

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

Ariesty Pramesti

ariestyapramesti@gmail.com

Asep Sutarman^{1*}

asepsutarman.machpud@gmail.com^{1*}

Emaridial Ulza²

emaridialulza@uhamka.ac.id²

Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Unit Sintelis Pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta dengan jumlah karyawan 187 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan rumus slovin dengan sampel berjumlah 127 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pelatihan dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, kompetensi karyawan, kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

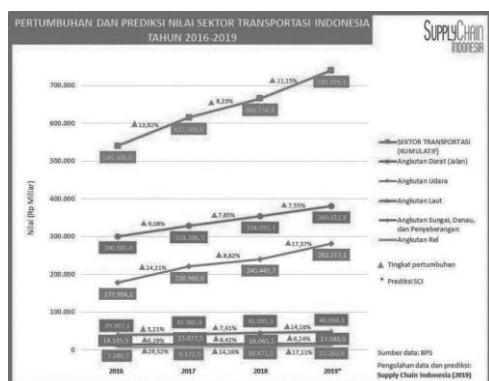
Latar Belakang Masalah

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%).

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%.

Dikarenakan pada dasarnya pegawai merupakan penggerak, pemikir dan perencana dalam Segala kegiatan pekerjaan di suatu Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. (Sedarmayanti dalam Komarudin, 2018) menyatakan bahwa Hasil kerja seorang pekerja, 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. Juga diukur sesuai dengan kepentingan organisasi (Priansa 2014:271). Serta suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman

(Hasibuan 2016: 94), atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Faisal Amir 2015:005). Seperti yang diungkapkan oleh Zamer dkk (dalam Sulasih, 2016) salah satu monitor kualitas dari individu yang didukung oleh adanya pengukuran kerja. Semakin tinggi kinerja maka produktivitas dalam organisasi pun akan semakin tinggi. Artinya, keseluruhan kinerja merupakan bagian dari efektivitas dan efisiensi karyawan. Sebab menurut Torang (dalam Tjiabrata dkk, 2017) kinerja sebagai suatu kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan segala tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi, serta hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya (Mathis dan Jackson dalam Priansa, 2017). Benardin dan russel (dalam Priansa, 2017) menyatakan bahwa kinerja juga merupakan hasil yang diproduksi, Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai, bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai 2015:12). Serta suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu (Edison 2016).

Dalam hal ini perusahaan yang bertujuan mencari laba, ingin 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. Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa pelatihan sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka (Suwanto 2014), pelatihan bagi karyawan merupakan 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 (Mangkuprawira

dan Hubeis dalam Hamali, 2016: 62) , dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja (Hamalik 2007:10). Serta sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo 2015:82), suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan. dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko 2005:112), dan sebagai proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional (Simamora 2006:141). Dapat dikatakan bahwa proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu dapat mengikuti pelatihan (Gary Dessler 2015:284). Agar dapat menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rivai 2009), serta sebagai proses yang didesain untuk memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini, sedangkan program pengembangan merupakan proses yang didesain untuk

mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk aktivitas pekerjaan di masa mendatang (Wijayanto 2012:257).

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. Kompetensi sebagai kemampuan individu dalam menjalankan suatu tanggung jawab yang berlandaskan pada keterampilan (Dessler 2009:263), pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dari pekerjaan yang ada (Wibowo 2015:271), juga sebagai kemampuan seseorang dalam hal melakukan suatu tugas secara benar dan mempunyai suatu keunggulan (Edison *et al.*, 2016:17). Paul Green (2015:47) mengatakan bahwa kompetensi deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja maka dari itu disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran pekerjaan. sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Sastra, 2017). Serta

tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi (Wibowo 2013).

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 standard 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: PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 JAK

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 ketahun 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.

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 ”.

PEMBAHASAN

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 ?

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.

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.

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.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

A. LANDASAN TEORI

Teori Pelatihan

Sonny dalam Sinambela (2016:169) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Gary Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa “Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Jenis- jenis Pelatihan

Menurut Akrani dalam Kaswan (2016:213) ada 4 jenis pelatihan yang berbeda pelatihan - pelatihan itu yaitu sebagai berikut:

1. Pelatihan induksi
2. Pelatihan pekerjaan
3. Pelatihan untuk promosi .
4. Pelatihan penyegaran
5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial.

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5, indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
 - 1) Kualifikasi/kompetensi yang memadai.
 - 2) Kebutuhan umpan balik.
2. Peserta pelatihan
 - 1) Semangat mengikuti pelatihan.

- 2) Keinginan untuk memperhatikan.
3. Metode
 - 1) Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan.
 - 2) Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.
4. Materi
 - 1) Menambah kemampuan.
 - 2) Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan.
5. Tujuan pelatihan
 - 1) Keterampilan peserta pelatihan.
 - 2) Pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

Tujuan Pelatihan

Sedarmayanti (2016:193) berpendapat mengenai beberapa nilai dari tujuan pelatihan yang penting, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas dalam jumlah maupun mutu.
2. Mengurangi kecelakaan.
3. Mengurangi pengawasan.
4. Meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.
5. Mempertinggi moral.

Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Hasibuan (dalam Hartatik, 2016: 102) adalah pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pelatihan perusahaan :

1. *On The Job Training*
2. *Vestibule Training*
3. Magang atau *Apprenticeship*

4. Kursus dan Pelatihan Khusus

Teori Kompetensi Karyawan

Menurut Spencer dalam Sedarmayanto (2015:53) mendefinisikan bahwa Karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

Sutrisno (2015:203) menggambarkan bahwa Kompetensi dalam organisasi public sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2015:5) yaitu karakteristik dasar dari perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan/ atau kinerja yang unggul di dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Manfaat Kompetensi Karyawan

Manfaat dari penggunaan kompetensi menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan

3. Memaksimalkan produktivitas
 4. Dasar untuk pengembangan sistem
 5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
 6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
- Model kompetensi merupakan cara

Dimensi dan Indikator Kompetensi

Karyawan

Dimensi dan indikator dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer dalam Sedarmayanto (2015:5) yang digunakan sebagai operasionalisasi variabel yang diuraikan sebagai berikut :

1. Watak
Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih mlatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2. Motif
Indikatornya seperti memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
3. Konsep Diri
Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan periaku yang baik di dalam instansi.
4. Pengetahuan
Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat

memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

5. Keterampilan
Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Zwell dalam Wibowo (2016: 283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Isu Emosional
7. Kemampuan Intelektual
8. Budaya Organisasi

Teori Kinerja Karyawan

Priansa (2014:271) bahwa kinerja karyawan yaitu “Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuranya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri”.

Hasibuan (2016:94) mendefinisikan “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.” Tugas tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109-110) lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas Kantor
Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan.
3. Prioritas Kerja
Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas.
4. *Supportive Boss*
Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan.
5. Bonus
Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator - indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Robbin dalam Anwar Prabu

Mangkunegar (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator sebagai berikut:
 - 1) Ketelitian
 - 2) Hasil kerja
2. Kuantitas kerja
Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator sebagai berikut:
 - 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
 - 2) Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan/Kecepatan
3. Tanggung jawab
Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
 - 1) Kerapihan.
 - 2) Mengambil keputusan.
4. Kerjasama
Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
 - 1). Jalinan Kerjasama
 - 2). Kekompakan
5. Inisiatif
Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja,

kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa dimensi merupakan himpunan dari partikular - partikular yang disebut indikator. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dalam kinerja karyawan terdapat lima yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Manfaat Kinerja Karyawan

Werther dan Davis (dalam Astianto & Suprihadi, 2014) mengidentifikasi manfaat penilaian kinerja menjadi sebelas manfaat yaitu:

1. Perbaikan kinerja (*performance improvement*)

Dilakukannya penilaian kinerja membuat atasan dari sumber daya manusia yang bersangkutan dapat membuat kesepakatan bersama untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia.

2. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan dalam membuat keputusan penetapan kompensasi artinya bagi karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memperoleh kompensasi yang baik juga.

3. Keputusan penempatan (*placement decision*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan menjadi masukan berharga untuk membuat keputusan penempatan kerja karyawan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan (*training and development needs*)

Hasil penilaian kinerja yang jelek atas sumber daya manusia tertentu menjadi masukan berharga untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM.

5. Perencanaan dan pengembangan karir (*career planning and development*)

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk membuat keputusan yang berkait dengan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia.

B. Hipotesis

1. Pengaruh Pelatihan dan kinerja karyawan

Pater Rajagukguk, Hardani,dll (2019) membahas tentang pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dimana penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa perusahaan yang selalu memperhatikan karyawannya untuk mengikuti pelayihan agar memiliki kinerja yang bagus. Selain itu hasil yang di dapatkan oleh Sultan Azlansyah (2019) menunjukkan bahwa: secara parsial

variabel pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan

Made Agus Wija Pradnyana, Anak Agung Putu Agung, Nengah Landra (2019) membahas tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Fisik, dengan hasil 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.

H₂ : Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Abdul, Jamali (2016) *membahas tentang* Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan ini mempunyai makna bilamana pelatihan meningkat satu-satuan variabel tetap, maka akan dapat pengaruh pada pelatihan 26,30%. Bilamana kompetensi meningkat satu-satuan variabel tetap, maka akan dapat pengaruh kepada kompetensi 75,70%. Variabel yang paling memberikan kontribusi terbesar terhadap kinerja

karyawan adalah variabel kompetensi sebesar 0,757.

H₃ : Secara Simultan Pelatihan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian survei dan studi kasus. Metode penelitian survei yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini atau fakta dari subyek yang diteliti, melalui Tanya jawab dengan menggunakan kuesioner yang secara langsung dikomunikasikan pada responden dan wawancara yang dilakukan dengan komunikasi tatap muka.

Menurut Sugiyono (2016:12) yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Karena merupakan salah satu bentuk metode penelitian kuantitatif, maka hasil penelitian yang menggunakan metode survei cenderung digunakan untuk proses generalisasi Dalam metode ini di jelsakan pengaruh variabel bebas Pelatihan (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:119) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam sebuah penelitian ini bahwa Karyawan Unit Sintelis mempunyai karyawan sebanyak 187 karyawan/responden yang bekerja pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.

B. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2015: 126) *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Istilah lain *Purposive Sampling* adalah sengaja, dimana menentukan sendiri sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Standar *error* atau kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan,

yaitu sebesar 5%.

Jadi untuk populasi sebesar 187 karyawan dengan tingkat ketidak telitian yang dikehendaki (e) yaitu sebesar 5%, maka jumlah sample yang diambil adalah sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{187}{1+187(0,05)^2} \\ n &= \frac{187}{1+187(0,0025)} \\ n &= \frac{187}{1,4675} = 127,4275979 \end{aligned}$$

Jadi, sampel yang saya lakukan sebanyak 127 Karyawan. kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing dengan menentukan proporsinya sesuai dengan karyawan pada perusahaan tersebut yang di teliti.

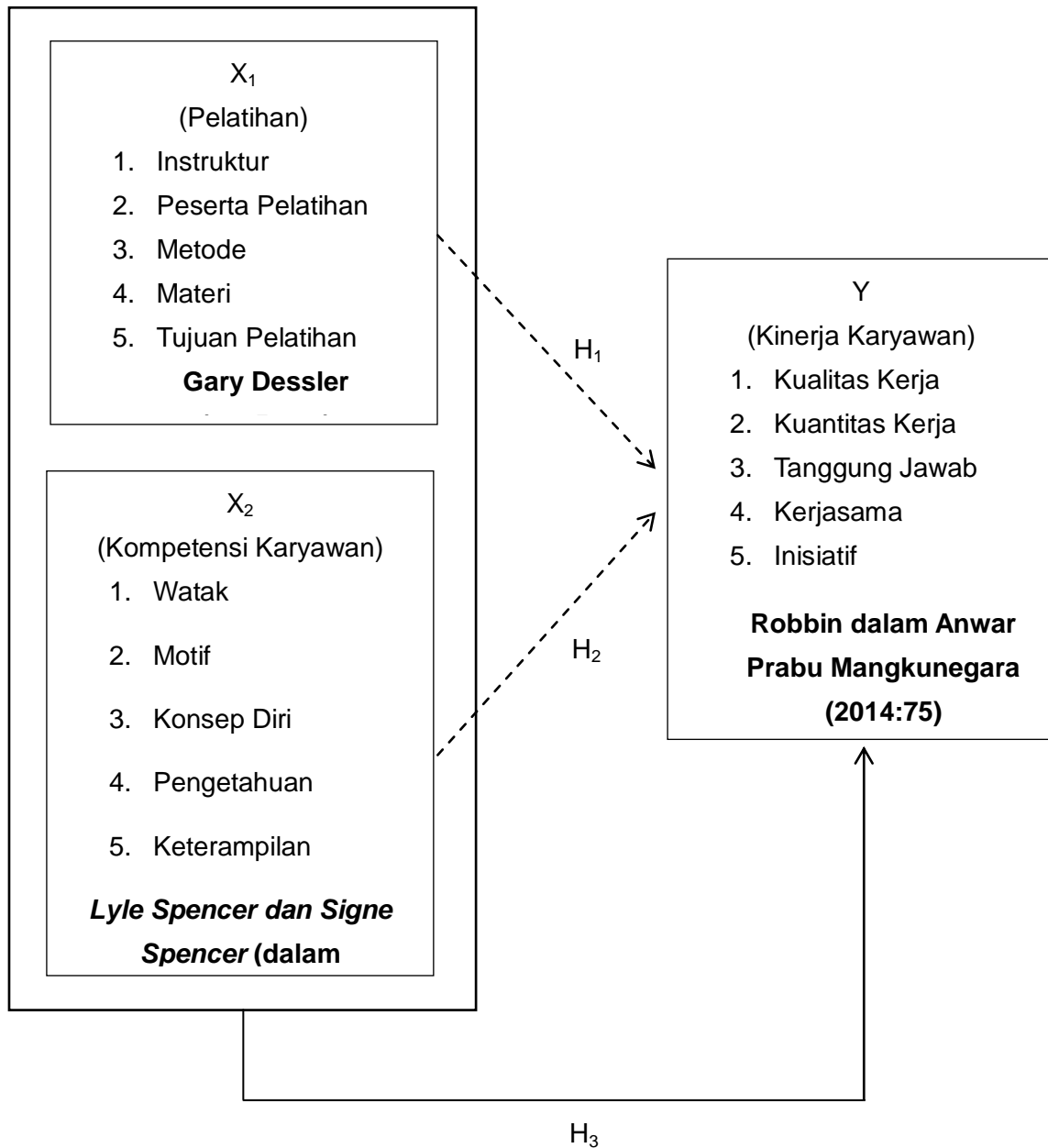
Table 2

Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel	%
1	QC	4	$\frac{4}{187} \times 127 = 3$	$\frac{3}{127} \times 100 = 2$
2	SM	1	$\frac{1}{187} \times 127 = 1$	$\frac{1}{127} \times 100 = 1$
3	JM	5	$\frac{5}{187} \times 127 = 3$	$\frac{3}{127} \times 100 = 2$
4	KUPT	24	$\frac{24}{187} \times 127 = 16$	$\frac{16}{127} \times 100 = 13$
5	KAUR	52	$\frac{52}{187} \times 127 = 35$	$\frac{35}{127} \times 100 = 28$
6	PELAKSANA	101	$\frac{101}{187} \times 127 = 69$	$\frac{69}{127} \times 100 = 54$
Total		187	127	100 %

Sumber: Data diolah (2020)

Kerangka Penelitian



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Tabel 3

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.831	.209		3.967	.000		
	RATA_X1	.536	.078	.542	6.904	.000	.481	2.081
	RATA_X2	.265	.067	.310	3.940	.000	.481	2.081

a. Dependent Variable: RATA_Y

Sumber: Data diolah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Pelatihan	0,873	0.60	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0,803	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,879	0.60	Reliabel

Sumber: Output SPSS Statistics 25.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Hasil Nilai cronbach's alpha variabel Pelatihan, Kompetensi Karyawan dan kinerja organisasi adalah > 0.60 sehingga

indikator atau kuesioner dari variabel tersebut reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel (Ghozali, 2015:47).

Hasil persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,831 + 0,536X_1 + 0,265X_2$$

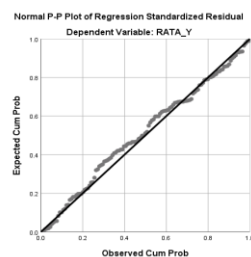
1. Hasil regresi linier berganda memperlihatkan nilai konstanta sebesar 0,831 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Kompetensi Karyawan) sama dengan nol maka nilai skor Y Kinerja Karyawan adalah 0.831.
2. Koefisien regresi variabel X_1 (Pelatihan) sebesar 0,536 yang artinya setiap X_1 (Pelatihan) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_2 (Kompetensi Karyawan) konstan akan menyebabkan kenaikan skor kinerja Karyawan sebesar 0,536 dan sebaliknya.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (Kompetensi Karyawan) sebesar 0,265 yang artinya setiap X_2 (Kompetensi Karyawan) meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel X_1 (Pelatihan) konstan akan menyebabkan kenaikan skor

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Predicted Value
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.8141732
	Std. Deviation	.61304089
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.128
	Positive	.068
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
kinerja organisasi sebesar 0.265 dan sebaliknya.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Grafik Normal Probability Plot

Sumber : Output SPSS 25.0

Berdasarkan gambar 8 pada hasil grafik normal p-plot diatas, pola menunjukkan penyebaran titik-titik disekitar diagonal dan mendekati arah

garis diagonal sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:154).

Berdasarkan tabel 5, bahwa hasil pengolahan data menunjukan besar nilai dari uji normalitas *kolmogorof-smirnov* adalah 0.128 dan signifikansi 0,000 > 0.05 maka dapat diinterpretasikan residual terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016:154).

Uji F Hitung

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squa res	df	Mean Squar e	F	Si g.
1	Regres sion	47.3 53	2	23.67 7	106.5 23	.0 00 b
	Residu al	27.5 61	124	.222		
	Total	74.9 14	126			

- a. Dependent Variable: RATA_Y
b. Predictors: (Constant), RATA_X2, RATA_X1

Sumber: Output SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 106,523 > 0,05 (2:124) = 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya bahwa Pelatihan (X₁) dan Kompetensi Karyawan (X₂) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Karyawan (Y), maka H_3 diterima, (Ghozali, 2016:98).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan dari bab sebelumnya, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi parsial variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sedang dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil koefisien korelasi parsial variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan positif, sedang dan signifikan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji statistik t dapat diketahui pelatihan ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_1 diterima. Sedangkan kompetensi karyawan bermakna terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian H_2 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat diketahui bahwa pelatihan dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_3 diterima.

5. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) pelatihan dan kompetensi karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62,6%, sedangkan 37,4% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil koefisien korelasi berganda pelatihan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan kuat dan signifikan.
6. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh. Menyatakan nilai koefisien konstanta 0.831 bahwa nilai variabel X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Kompetensi Karyawan) sama dengan nol maka Y (Kinerja Karyawan) adalah 0.831.

6. SARAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan interpretasinya yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui sebagai berikut :

1. Berdasarkan kelemahan relatif pada variabel Pelatihan yang menyatakan : Saya memiliki keterampilan di luar pekerjaan saya. Peneliti menyarankan kepada pihak karyawan Sintelis pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta ada baiknya harus lebih meningkatkan lagi perbaikan yang berkesinambungan terhadap keterampilan yang harus dimiliki di luar pekerjaan karena agar dapat memperluas pengetahuan dan

mampu menangani kerjaan yang di luar bagian, dengan begitu perusahaan akan memiliki karyawan yang multifungsi seketika karyawan yang dimutasi ke unit lain bisa mampu mengerjakan kerjaannya yang baru. Serta mampu mempertahankan karyawan agar berada di jalur kinerja yang berkualitas. Sebab dunia bisnis saat ini tidak hanya tentang satu bidang namun bersinergi dengan bidang lainnya.

2. Kelemahan relatif pada variabel kompetensi karyawan yang menyatakan: “Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan”. Peneliti menyarankan kepada pihak Sintelis PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta untuk dapat memberikan pengetahuan atas cara pelayanan yang baik kepada pihak pihak yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat dilakukan agar karyawan di perusahaan terutama dalam hal pemberian pelayanan pelatihan kepada pelanggan atau kepada tamu, karena apabila karyawan tidak mengetahui cara pelayanan yang baik pasti akan mengalami kesulitan saat menghadapi problem kerjanya. Dan apabila dibiarkan begitu saja akan berdampak pada kurang baik

terhadap perusahaan maupun karyawan.

Kelemahan relatif pada variabel kinerja karyawan yang menyatakan : “Saya mampu mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan”. Peneliti menyarankan pada pihak Sintelis PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta untuk dapat lebih memberikan peluang atau kepercayaan tanggung jawab karyawan atas masalah pekerjaannya dengan menyelesaikan masalahnya dengan kehati-hatian agar tidak menimbulkan masalah yang besar, maka dengan adanya pelatihan diperusahaan mereka pasti tau bagaimana cara menyelesaikan masalah yang benar dan akan mengangkat nama baik unit sintelis dibandingkan dengan unit - unit lain.

REFERENSI

- Abdul, Jamali. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Ejournal unira jurnal makro manajemen 258: Vol 1, No 2 (2016).
- Aditya. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jaa Timur Area Malang: VOL 27, NO 2 (2015).
- Adriyanto. (2018). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi

- Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang): *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* --- Volume 1, Nomor 2, Oktober 2018.
- Agus Styoro Cahyo Wibowo. (2013) Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO) AREA BOJONEGORO: *Jurnal Ilmu Manajemen* | Volume 1 Nomor 4 Juli 2013
- Agung Busono. (2016). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir: Vol 1, No 1 (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 Abdul Waris. (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 bhuna 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 Keraja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputi 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 Per-formance, 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://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