



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT  
SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA(PERSERO)  
DAOP 1 JAKARTA**

SKRIPSI

Ariestya Pramesti

1602025027

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA**

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS  
PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**

**SKRIPSI**

Ariestya Pramesti

1602025027

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

### PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk skripsi pada perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 27 Agustus 2020  
Yang menyatakan,



Ariestya Pramesti  
1602025027

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

### PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA


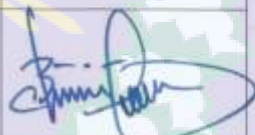
**NAMA** : ARIESTYA PRAMESTI

**NIM** : 1602025027

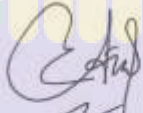
**PRODI** : MANAJEMEN

**TAHUN AKADEMIK** : 2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, MBA.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS  
PADA PT KERETA API INDONESIA(PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**


Yang disusun oleh :  
Ariestya Pramesti  
1602025027

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 27 Agustus 2020

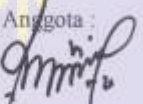
**Tim Penguji**  
Ketua, merangkap anggota :

  
(Eti Rochati, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

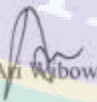
  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :


  
(Faizal Ridwan Zamzamy, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

  
(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

**PERNYATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ariestya Pramesti  
NIM : 1602025027  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA " beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Yang menyatakan,



(Ariestya Pramesti)



## ABSTRAKSI

Ariestya Pramesti (1602025027)

### **PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LINGKUNGAN UNIT SINTELIS PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Kata Kunci : Pelatihan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Lingkungan Unit Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta yang berjumlah 127 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah uji kualitas data, analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, analisis uji hipotesis, analisis koefisien korelasi parsial, dan analisis koefisien korelasi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Kompetensi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Pelatihan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Ariestya Pramesti (1602025027)**

### ***THE EFFECT OF EMPLOYEE TRAINING AND COMPETENCY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SYNTHETIC UNITS AT PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAOP 1 JAKARTA***

***Thesis, Strata One Program Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta***

***Keywords: Training, Employee Competence, and Employee Performance.***

*This study aims to determine the effect of employee training and competence on employee performance.*

*In this study quantitative methods are used. The population in this study were employees in the Sintelis Unit Environment at PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta, totaling 127 people as respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurement, observation, interviews and literature study. Data processing and analysis techniques used are data quality test, descriptive analysis, multiple liener regression, classical assumption test, determination coefficient analysis, hypothesis test analysis, partial correlation coefficient analysis, and multiple correlation coefficient analysis.*

*The results showed that partially training has a significant positive effect on employee performance and partially employee competence has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, the employee training and competency variables have a significant positive effect on employee performance.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata 1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryo Putro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, SE.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
3. Bapak Zulpahmi, SE., M.M. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
4. Bapak Dr. Sunarta, SE., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
5. Bapak Tohirin S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka (UHAMKA).
7. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
8. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA. Selaku dosen pembimbing I, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

9. Bapak Emardial Ulza, SE, MA. Selaku dosen pembimbing II, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, perhatian, arahan dan pemikiran yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Dosen-dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang berguna selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka.
11. Orang tua, kakak dan adik saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
12. Aulia, Tita, Aenul, Abi, Sarah, Uli, Najwa serta teman-teman lainnya khususnya kelas A Limau yang telah menemani hari-hari selama perkuliahan sampai saat ini, dan juga memberikan semangat serta motivasi selama proses pengerjaan skripsi ini.
13. Mas Agung, Mba fany, Mba Yuli, Pak Joko, Mba Septy, Pak Dani yang sudah membantu selama kegiatan magang dan penelitian di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP I Jakarta
14. Tak lupa penulis ingin berterima kasih kepada pihak-pihak terkait lainnya yang telah banyak membantu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun proposal skripsi, penulis mengharapkan kritik serta saran demi kesempurnaan proposal skripsi ini. Akhir kata penulis berharap proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi ilmu pengetahuan bagi para pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Jakarta, 20 Februari 2020

Penulis,



Ariestya Pramesti

1602025027

## DAFTAR ISI

### COVER

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA ..... 2

PENGESAHAN SKRIPSI ..... iii

DAFTAR ISI..... ix

DAFTAR TABEL..... xiii

1.1 LatarBelakang ..... 1

1.2 Permasalahan..... 16

2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu ..... 20

2.2 Telaah Pustaka..... 45

2.2.1 *Manajemen* ..... 45

2.2.1.1 *Pengertian Manajemen*..... 45

2.2.2 *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... 46

2.2.2.1 *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia* ..... 46

2.2.2.1.2 *Fungsi - Fungsi Manajerial dan Opreasional Manajemen Sumber Daya Manusia* ..... 48

2.2.2.1.3 *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia*..... 50

2.2.2.1.4 *Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia* ..... 51

2.2.3 *Kinerja Karyawan* ..... 54

2.2.3.1 *Pengertian Kinerja Karyawan*..... 54

2.2.3.2 *Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan*..... 58

2.2.3.3 *Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan*..... 59

2.2.3.4 *Manfaat Kinerja Karyawaan*..... 61

2.2.4 *Pelatihan*..... 62

2.2.4.1 *Pengertian Pelatihan* ..... 62

2.2.4.2 *Jenis- jenis Pelatihan* ..... 64

2.2.4.3 *Dimensi dan Indikator Pelatihan*..... 65

2.2.4.4 *Tujuan Pelatihan*..... 67

2.2.4.5 *Metode Pelatihan*..... 67

2.2.5 *Kompetensi Karyawan* ..... 68

2.2.5.1 *Pengertian Kompetensi Karyawan*..... 68

2.2.5.2 *Manfaat Kompetensi Karyawan*..... 70

2.2.5.3	<i>Dimensi dan Indikator Kompetensi Karyawan</i> .....	72
2.2.5.4	<i>Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan</i> ...	73
2.3	<b>Kerangka Pemikiran Teoritis</b> .....	75
2.4	<b>Rumusan Hipotesis</b> .....	77
<b>BAB III</b>	.....	79
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	79
3.1	<b>Metode Penelitian</b> .....	79
3.2	<b>Operasional Variabel</b> .....	80
3.3	<b>Populasi dan Sampel</b> .....	84
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	84
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	85
3.4	<b>Teknik Pengumpulan Data</b> .....	87
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	87
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	88
3.5	<b>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</b> .....	89
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	89
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i> .....	89
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	90
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	90
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i> .....	91
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	91
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	92
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i> .....	95
3.5.3.4	<i>Uji Hipotesis</i> .....	96
3.5.3.4.1	<i>Uji t (Uji Koefisien Regresi secara Parsial)</i> .....	96
3.5.3.4.2	<i>Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)</i> .....	96
3.5.4	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	97
3.5.4.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i> .....	97
3.5.4.2	<i>Analisis Korelasi Berganda</i> .....	98
<b>BAB IV</b>	.....	99
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	.....	99
4.1	<b>Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	99

<b>4.1.1 Sejarah PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>99</b>
<b>4.1.2 Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>103</b>
<b>4.1.3 Slogan dan Budaya PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>103</b>
<b>4.1.4 Logo PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>105</b>
<b>4.1.5 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>106</b>
<b>4.1.6 Gambaran Umum Karyawan di Lingkungan Unit Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta</b>	<b>108</b>
<b>4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan</b>	<b>111</b>
<b>4.2.1 Uji Kualitas Data</b>	<b>111</b>
<b>4.2.1.1 Uji Validitas</b>	<b>111</b>
<b>4.2.1.2 Uji Reliabilitas</b>	<b>113</b>
<b>4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif</b>	<b>113</b>
<b>4.2.2.1 Presepsi Karyawan Terhadap Pelatihan (<math>X_1</math>)</b>	<b>113</b>
<b>4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan (<math>X_2</math>)</b>	<b>122</b>
<b>4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan</b>	<b>127</b>
<b>4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda</b>	<b>135</b>
<b>4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda</b>	<b>135</b>
<b>4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik</b>	<b>137</b>
<b>4.2.3.3 Analisis Koefisien Determinasi</b>	<b>141</b>
<b>4.2.3.4 Analisis Uji Hipotesis</b>	<b>141</b>
<b>4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi</b>	<b>143</b>
<b>4.3 Pembahasan</b>	<b>145</b>
<b>BAB V</b>	<b>151</b>
<b>5.1 Kesimpulan</b>	<b>151</b>
<b>5.2 Saran-Saran</b>	<b>152</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>158</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>158</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Hasil Kinerja Karyawan dilihat dari Jumlah Complain Permasalahan di unit Sintelis.....	14
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	29
3.	Oprasional Variabel.....	81
4.	Populasi dan Sampel.....	87
5.	Bobot Nilai Skala Likert.....	88
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	91
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	95
8.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Liner.....	98
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	109
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	110
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	110
12.	Uji Validitas Pelatihan.....	111
13.	Uji Validitas Kompetensi Karyawan.....	112
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	112
15.	Uji Realibilitas Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.....	113
16.	Indikator X1_1.....	114
17.	Indikator X1_2.....	114
18.	Indikator X1_3.....	115
19.	Indikator X1_4.....	116
20.	Indikator X1_5.....	116
21.	Indikator X1_6.....	117
22.	Indikator X1_7.....	118
23.	Indikator X1_8.....	118
24.	Indikator X1_9.....	119
25.	Indikator X1_10.....	120
26.	Skor dan Rata - Rata Indikator Pelatihan.....	121
27.	Indikator X2_1.....	122
28.	Indikator X2_2.....	123



29. Indikator X2_3.....	124
30. Indikator X2_4.....	124
31. Indikator X2_5.....	125
32. Skor dan Rata - Rata Indikator Kompetensi Karyawan.....	126
33. Indikator Y_1.....	127
34. Indikator Y_2.....	128
35. Indikator Y_3.....	128
36. Indikator Y_4.....	129
37. Indikator Y_5.....	130
38. Indikator Y_6.....	130
39. Indikator Y_7.....	131
40. Indikator Y_8.....	132
41. Indikator Y_9.....	132
42. Indikator Y_10.....	133
43. Skor dan Rata - Rata Indikator Kinerja Karyawan.....	134
44. Hasil Regresi Linier Berganda.....	136
45. Hasil Uji Normalitas.....	138
46. Hasil Uji Autokorelasi.....	140
47. Uji Statistik F.....	142
48. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pelatihan dan Kinerja Karyawan.....	143
49. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan.....	144

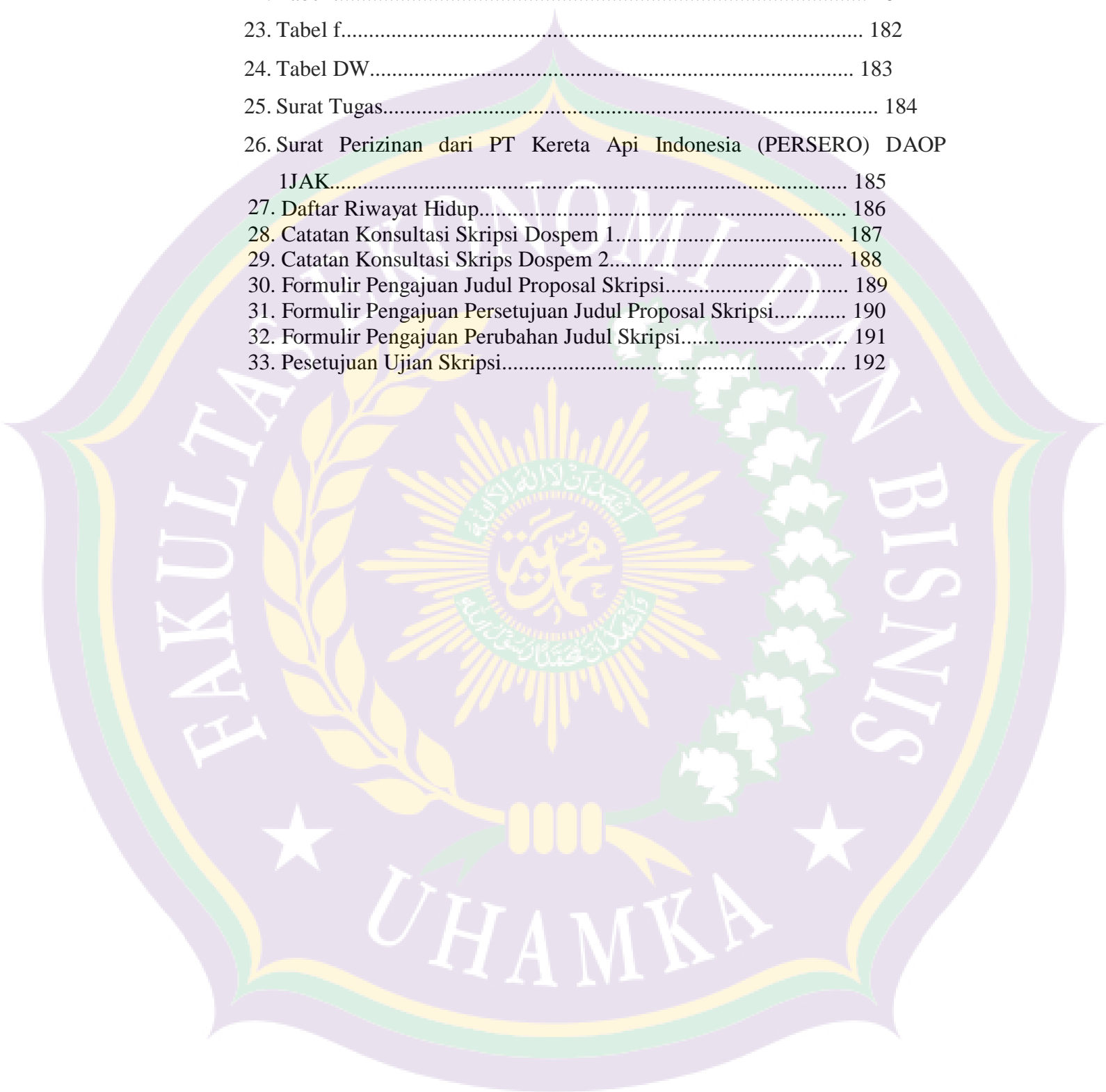
## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Pertumbuhan dan Prediksi Nilai Sekor Transportasi Indonesia Tahun 2010-2019.....	2
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	76
3.	Nilai Utama Budaya Perusahaan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.....	104
4.	Logo Perusahaan.....	105
5.	Bagan Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.....	106
6.	Struktur Organisasi Unit Sintelis DAOP 1 Jakarta.....	107
7.	Struktur Organisasi Unit Sintelis Workshop.....	107
8.	Grafik Normal Probability Plot.....	137
9.	Grafik Scatterplot.....	139

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Penyebaran Kuesioner.....	159
2.	Identitas Responden.....	160
3.	Kuesioner Penelitian Pelatihan.....	161
4.	Kuesioner Penelitian Kompetensi Karyawan.....	162
5.	Kuesioner Penelitian Kinerja Karyawan.....	163
6.	Hasil Kuesioner Pelatihan.....	164
7.	Hasil Kuesioner Kompetensi Karyawan.....	166
8.	Hasil kuesioner Kinerja.....	168
9.	Hasil SPSS Uji Validitas Pelatihan.....	170
10.	Hasil SPSS Uji Validitas Kompetensi Karyawan.....	172
11.	Hasil SPSS Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	173
12.	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan.....	175
13.	Hasil Regresi Linier Berganda.....	176
14.	Hasil Uji Normalitas grafik plot.....	176
15.	Hasil uji Normalitas.....	177
16.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	177
17.	Hasil Uji Autokorelasi.....	178
18.	Hasil Uji Statistika F.....	178
19.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial X1-Y.....	179
20.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial X2-Y.....	179
21.	Tabel r.....	180

22. Tabel t.....	181
23. Tabel f.....	182
24. Tabel DW.....	183
25. Surat Tugas.....	184
26. Surat Perizinan dari PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1JAK.....	185
27. Daftar Riwayat Hidup.....	186
28. Catatan Konsultasi Skripsi Dospem 1.....	187
29. Catatan Konsultasi Skripsi Dospem 2.....	188
30. Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	189
31. Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	190
32. Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi.....	191
33. Pesetujuan Ujian Skripsi.....	192



# **BAB 1**

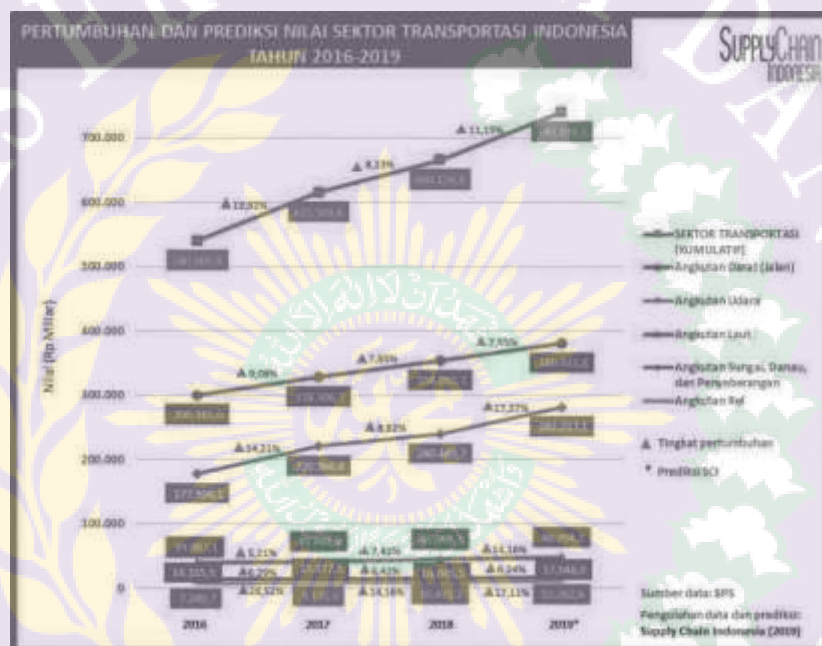
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Dalam era globalisasi saat ini, dimana bidang sarana dan prasarana akan dihadapkan oleh tuntutan – tuntutan perusahaan. Agar dapat meningkatkan keandalan dan efisiensi guna memperkuat daya saing, dalam dunia seperti sekarang ini yang makin menyatu, jaringan fisik dan pelayanan sarana dan prasarana nasional merupakan subsistem jaringan global. Pembangunan jaringan transportasi, komunikasi, dan berbagai sektor sarana dan prasarana ekonomi lainnya harus memperhatikan kompatibilitas antara jaringan nasional dengan jaringan global dalam suatu rangkaian kesinambungan pergerakan ekonomi yang handal dan efisien. Produk barang dan jasa yang dihasilkan oleh sektor sarana dan prasarana harus memiliki kompatibilitas dan komplementaritas tinggi dengan tuntutan pasar global. Sulit membayangkan masuknya investasi asing apabila kondisi sarana dan prasarana tidak memadai. Hal ini sangat mudah dimengerti karena aksesibilitas kawasan dan efisiensi jaringan sarana dan prasarana merupakan prasyarat bagi mengalirnya investasi dari berbagai tempat di dunia.

Kemajuan pelaksanaan pembangunan suatu negara sangat dipengaruhi oleh adanya kondisi infrastruktur penunjangnya, terutama infrastruktur transportasi, yang mencakup jalan raya, sungai, laut, udara dan jalan KA. Pada awalnya, peran transportasi lebih pada pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat untuk mengakomodasi aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat lebih lanjut.

Sistem transportasi berperan sebagai fasilitas bagi sistem produksi dan investasi yang memberikan dampak positif bagi kondisi ekonomi. Lebih jauh dari sisi makro ekonomi, transportasi memegang peranan strategis dalam meningkatkan PDB nasional, karena sifatnya sebagai derived demand, yang artinya apabila penyediaan transportasi meningkat akan memicu kenaikan angka PDB. Seperti ini lah gambaran hasil pertumbuhan dan prediksi nilai sektor transportasi Indonesia untuk tahun 2016 – 2019.



**Gambar 1**

**Pertumbuhan dan Prediksi Nilai Sektor Transportasi Indonesia  
Tahun 2016 - 2019**

*Sumber: Supply Chain Indonesia*

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat adanya kontribusi lapangan usaha transportasi dan pergudangan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) tahun 2018 sebesar Rp 797,3 triliun atau 5,37% dari PDB yang bernilai Rp 14.837,36 triliun . Di Lapangan usaha tersebut



menggambarkan sektor logistik yang mencakup subsektor transportasi per moda, yaitu seperti : Rel (Kereta Api), Darat, Laut, Udara, Sungai, danau, dan penyeberangan. Sektor logistik juga mencakup pergudangan dan jasa penunjang angkutan, serta pos dan kurir. Selain BPS Analisis Supply Chain Indonesia (SCI) juga menunjukkan hasil sektor transportasi Indonesia pada tahun 2018 didominasi oleh sub sektor angkutan darat (jalan) dengan kontribusi sebesar 53,15% dan diikuti angkutan udara (36,10%). Angkutan - angkutan lainnya memberikan kontribusi rendah, yaitu angkutan laut (6,77%), angkutan sungai, danau, dan penyeberangan (2,41%), dan angkutan rel (1,57 %).

Maka dari itu Kontribusi kelima sub sektor transportasi tersebut terhadap PDB tahun 2018 sebesar Rp 666,2 triliun atau meningkat sebesar Rp 50,7 triliun (8,23%) dibandingkan tahun 2017 sebesar Rp 615,5 triliun. Dari kelima sub sektor transportasi tersebut yaitu : angkutan rel (kereta api) menunjukkan perubahan kontribusi tertinggi, yaitu sebesar 14,16% dari 9,17 triliun pada 2017 menjadi 10,46 triliun pada 2018. Berdasarkan analisis SCI, peningkatan kontribusi itu didorong antara lain oleh pertumbuhan industri pengolahan nonmigas, terutama industri makanan. Pendorong lainnya adalah perdagangan dengan peningkatan produksi barang-barang domestik dan impor .

SCI juga memprediksi bahwa dalam sektor transportasi di Indonesia pada tahun 2019 akan tumbuh sebesar 11,15% menjadi Rp 740,4 triliun. Saat ini Kontributor tertinggi masih dari angkutan darat sebesar Rp 380,8 triliun (51,43%) dan angkutan udara sebesar Rp 282,2 triliun (38,12%). Angkutan laut berkontribusi sebesar 6,50% angkutan darat (jalan), angkutan sungai, danau, dan

penyeberangan sebesar 2,30% dan angkutan rel sebesar 1,66%. Walaupun sector bagian angkutan darat berkontribusi tertinggi, namun adanya tingkat pertumbuhan tertinggi pada tahun 2019 diprediksi pada angkutan udara (17,37%) dan angkutan rel (17,11%). Pertumbuhan angkutan-angkutan lainnya diprediksi di bawah 10%, yaitu angkutan darat (jalan) 7,55%, angkutan laut sebesar 6,65%, serta angkutan sungai, danau, dan penyeberangan sebesar 6,24%.

Pada Kontribusi setiap angkutan atau moda transportasi yang tidak berimbang tersebut menunjukkan ketidak seimbangan penggunaan moda - moda transportasi di Indonesia. Hal ini berpotensi terhadap inefisiensi proses dan biaya transportasi dan logistik yang berdampak terhadap harga produk dan komoditas. Selain itu dapat mempengaruhi daya saing nasional, untuk beberapa wilayah tertentu, hal ini berdampak terhadap ketersediaan produk dan komoditas, serta disparitas harga antar wilayah. Pemerintah dan para pihak terkait perlu mendorong untuk dapat peningkatan peranan moda-moda transportasi secara berimbang untuk mewujudkan sistem transportasi multimoda secara terintegrasi dengan transportasi laut sebagai *backbone*. Sistem transportasi yang sesuai dengan adanya karakteristik geografis Indonesia ini akan mendorong efisiensi sistem logistik nasional.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai suatu asset perusahaan yang penting karena dimana manusia dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa, oleh karena itu suatu keharusan perusahaan untuk menjaga sumber

daya manusia dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik juga untuk suatu perusahaan. Maka dari itu lah peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan kinerja Karyawan.

Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus dapat mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Berkaitan dengan adanya tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, perusahaan harus juga mengelola dengan baik dan benar agar karyawannya memiliki kinerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Perusahaan akan menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap kebutuhan karyawannya dan dimana setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda agar para karyawan mempunyai *skill* atau kinerja yang bagus, karena harus adanya kinerja yang meningkat dan berkembang di antara perusahaan - perusahaan lainnya dengan memfokuskan pada suatu kinerja karyawan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki tiap masing-masing perusahaan, Oleh karena itu apabila perusahaan mengharapkan untuk tetap kompetitif dan memiliki kelebihan dalam bersaing maka dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki konsep dan langkah yang tepat.

Dikarenakan pada dasarnya pegawai merupakan penggerak, pemikir dan perencana dalam segala kegiatan pekerjaan di suatu Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Serta semakin berkembang pesatnya teknologi informasi dan komunikasi sehingga perlu adanya penyesuaian terhadap keadaan

yang terjadi disegala bidang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan dapat dikatakan baik yaitu ketika perusahaan harus mengembangkan pengetahuannya, mau membuka diri dengan dunia luar, karena sekarang ini pengetahuan dipandang sebagai sumber daya strategis utama yang paling besar pengaruhnya bagi keberlangsungan hidup, stabilitas, pertumbuhan dan peningkatan organisasi dan pengetahuan dianggap sebagai dasar untuk pengembangan kompetensi yang ditunjuk untuk menciptakan keunggulan kompetitif serta meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dikatakan Sedarmayanti (dalam Komarudin, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dari hasil kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus diadakannya pelatihan yang sesuai dengan tujuan pekerjaan dan pendidikan itu sendiri, Karena Suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan dari sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam perusahaan yang bertujuan mencari laba, tujuan ini dapat dicapai dengan baik kalau karyawan - karyawannya mendapatkan pelatihan yang memadai, Pelatihan diperlukan setiap saat bagi karyawan - karyawan baru dan yang telah lama berada dalam perusahaan. Karyawan - karyawan baru yang setiap kali baru diterima oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas - tugas yang menjadi kewajiban. Sedangkan untuk karyawan lama mereka membutuhkan pelatihan juga karena adanya tuntutan dari tugas-

tugas yang sekarang ataupun untuk mempersiapkan dirinya dalam promosi jabatan atau lainnya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung kepada kompetensi karyawan yang sudah melakukan pelatihan dan mempunyai wawasan yang luas, maka dari itu Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan sebagai sebuah proses cara mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan dapat semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Kompetensi memiliki peranan yang mutlak diperlukan agar sebuah organisasi dapat berkembang sesuai tuntutan. Oleh karena itu perlu adanya rumusan kompetensi secara lebih khusus sesuai bidang tugas dan pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Secara umum kompetensi didefinisikan sebagai suatu karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personnal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang yang perform dan tidak perform, Seperti yang dikatakan Wibowo (2015:271) bahwa Kompetensi sebagai kemampuan individu dalam menjalankan suatu tanggung jawab yang berlandaskan pada keterampilan, pengetahuan -serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan yang ada. Pengertian tersebut memiliki persamaan dengan yang disampaikan oleh Edison *et al.*, (2016:17) kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang dalam hal melakukan suatu tugas secara benar dan mempunyai suatu keunggulan yang didasarkan pada hal - hal yang menyangkut pada pengetahuan, keahlian dan sikap.

Bukan hanya pada Dunia Global saja di Era Milenials sekarang ini Kinerja karyawan merupakan faktor penting juga dalam suatu perusahaan, Keberhasilan dalam pengembangan kinerja karyawan diikuti dengan penugasan pada *job* tertentu dalam organisasi, maka perlu diadakan pelatihan atas kompetensi serta hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan pemberian pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan keahlian serta kemampuan para karyawan sejalan dengan serta kemajuan teknologi supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan sehingga dapat membantu operasional perusahaan. Pelatihan pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan/ organisasi secara efektif dan efisien, sebab dengan langkah mengadakan pelatihan tersebut berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan/organisasi sehingga mampu mengetahui ilmu yang diberikan selama adanya pelatihan serta mengetahui kemampuan/kompetensi yang dimiliki karyawan. Dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya karyawan terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status social ekonomi dan sebagainya yang akhirnya akan bekerja sama pada satu lingkungan kerja yang sama.

Adanya kompetensi karyawan yang tinggi dari para karyawan merupakan salah satu *variable* utama dari tindakan - tindakan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi karyawan dianggap sebagai salah satu hal yang sangat menentukan, baik buruknya kinerja personil maupun organisasi dapat dilihat dari motivasi, serta tidak hanya dengan kompetensi yang tinggilah yang akan



dapat menghasilkan prestasi kerja. Maka dari itu kompetensi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dalam teori banyak sekali hal-hal yang mempengaruhi kompetensi, namun dalam kasus yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia sekiranya kompetensi ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor yang dapat dirasakan berkaitan dengan kompetensi, diantaranya yang pertama tingkat kinerja karyawan, variable kinerja karyawan jelas mempunyai hubungan dengan kompetensi.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu, hal ini dijelaskan dihasil studi analisis yang telah dikemukakan oleh, Anricha Dara Permata (2017); Abdul, Jamali (2016); Sultan Azlansyah (2019); Hyrnanda Era Dewanti, I Putu Artaya, SE, MM (2019); Anwar Prabu Mangkunegara dan AbdulWaris (2015); Anwar Prabu Mangkunegara, AbdulWaris (2015); Subari Subari, Hanes Riady (2015); Risa Ardani, Agustinus Suryantoro, A. M. Susilo (2017); R Makhsunah (2020); Esra Randa, Muhlis Ruslan, Herminawaty Abubakar (2018); Pater Rajagukguk, Hardani, dll (2019); Mozfi Mohammad Amyan (2016); Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, Nengah Landra (2019); Akbar Dwi Permana Putra (2019); Kadek Dwiyani Ciptana Putri, Maria Mediatrix Ratna Sari dll (2019); Puspita Wulansari, Anggita Ulfazia Rahmi (2019); Suwiyadil, Samsul Huda dll (2018); Jamilus, J., & Heryanto, H. (2019); Eva Yulianti, M. Taufik dll (2019); Siti Mujanah, Tri Ratnawati, Amiartuti Kusmaningtyas (2019). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif yaitu dengan melakukan pengamatan wawancara

dan penelaahan dokumen, dengan metode pengumpulan data primer dan sekunder kepada perusahaan dan instansi pengguna kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Anwar Prabu Mangkunegara dan AbdulWaris (2015); Subari Subari and Hanes Riady (2015); Risa Ardani, Agustinus Suryantoro, A. M. Susilo (2017). Anricha Dara Permata (2017); Abdul, Jamali (2016); Sultan Azlansyah (2019); Hyrnanda Era Dewanti, I Putu Artaya, SE, MM (2019); Anwar Prabu Mangkunegara dan AbdulWaris (2015). Dengan metode pengumpulan data primer berupa kusioner yang diberikan kepada responden karyawan, penelitian tersebut dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diolah menggunakan regresi liner berganda menyatakan bahwa pelatihan dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Esra Randa, Muhlis Ruslan, Herminawaty Abu bakar (2018); R Makhsunah (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan hasil negatif karena variabel pelatihan dan kompetensi karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. ini mengindikasikan bahwa walaupun hanya sekitar 12.5% yang mengikuti pelatihan tetapi tidak mempengaruhi kinerja prgawai yang lain untuk bekerja karna sudah dijadwalkan untuk mengikuti pelatihan atau diklat sesuai dengan Kompetensi, pendidikan dan masa kerja pegawai, sehingga para pegawai bekerja sesuai dengan Tupoksi.

Berdasarkan hasil penelitian menurut Pater Rajagukguk, Hardani, dll (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputi Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat”.

Hasil penelitian menunjukkan nilai  $r^2$  adalah sebesar 0,435, dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh hal-hal lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian menurut Mozfi Mohammad Amyan (2016) dengan judul penelitian "*The Impact of Training on the Performance of Employees Case Study Search and Rescue Team: Jordanian Civil Defense*" (Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Tim Studi dan Pencarian Studi Kasus: Pertahanan Sipil Yordania). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tren dalam tim pencarian dan penyelamatan pertahanan sipil Jordan secara positif terhadap kinerja karyawan, di mana sampel setuju bahwa kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, ada juga metode komunikasi antara pelatih dan peserta pelatihan mengukur kinerja, di samping itu sampel penelitian percaya bahwa ada solusi untuk masalah yang mempengaruhi kinerja, ditambah dengan dukungan teknis untuk pelatihan di daerah evaluasi kinerja.

Hasil penelitian menurut Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, Nengah Landra (2019) dengan judul penelitian "*The Effect Of Competence On Employees Performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar*" (Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar). Hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik dan

kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada CV. Bali Bhuana Garment Denpasar, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja fisik dapat memoderasi hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. kepemimpinan dapat memoderasi hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menurut Akbar Dwi Permana Putra (2019); Kadek Dwiyani Ciptana Putri, Maria Mediatrice Ratna Sari dll (2019); Puspita Wulansari, Anggita Ulfazia Rahmi (2019); Suwiyadil, Samsul Huda dll (2018); Jamilus, J., & Heryanto, H. (2019); Eva Yulianti, M. Taufik dll (2019); Siti Mujanah, Tri Ratnawati, Amiartuti Kusmaningtyas (2019) menyatakan bahwa Pelatihan, Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sangat mempengaruhi secara bertahap tergantung variabel yang digunakan, sebab penelitian terdahulu ini ada variabel yang membuktikan secara parsial dan simultan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat penulis simpulkan bahwa 8 jurnal yang menyatakan Pelatihan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. 2 jurnal yang menyatakan Pelatihan, Kompetensi Karyawan, dan Kinerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. 2 jurnal lainnya menyatakan bahwa Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan 1 jurnal lainnya menyatakan bahwa Kompetensi Karyawan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. 7 jurnal membuktikan bahwa Pelatihan, Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara bertahap tergantung

dimensi yang digunakan, sebab penelitian terdahulu ini hanya beberapa dimensi yang membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dalam melakukan wawancara dari salah satu seorang karyawan PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta. Dalam menentukan permasalahan yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta adalah menyatakan bahwa masih harus mengembangkan kinerja karyawan, sebab pada kondisinya di PT Kereta Api Indonesia yang kinerjanya belum maksimal seperti yang sudah direncanakan setiap tahunnya pada perusahaan ini, karyawan KAI menjelaskan bahwa dari sisi standar pada umumnya yaitu bahwa adanya pelatihan yang tidak setiap tahun ada karena dengan adanya pelatihan hanya untuk kebutuhan kenaikan jabatan, Refreshing, dan sebagai standar untuk ada di jabatan tersebut untuk jumlahnya yang tidak menentu. Untuk Refreshing pelatihan setiap 2 tahun sekali. Serta untuk kompetensi karyawan yaitu kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan kenapa dikatakan tidak sesuai dengan standar perusahaan karena setiap karyawan tidak mempunyai skill dan pengetahuan yang sama sehingga menimbulkan penurunan penilaian kinerja karyawan pada lingkungan unit sintelis DAOP 1 Jakarta.

Berikut data - data yang mengakibatkan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta mengalami masalah terutama di unit Sintelis :

**Tabel 1**  
**Hasil kinerja karyawan Dilihat Dari Jumlah Complain/Permasalahan**  
**di Unit Sintelis PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 JAKARTA**

Tahun	Target complain pertahun	Jumlah Complain	Gap
2015	255 kasus	196 kasus	59 %
2016	340 kasus	312 kasus	28 %
2017	320 kasus	311 kasus	9 %
2018	155 kasus	195 kasus	-40 %
2019	145 kasus	90 kasus	55 %
2020	155 kasus	32 (Jan-Jun) kasus	123 %

*Sumber: Perusahaan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 JAK*

Tabel 1 Menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Lingkungan Unit Sintelis PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta dapat dilihat, misalkan di tahun 2015 capaian kinerja karyawan adanya komplain 255 kasus dari target yang ditentukan 196 kasus sehingga hasilnya mencapai 59%, untuk tahun 2016 mengalami penurunan gangguan yang terjadi 312 dari target yang ditentukan hanya 340 kasus dan hasilnya menjadi 28%, untuk tahun 2017 kembali mengalami penurunan komplain 311 kasus sedangkan target yang ditentukan menjadi 320 kasus walaupun hasilnya hanya 9% sedangkan pada tahun 2018 mengalami komplain lebih tinggi yaitu 195 dibandingkan target yang ditentukan hanya 155 kasus dan hasilnya -40%, untuk tahun 2019 kinerja karyawan terdapat 90 komplain sedangkan target yang ditentukan 145 maka hasilnya menjadi 55 %, sedangkan untuk tahun 2020 terdapat 32 kasus dari target yang ditentukan 155 kasus maka hasilnya menjadi 123 %. Dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja karyawan yang fluktuatif di Lingkungan Unit Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia. Walaupun jumlah target



complain dari tahun ke tahun tidak menentu, tetapi bisa dilihat dari kasus complain yang terjadi dari tahun ke tahun mengalami pasang surut terhadap kasus complain di Lingkungan Unit Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.

PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi tidak dapat menghindari lagi dari banyaknya perubahan bisnis yang semakin memungkinkan persaingan secara terbuka di dalamnya berbagai sektor ekonomi khususnya sektor transportasi. Dalam menghadapi persaingan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan unggul, karena selain mesin-mesin yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan manusia juga sebagai suatu asset yang dapat memiliki peran penting dalam memajukan dan meningkatkan operasional suatu perusahaan. PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) dituntut untuk dapat lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta kinerja karyawan yang Professional, Tangguh, Cekatan, Cerdas dan Mempunyai pandangan kedepan.

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian di lingkungan Unit Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta, hasil yang sementara yang di dapatkan adanya penurunan dan kenaikan atau yang bisa dikatakan mengalami pasang surut disebabkan karna adanya Pengrekrutan pada tahun - tahun yang sudah ditentukan penjadwalan penerimaan pegawai baru, Baik Pengrekrutan Eksternal, Pengrekrutan Internal, Maupun Pegrekrutan Khusus maka terjadinya penambahan pegawai baru yang belum mengikuti pelatihan

sertifikasi sehingga adanya kompetensi yang tidak stabil juga, Bukan hanya itu saja ada juga dari faktor lain nya yang mengakibatkan grafik tersebut tidak stabil karena adanya pegawai yang dimutasi untuk mengisi jabatan di unit lain ataupun di mutasi ke kantor DAOP lainnya pegawai yang sudah mengikuti Pelatihan Sertifikasi atau Diklat pegawai tersebut bisa saja dimutasi karena hal tersebut, selain itu adanya hambatan karna belum adanya jadwal untuk ujian pelatihan sertifikasi dari dirjen KA adapun syarat mempunyai sertifikasi kecakapan itu harus sudah mengikuti diklat terlebih dahulu, maka dari itu untuk pegawai yang belum mengikuti pelatihan yang menimbulkan kompetensi di unit sintelis tersebut mengalami masalah sehingga mengalami penurunan kinerja karyawan. Dari problem atau masalah diatas penulis dapat mengambil ikhtisar bahwa dalam membangun kesadaran akan persaingan yang semakin berat, maka perusahaan tentunya sangat membutuhkan suatu perubahan pradigma atau sebuah konsep baru didalam organisasinya.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta ”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Diduga sebagian karyawan tidak memiliki kemampuan yang diinginkan perusahaan, Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan tidak mengikuti

pelatihan untuk menambah wawasan atau meningkatkan pengetahuan karena adanya persyaratan tertentu.

2. Diprediksi beberapa karyawan memiliki kompetensi yang tidak sesuai. Sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat tingkat presentase kinerja tidak stabil.
3. Diduga kinerja karyawan tidak stabil dikarenakan kurangnya pelatihan dan kompetensi yang dimiliki karyawan serta sering terjadinya mutasi.
4. Adanya rasa kurangnya pelatihan dan kompetensi karyawan maka akan terjadinya penilaian kinerja karyawan yang sangat buruk Sehingga akan menyebabkan penurunan penilaian tiap Unit atau per Daop.
5. Terdapat indikasi grafik yang tidak stabil pada kinerja karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta, karena adanya rekrutmen dan pemindahan pegawai, Sehingga terjadinya siklus presentase tidak normal.

### ***1.2.2. Pembatasan Masalah***

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.

### 1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah :

1. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta ?
3. Apakah Secara Simultan Terdapat Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta .
2. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Di Lingkungan Unit Sintelis PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.
3. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PESERO) DAOP 1 Jakarta

#### 1.4. Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

##### 2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

##### 3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah Pelatihan dan Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah - langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Jamali. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ejournal unira jurnal makro manajemen* 258: Vol 1, No 2 (2016).
- Akbar Dwi Permana Putra. (2019). The Effect Of Transformational Leadership, Work Discipline And Competence On Employee Performance PT. Ice Cream Campina Surabaya. Universitas Narotama Surabaya: Vol 1 No 1 (2019): March 2019.
- Anricha Dara Permata. (2017). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank central asia tbk kantor cabang utama pangeran jayakarta Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara dan AbdulWaris. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences: Volume 211, 25 November 2015, Pages 1240-1251.*
- Esra Randa, Muhlis Ruslan, Herminawaty Abubakar. (2018). Influence Competency, Education and Training Against Performance Through Development Carrier at The Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management: Vol 1 No 1 (2018).*
- Hyrnanda Era Dewanti, I Putu Artaya, SE, MM. (2019). The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital. *Journal of word conference (JWC), E-ISSN: 2656-1174.*



Kadek Dwiyani Ciptana Putri ,Maria Mediatrix Ratna Sari dll. (2019). Effect of Self-efficacy, Competence and Compensation in Performance of Financial Manager on Motivation as Modera. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*: Vol. 6 No. 3, May 2019, pages: 83~93 ISSN: 2395-7492.

Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Yuliani, T. (2018). The effect of competence, training, and compensation to employment performance. *European Research Studies Journal*, 21(3), 280-292.

Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, Nengah Landra. (2019). The effect of competence on employees 'performance with physical and leadership work environment as moderating variables on cv. Bali bhuana garment denpasar. *International journal of sustainability , education, and global creative economic (IJSEGCE)* : Vol 2 No 1 (2019).

Mozfi Mohammad Amyan. (2016). The Impact of Training on the Performance of Employees Case Study Search and Rescue Team: Jordanian Civil Defense.

Pater Rajagukguk, Hardani, Fery Kartawijaya, Arief Fadholi, Intan Utari. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerajaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputy Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Universitas Bina Sarana Informatika, Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2019* (239-250).

Puspita Wulansari, Anggita Ulfazia Rahmi. (2019). The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance.

Risa Ardani, Agustinus Suryantoro, A. M. Susilo. (2017). Contribution Of Social Capital, Training, Competence, And Work Experience To Employee Performance. (Study at Health Service Facility of RSUD Dr. Sayidiman Magetan).

R Makhsunah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (PERSERO) UP3 Mojokerto).

Subari Subari and Hanes Riady. (2015). Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management*: Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145. DOI: 10.11634/216796061504678.

Sultan Azlansyah. (2019). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Huki cabang medan.

Suwiyadil, Samsul Huda dll. (2018). The Influence of Motivation Work and Competence on Performance of Mathematics Teachers With Innovation as Intervening Variable.

[https://ppid.kai.id/files/referensi/annual\\_report\\_2018.pdf](https://ppid.kai.id/files/referensi/annual_report_2018.pdf).

<https://supplychainindonesia.com/sektor-transportasi-diprediksi-tumbuh-1115-pada-2019/>.

[https://kai.id/information/full\\_news/1174-pencapaian-dan-target-kinerja-daop-1-jakarta-tahun-20172018](https://kai.id/information/full_news/1174-pencapaian-dan-target-kinerja-daop-1-jakarta-tahun-20172018).