



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN  
KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IKLIM ORGANISASI**

*Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi  
(1-22)*

**PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN ONLINE CUSTOMER REVIEW  
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TOMORO COFFEE**

*Evan Ronald Paulus & Donant Alananto Iskandar  
(23-35)*

**IMPULSIF MARKET PADA KEPUASAN DAN  
VALUASI BRAND CUSTOMER GOODS**

*Boyke Hatman  
(36-52)*

**PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, CORPORATE GOVERNANCE,  
DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN**

*Satrio Aji Wicaksono, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum  
(53-69)*

**PENGARUH INTENSITAS MODAL, INTENSITAS PERSEDIAAN,  
PERTUMBUHAN PENJUALAN DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL  
TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK**

*Nadroli Dezar Saputra, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum  
(70-87)*

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. IDEXPRESS LOGISTIK INDONESIA BOGOR**

*Wakhyudin & Indra  
(88-106)*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION,  
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PT NUSANTARA REGAS**

*Ricky Juniawan Suciandi, Anton Hindardjo  
(107-118)*



## **Jurnal** **Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Muchlasin, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Suliyanto, MS.  
Dr. Sasli Rais, SE., M.Si.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [info@stiepbm.ac.id](mailto:info@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENINGKATAN INOVASI GURU MELALUI PENGUATAN  
KEPEMIMPINAN VISIONER DAN IKLIM ORGANISASI**

*Sasli Rais & Moh. Abdul Rofiqi*

*(1-22)*

**PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN ONLINE CUSTOMER REVIEW  
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TOMORO COFFEE**

*Evan Ronald Paulus & Donant Alananto Iskandar*

*(23-35)*

**IMPULSIF MARKET PADA KEPUASAN DAN  
VALUASI BRAND CUSTOMER GOODS**

*Boyke Hatman*

*(36-52)*

**PENGARUH STRUKTUR KEPEMILIKAN, CORPORATE GOVERNANCE,  
DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN**

*Satrio Aji Wicaksono, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum*

*(53-69)*

**PENGARUH INTENSITAS MODAL, INTENSITAS PERSEDIAAN,  
PERTUMBUHAN PENJUALAN DAN KEPEMILIKAN MANAJERIAL  
TERHADAP PENGHINDARAN PAJAK**

*Nadrolis Dezar Saputra, Lely Kumalawati & Dian Kusumaningrum*

*(70-87)*

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. IDEXPRESS LOGISTIK INDONESIA BOGOR**

*Wakhyudin & Indra*

*(88-106)*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION,  
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR PT NUSANTARA REGAS**

*Ricky Juniawan Suciandi, Anton Hindardjo*

*(107-118)*

# **PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IDEXPRESS LOGISTIK INDONESIA BOGOR**

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
*E-mail : wahyudins@yahoo.com*

**Indra**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen  
*E-mail : indrasixbrother@gmail.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 45 orang.*

*Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor. Hasil perhitungan nilai korelasi sebesar 0,723, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja Karyawan, jika kompetensi baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.522 atau 52,2%, memiliki arti bahwa persentase kontribusi kompetensi terhadap perubahan kinerja karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor mempunyai kontribusi hanya sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.*

**Kata kunci :** *Kompetensi, Kinerja*

## **I. PENDAHULUAN**

Sejalan dengan perubahan lingkungan yang ditandai oleh datangnya era digitalisasi, persaingan semakin ketat. Kondisi ini menuntut organisasi lebih

profesional dalam melaksanakan kegiatannya untuk mencapai target jangka pendek dan jangka panjang secara efektif dan efisien (Putri & Wijaya, 2021). Era digitalisasi membawa tantangan baru

dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kebutuhan akan kompetensi kerja yang lebih tinggi dan motivasi kerja yang optimal (Santoso et al., 2023). Untuk mendapatkan hasil kerja maksimal dari karyawan tidaklah mudah, karena banyak karyawan yang kurang memahami bidang pekerjaannya. Selain itu, faktor motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perlu mencari cara agar karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga pendapatan yang diperoleh sesuai dengan biaya yang telah dikeluarkan (Haryanto, 2020; Mulyadi & Astuti, 2022).

Pada dasarnya, tidak ada manusia yang dapat melakukan sesuatu dengan sempurna tanpa bekal pengetahuan. Banyak karyawan yang sebenarnya mampu bekerja dengan baik, tetapi karena kurang pengetahuan dan keterampilan, hasil kerjanya menjadi kurang memuaskan. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan ini dapat disebabkan oleh minimnya pengalaman, sehingga penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan karyawan (Susanti et al., 2024). Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu bekerja berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki (Priyanto, 2023).

Kompetensi dalam perspektif teori agensi merupakan modal penting yang dimiliki oleh sumber daya manusia. SDM yang kompeten mampu bersaing secara global, sementara kurangnya kompetensi

dapat menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal. Selain itu, faktor lingkungan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Haryanto, 2020; Putri & Wijaya, 2021). Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong motivasi kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal (Darmawan & Bagis, 2021). Motivasi kerja karyawan memiliki tingkatan yang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan rajin mengerjakan tugas, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah akan memengaruhi produktivitas karyawan secara negatif (Santoso et al., 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan situasi yang mendukung penyelesaian masalah, terutama yang berkaitan dengan interaksi manusia dalam organisasi. Hal ini dapat membantu mengatasi hambatan yang mengganggu kelancaran organisasi (Priyanto, 2023; Susanti et al., 2024).

PT. IDexpress Logistik Indonesia, atau yang lebih dikenal dengan IDexpress, adalah perusahaan penyedia layanan pengiriman dokumen dan paket yang memiliki komitmen kuat dalam memberikan solusi logistik yang cepat, aman, dan terpercaya. Beroperasi dengan menggunakan berbagai moda transportasi—udara, laut, dan darat—IDexpress melayani pengiriman domestik di seluruh Indonesia maupun lintas negara di kawasan Asia Tenggara. PT.

IDexpress menjadikan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama dalam setiap aspek operasionalnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, IDexpress memanfaatkan sumber daya manusia yang handal dan armada transportasi yang memadai. Tim profesional yang terlatih dengan baik dan memiliki keahlian di bidang logistik senantiasa memberikan pelayanan terbaik, serta siap menghadapi tantangan yang ada di lapangan. Sumber daya manusia di IDexpress tidak hanya terlatih, tetapi juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian standar layanan perusahaan yang prima. Dengan pendekatan berbasis tim yang solid dan saling mendukung,

IDexpress mampu menjamin kecepatan, ketepatan, dan keamanan dalam setiap pengiriman. Selain itu, IDexpress memiliki armada transportasi yang komprehensif dan tersebar di berbagai wilayah, yang memastikan pengiriman dapat dilakukan dengan cepat dan efisien, baik untuk skala lokal maupun internasional. Armada transportasi udara, laut, dan darat yang dimiliki perusahaan ini dirancang untuk menjangkau berbagai tujuan dengan berbagai tingkat urgensi, mulai dari pengiriman reguler hingga pengiriman ekspres. Dengan fokus yang jelas pada kepuasan pelanggan, komitmen terhadap kualitas, serta peningkatan berkelanjutan dalam layanan dan operasionalnya, IDexpress siap mendukung pelanggan dalam mencapai kesuksesan mereka melalui pengiriman yang cepat, tepat, dan

dapat diandalkan. Secara keseluruhan, PT. IDexpress Logistik Indonesia bukan hanya sekadar perusahaan logistik, tetapi juga mitra strategis yang memberikan solusi untuk setiap tantangan pengiriman, baik domestik maupun internasional. Dengan kualitas pelayanan yang prima, tim yang handal, dan armada yang mendukung, IDexpress siap terus berkembang dan berinovasi, membawa kepuasan pelanggan ke tingkat yang lebih tinggi. menjadi fokus utama dalam penelitian ini, dengan indikator penurunan kualitas hasil kerja, produktivitas, serta pencapaian target yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Beberapa faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia antara lain Kompetensi kerja karyawan di PT. IDexpress Logistik Indonesia masih rendah, termasuk kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dengan baik, menjadi salah satu faktor penting yang diteliti. Selain itu Motivasi kerja karyawan di PT. IDexpress Logistik Indonesia rendah, seperti kurangnya dorongan untuk bekerja keras, semangat untuk berinovasi, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menjadi variabel kedua yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT. IDexpress Logistik Indonesia yang kurang mendukung, baik dari segi fasilitas, hubungan antar-karyawan, maupun kondisi fisik tempat kerja,

menjadi faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan di PT. IDexpress Logistik Indonesia belum efektif, seperti gaya kepemimpinan yang kurang mampu memotivasi, memberikan arahan, dan membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, juga diteliti sebagai faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

## II. LANDASAN TEORI

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dkk. (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan

Menurut Watson Wyatt dalam Noor Fuad (2009:19) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai bidang yang digelutinya.

2) Keterampilan (skill) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal.

3) Sikap (attitude) merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dalam kompetensi terdapat karakteristik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang dimana hal ini akan dapat mendorong mereka dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara baik yang akan meningkatkan standar kualitas mereka yang professional dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki setiap manusia telah menjadi karakteristik yang melekat di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau kondisi.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun terhadap orang lain tentunya akan sangat mempengaruhi perilaku dari setiap individu. Apabila orang mempercayai bahwa seseorang itu tidak memiliki kreatifitas dan inovatif, maka mereka ini kecil kemungkinannya untuk terus berpikir mengenai hal baru atau cara yang baru dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan menjadi peran penting dalam berbagai kompetensi yang ada. Salah satunya seperti public speaking, hal ini menjadi suatu keterampilan yang dapat dipelajari bagi seseorang yang ingin terbiasa dalam keterampilan tersebut yang kemudian berusaha untuk dipraktikkan dalam kegiatan sehari-hari atau pekerjaannya.

3) Pengalaman Keahlian

Dari banyak kompetensi diperlukan dari pengalaman dalam mengorganisasi orang lain, penyelesaian masalah, menerapkan komunikasi yang baik terhadap seseorang atau dalam kelompok organisasi. Penting bagi seseorang yang ingin mengembangkan kepandaian serta kemampuan organisasionalnya agar dapat memahami bagaimana cara menjalankan suatu organisasi dan pengaruh apa saja yang terdapat di dalamnya.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian terdapat salah satu faktor yang manusiawi yaitu sifat berubah bagi seseorang. Namun, kepribadian yang ada pada seseorang ini bukan tidak bisa berubah melainkan dapat didorong untuk berubah menjadi kepribadian yang lebih baik dari sebelumnya dengan dibantu oleh lingkungan dan orang sekitar yang mendukung.

5) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

6) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

## 7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Terciptanya kompetensi yang baik didukung oleh faktor-faktor tertentu, menurut Aris Wijayanto (2011) faktor pendukung kompetensi yaitu :

## 1) Pendidikan

Pendidikan sebagai wadah bagi setiap individu melakukan pembelajaran untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

## 2) Fasilitas teknologi

Individu dapat meningkatkan kompetensinya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Dimana dengan fasilitas teknologi yang memadai, kemudahan dalam mengakses internet melalui berbagai teknologi pendukung lainnya akan membantu individu dalam memperoleh informasi untuk menunjang kompetensi.

## 3) Keterampilan Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

Dimana kemampuan yang dimilikinya bentuk dari implementasi dari pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas kegiatan.

## 4) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari tingkah laku yang di tumbuh kembangkan pada suatu organisasi yang dipelajari ketika mengalami masalah adaptasi eksternal maupun secara integrasi internal, yang terbukti cukup baik untuk disahkan serta diajarkan kepada anggota baru organisasi sebagai suatu cara untuk menyadari, merasa, dan berpikir.

Adapun faktor penghambat dalam kompetensi menurut Aris Wijayanto (2011) yaitu :

1) Kurangnya pelatihan dan pengembangan

Kompetensi harus dibarengi dengan pemberian pelatihan dan pengembangan bagi individu atau karyawan. Dalam pelatihan dan pengembangan tersebut terdapat pengetahuan untuk menambah kapabilitas karyawan, meningkatkan kinerja dan membantu dalam mengurangi kesalahan dalam bekerja.

2) Fasilitas teknologi kurang mendukung

Teknologi kini semakin berkembang, fasilitas teknologi yang memadai akan menunjang kompetensi individu atau karyawan. Teknologi yang kurang mendukung akan mempengaruhi kompetensi yang didapat.

3) Kepribadian yang buruk

Setiap individu memiliki karakteristik masing-masing, namun untuk mendorong individu atau karyawan dalam memiliki kompetensi unggul diperlukan kepribadian yang baik seperti kemauan ingin belajar dan mencari pengetahuan.

Pemimpin memiliki peran penting dalam menunjang kompetensi karyawannya, menurut Setia Tjahyanti (2020) peran pemimpin dalam kompetensi karyawan adalah sebagai fasilitator untuk karyawan mengembangkan kompetensinya. Pemimpin harus

dapat memberikan pengetahuan, kemudian memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk menambah keterampilan dan pengalaman kerja yang baik.

Indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) yaitu :

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi ini yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya pada bidang olahraga. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang pramuwisata. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap dan perilaku pegawai.

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi pemerintah. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis

segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relative berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:93) mengemukakan yang dimaksud kinerja adalah : “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”

Sedangkan menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja

pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong,1007:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas terhadap pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut

Davis dalam mangkunegara (2017:67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

1) Kemampuan (*abilty*),

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017: 84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual situational*, dilakukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut Kasmir (2016:65-71) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja

b. Kriteria Kinerja Yang Baik

Kinerja yang baik sebaiknya memiliki karakteristik sebagai berikut Kusnadi (2002: 267):

1) Rasional

Kinerja yang baik seharusnya diterima oleh akal sehat. Tidak ada kinerja yang baik yang tidak rasional.

2) Konsisten

Kinerja yang baik seharusnya sejalan dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan departemen dan tujuan organisasi.

3) Tepat

Kinerja yang baik harus dapat dinyatakan secara tepat dan jelas serta tidak menimbulkan kemenduan penafsiran.

4) Efisien

Kinerja yang baik sedapat mungkin melalui pengorbanan dana yang minim dengan hasil yang memuaskan.

5) Tertantang  
Kinerja yang baik sebaiknya memberikan tantangan yang tinggi bagi pelakunya dan diupayakan menjadi motivator yang efektif.

6) Terarah  
Kinerja yang baik seharusnya terarah kepada suatu tujuan tertentu, dapat melalui garis komando atau lepas.

7) Disiplin  
Kinerja yang baik seharusnya dikerjakan melalui disiplin yang tinggi.

8) Sistematis  
Kinerja sebaiknya dilakukan secara sistematis dan tidak acak.

9) Dapat Dicapai  
Kinerja yang baik sebaiknya diarahkan dapat mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.

10) Disepakati  
Kinerja yang baik seharusnya disepakati oleh semua pihak yang terkait, baik dari pimpinan puncak sampai kepada pelaksana terendah.

11) Terkait dengan waktu  
Kinerja yang baik seharusnya dikaitkan dengan waktu yang telah diatur.

12) Berorientasi kepada kerjasama kelompok

Kinerja yang baik seharusnya diarahkan kepada kerjasama kelompok. Kinerja kelompok umumnya lebih efektif dan efisien dibandingkan kinerja individu.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68)

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3) Memiliki tujuan yang realistis.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Mangkunegara (2000: 69) mengemukakan bahwa” penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Menurut Kusnadi (2002: 282) bahwa umumnya tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut di bawah ini:

1) Untuk memperoleh arus balik (performance feedback).

- 2) Untuk kepentingan administrasi kompensasi (compensation).
- 3) Untuk keperluan melakukan promosi (promotion).
- 4) Untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan manajemen (management development)
- 5) Untuk perencanaan pemenuhan sumber daya manusia (work- force planning)
- 6) Untuk prosedur seleksi (validation of selection procedures).

Aspek yang di nilai dalam penilaian kinerja menurut Rivai (2005: 324) adalah:

- 1) Pengetahuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan penelitian yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan Konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing bidang operasional perusahaan secara tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- 3) Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk berkerjasama dengan orang lain, seperti memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

- 1) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja
- 2) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*
- 3) *A time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- 4) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerja dapat dicapai
- 5) *The place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan.
- 6) Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Perkataan menurunkan, meningkatkan, dan mendemostrasikan bersifat lebih efektif dari pada mengawasi, mengorganisasi, memahami, mempunyai pengetahuan atau apresiasi.

Kesepakatan kinerja merupakan kinerja antara pekerja dengan manajer, yang disebut sebagai *personal contract*. Antara manajer dan pekerja harus sepakat tentang tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan menjadi komitmen untuk menjalankannya. Kontrak kinerja meru-

pakan dasar penting untuk melakukan penilaian terhadap kinerja.

Kontrak kinerja sangat penting untuk mempengaruhi hubungan selanjutnya antara manajer dengan pekerja. Hasil kesepakatan kinerja merupakan komitmen bersama untuk dilakukan dan ditindaklanjuti dengan baik oleh manajer maupun pekerja.

Dari segi pekerja, kontrak kinerja menunjukkan tentang apa yang diharapkan manajer dari mereka dan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Sebaliknya, bagi manajer menjadi jelas tentang dukungan apa yang harus diberikan kepada pekerja dan menjadi ukuran untuk penilaian prestasi kerja karyawan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mathis Jackson (2006:378). Adapun ukuran-ukuran yang dipakai dalam penilaian kinerja seseorang adalah:

#### 1. Kualitas pekerjaan

Kualitas yang dapat dilihat dari hasil kerja, ketepatan, keterampilan, ketelitian, pemahaman dan penguasaan tugas, kedisiplinan, sikap terhadap tugas, kemampuan dalam bekerja sendiri, tanggung jawab, kecakapan menggunakan peralatan kerja, dan kemampuan memperbaiki peralatan kerja.

#### 2. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan termasuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan.

#### 3. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam kehadiran, ketepatan waktu dalam istirahat.

#### 4. Kerjasama dengan rekan kerja

Kemampuan bekerjasama didalam kelompok, kemampuan bekerjasama di luar kelompok, kemampuan menjalin komunikasi dengan atasan, dan kemampuan memberi bimbingan dan penjelasan kepada karyawan lain.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor, yang beralamat Pergudangan Indo Sentul No. B-11 & B-12, Jl. Babakan Rw. Haur, RT.02/RW.05, Sentul, Kec. Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16810. Penelitian ini berlangsung selama empat (4) bulan yaitu dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Januari 2025.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode regresi dan korelasi dengan menggunakan analisis statistik SPSS 24.0. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor yang berjumlah 45 orang. Keseluruhan populasi dijadikan sampel atau menggunakan metode sampel jenuh.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kompetensi dengan kinerja digunakan nilai koefisien korelasi seperti dalam tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Correlations**

|            |                     | Kinerja | Kompetensi |
|------------|---------------------|---------|------------|
| Kinerja    | Pearson Correlation | 1       | .723**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |         | .000       |
|            | N                   | 45      | 45         |
| Kompetensi | Pearson Correlation | .723**  | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000    |            |
|            | N                   | 45      | 45         |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil koefisien korelasi atau  $r = 0,723$ , nilai koefisien korelasi 0,723 menurut Sunyoto (2012 : 17) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat dan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor karena hasil perhitungan berada di rentang 0,60 – 0,799. Dimana positif artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y, jika kompetensi baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan sebaliknya

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable kompetensi terhadap variable kinerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable kompetensi yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja.

**Tabel 4.5**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .723 <sup>a</sup> | .522     | .511              | 1.939                      |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Dari perhitungan SPSS 24 diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.522 atau 52,2% %. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor** mempunyai kontribusi hanya sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variable kompetensi dengan variable kinerja. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja apabila variable kompetensi mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

**Tabel 4.6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 15.864                      | 2.464      |                           | 6.438 | .000 |
| Kompetensi   | .553                        | .081       | .723                      | 6.858 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS 24 pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai a (Constant) sebesar 15,864, dan nilai b (koefisien regresi) sebesar 0,553. Dari nilai tersebut dapat disusun dan dirumuskan Persamaan Regresi  $Y = 15,864 + 0,553 X + e$ . Nilai Konstanta (a) sebesar 15,864, artinya apabila tidak ada kompetensi (X) atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 15,864. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,553 artinya setiap kenaikan kompetensi (X) sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,553 tingkat.

Dalam penelitian ini nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,858 > 2,690$ ), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan **PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor**.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan **PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor**.

**Nilai koefisien** korelasi sebesar 0,723, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif dan kuat antara kompetensi dengan kinerja Karyawan. Jika kompetensi baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0.522 atau 52,2% %, menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kompetensi terhadap tingkat kinerja karyawan **PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor** mempunyai kontribusi hanya sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lainnya.

Dari hasil penelitian dapat dirumuskan persamaan regresi  $Y = 15,864 + 0,553 X + e$ . Nilai Konstanta (a) sebesar 15,864, artinya apabila tidak ada kompetensi (X) atau nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 15,864. Sedangkan Koefisien regresi (b) nilainya sebesar 0,553 artinya setiap kenaikan kompetensi (X) sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,553

tingkat. Dalam uji hipotesis penelitian ini nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,858 > 2,690$ ), dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan **PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor**.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan dapat diarahkan pada peningkatan kompetensi teknis, kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, penguasaan teknologi, serta kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, perusahaan perlu

melakukan evaluasi kompetensi secara berkala untuk mengetahui kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam mencapai target perusahaan.

Bagi karyawan, peningkatan kompetensi hendaknya dilakukan secara aktif melalui pembelajaran berkelanjutan, berbagi pengalaman dengan rekan kerja, serta meningkatkan kemampuan dalam menggunakan teknologi dan memahami prosedur kerja yang berlaku. Perusahaan juga disarankan memberikan dukungan, kesempatan pengembangan karier, serta penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan peningkatan kompetensi dan kinerja, sehingga dapat mendorong motivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan PT. IDexpress Logistik Indonesia Bogor secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Becker, Brian E, Mark A. Huselid dan Dave Ulrich. (2009). *The HR Scorecard- Soundview Executive Book Summary*. Boston : Harvard Business School Press
- Cushway, Barry & Lodge, D (2000) *Organizational Behaviour and Design*, Jakarta, Elex Media, Computindo.
- Timpe, D, (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, Cetakan Kelima, PT. Elex Media Komputindo.
- Eugene, McKenna, (2002), *Diterjemahkan oleh Toto Budi Santoso, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Fuad, Noor dan Gofur Ahmad. (2009). *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S,P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Kotler, Amstrong, (2007), *Dasar-Dasar Pemasaran*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prehallindo
- Luthans, Fred, (2005), *Perilaku Organisasi (alih Bahasa V.A Yuwono dkk) Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta, ANDI
- Michael Zwell, Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Moelyono, Djokosantoso, (2005). *Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Moetheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Aditama.
- Mathis, L Robert & Jackson, H, John, (2006), *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica)*, Edisi Sepuluh, Jakarta, Salemba Empat
- Richard M, Steers (2000). *Motivation and Work Behavior*, Singapore. Mc Graw-Hill
- Robbins, Stephen P, (2001), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta

- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005), *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Sugiyono, (2011), *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Tika, Moh. Pabundu, (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip dalam Munandar, (2001), *Permasalahan Dalam Budaya Organisasi*
- Wijayanto, Aris , H. Musa Hubeis, M. J. A. dan A. H. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan*. Manajemen IKM
- Wood, JM., Wallace, J., Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn, (2005), *Organizational Behaviour an Asia-Pacific Perspective*, John Wiley & Sons, Singapore