

PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Octa Rizkiya Dinianti

octarizkiya01@gmail.com

Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research examined the effect of competency and training with organizational support as a moderating variable, on the employees performance at PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Moreover, it was used to understand some factors affecting employees performance. The research was quantitative with a survey as its method. The population was 110 employees at PT. KAI (Persero) Daop 8 Surabaya. Furthermore, the data collection technique used proportionate stratified random sampling. In line with that, 86 employees were taken as the sample by using the Yamane, Isaac, and Michael formula. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. Additionally, the data analysis technique used Moderating Regression Analysis with SPSS 27. The result showed that competency had a positive and significant effect on employees performance. However, training had a negative and significant effect on employees performances. In addition, the result of the moderating variable showed that organizational support could moderate the negative and significant effect of competency on employees performance. Likewise, organizational support could moderate the positive and significant effect of training on employees performance.

Keywords : competency, training, organizational support, employees performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Tujuan penelitian ini untuk memberikan pemahaman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif metode survei dengan mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini sejumlah 110 karyawan. Sampel diambil sebesar 86 karyawan sebagai responden dengan menggunakan rumus Yamane, Isaac dan Michael. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier moderasi dengan program SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil variabel moderasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif dan signifikan. Sedangkan dukungan organisasi dapat memoderasi Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan.

Kata kunci : kompetensi, pelatihan, dukungan organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era mobilitas dengan volume yang signifikan peningkatan penggunaan jasa layanan transportasi, peran sumber daya manusia sebagai kinerja karyawan menjadi semakin krusial. Perkembangan transportasi saat ini semakin meningkatkan persaingan dengan jenis transportasi yang di tawarkan kepada masyarakat. Salah satu perusahaan yang bersaing di industri global yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan BUMN yang bergerak di bidang jasa transportasi kereta api menyelenggarakan angkutan barang, angkutan penumpang, dan bisnis usaha lainnya. Pelayanan jasa angkutan kereta api dijalankan oleh manajemen PT Kereta Api Indonesia (Persero). Mengingat peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan, PT KAI (Persero) memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat mengikuti program pelatihan di lingkungan KAI, baik untuk karyawan dalam tugas teknis perkeretaapian yang memerlukan tingkat keterampilan tertentu dan karyawan non teknis

perkeretaapian dalam meningkatkan kualifikasi hard skill dan soft skill. Program pelatihan yang dilaksanakan di wilayah kantor cabang KAI Daop 8 Surabaya yaitu dilaksanakan program Diklat Lapangan Refreshing sebagaimana di sajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1
Laporan Program Diklat Lapangan (DIKLAP) Tahun 2022-2023
PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

Tahun	Jumlah Program Diklap	Jumlah Realisasi diklap	Presentase (%)
2022	46	58	26,08 %
2023	48	51	6,25 %

Sumber : Data primer Sdm dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

Berdasarkan tabel 1 diklat lapangan sebagai salah satu sarana pembelajaran untuk karyawan dalam menambah skill dan pengetahuan untuk menunjang kinerja, disamping itu program diklat lapangan di wilayah cabang kantor KAI Daop 8 Surabaya sebagai salah satu syarat pengajuan sertifikasi karyawan operasional. Hal ini dapat didukung hasil penelitian terdahulu oleh Putra (2023) menyatakan bahwa pendidikan lapangan (Diklap) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Kuswan (2017) kinerja sumber daya manusia sebagai cerminan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan atas kompetensi dan memberikan kontribusi atau nilai terhadap perusahaan. Dalam studi manajemen berdasarkan kajian teoritis dan empiris berbagai cara pendekatan dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan kata lain kinerja seseorang di unit kerja kantor KAI wilayah kerja kantor cabang Daop 8 Surabaya dinilai baik ketika tingkat kontribusi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan tingkat produktivitas dalam pencapaian tujuan kerja. Mangkunegara (2007:13-14) kinerja karyawan adalah kemampuan (pengetahuan, keterampilan) dan motivasi (perilaku, suasana). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan di lingkungan KAI. Karena dengan pelatihan sebagai investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kompetensi yang meliputi kemampuan dan keterampilan beserta sikap kerja yang memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang, (Perwitasari, 2018).

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan di wilayah kerja KAI Daop 8 Surabaya, hasil observasi dari Putra (2023); Juita.M.N (2023) menyatakan terindikasi adanya tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal hal ini dapat di ketahui dengan kualitas dan kuantitas kerja yang kurang sempurna, karyawan yang datang terlambat, menunda waktu dalam menjalankan pekerjaan, Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kapabilitas sumber daya manusia dan kebutuhan fisiologis. Kinerja Karyawan yang professional sangat dibutuhkan oleh perusahaan, dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pelayanan atau kinerja yang profesional oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Penelitian terdahulu mengenai kompetensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Nurninda (2017); Purnomo et.al (2022); Safitri (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan berbeda yang dinyatakan oleh hasil penelitian dari Nurlindah dan Rahim (2018); Islamiati et.al (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pelatihan karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Nurninda (2017); Purnomo et.al (2022); Safitri (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan berbeda yang dinyatakan oleh Wicaksono (2019); Juni et.al (2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai kompetensi, pelatihan, dukungan organisasi sebagai variabel moderasi, dan kinerja karyawan pada perusahaan BUMN masih terbatas, khususnya dalam penelitian yang dilakukan di lingkungan KAI wilayah kerja kantor cabang Daop 8 Surabaya masih ditemukan kinerja karyawan yang belum optimal. Terdapat kontradiksi antara penelitian terdahulu terkait kompetensi dan pelatihan diduga karena ada faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut, dimana karyawan cenderung mengembangkan persepsi umum tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, persepsi ini dapat disebut sebagai dukungan organisasi. Dukungan yang diberikan dapat menciptakan persepsi karyawan terhadap organisasi, Ardias (2018) (dalam Utomo, 2023). Sehingga dalam penelitian ini mempertimbangkan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi, menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) (dalam Hanifia dan Ratnaningsih, 2018) mendefinisikan organisasi dapat memperkuat kepercayaan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan, mengakui menghargai, dan sejauh mana organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Peran dukungan organisasi diharapkan dapat menguraikan masalah gap penelitian.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (3) Apakah dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (4) Apakah dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (3) Untuk menguji dan menganalisis dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya (4) Untuk menguji dan menganalisis dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu output hasil kerja yang telah dicapai dalam proses menyelesaikan pekerjaan atau aktivitas, dimana individu memiliki kompetensi sebagai penunjang dalam keberhasilan akan tujuan yang dicapai. menurut Supriyadi (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu upaya dalam kompetensi karyawan dimana memiliki tingkat yang diharapkan oleh organisasi, yang mampu berkontribusi dengan optimal sehingga dapat mencapai tujuan. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada Mathis dan Jackson (2019:378) (dalam Erawati dan Widiyastuti, 2019) dan merujuk pada Handoko (2015) (dalam Yustina dan Tupti, 2022) yaitu : (1) Kualita Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Waktu (4) Kerja Sama (5) Pengawasan.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian seseorang dalam menghasilkan kinerja dan didukung oleh sikap kerja yang dapat diukur dalam mencapai efektivitas kerja. Menurut Wibowo (2018) menyatakan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang baik

dituntun oleh pekerjaan. Indikator Kompetensi dalam penelitian ini merujuk pada Wibowo (2018) yaitu : (1) Pengetahuan (2) Kemampuan (3) Keterampilan (4) Sikap Kerja.

Pelatihan

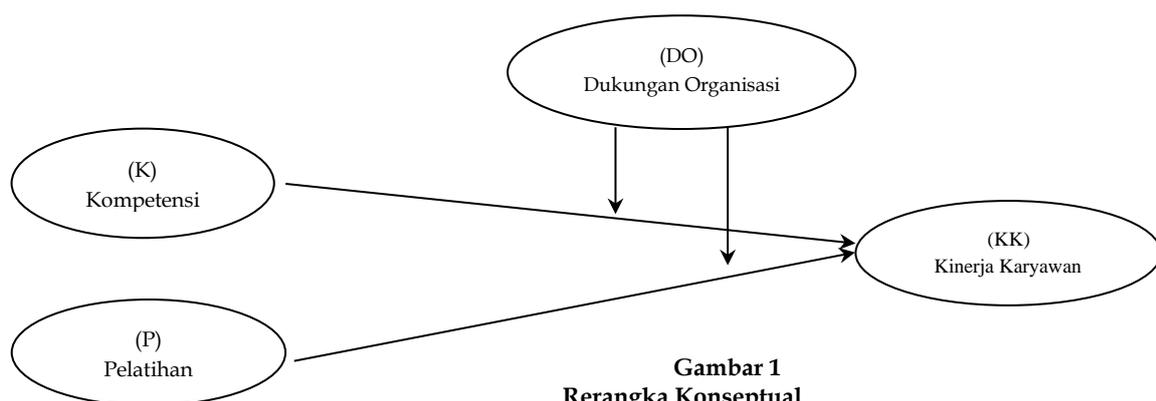
Pelatihan karyawan adalah sebagai sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dengan proses yang sistematis dan dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja, dimana program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu. Safitri (2022) menyatakan pelatihan merupakan suatu program yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan, karena pelatihan yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berguna bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Indikator pelatihan merujuk pada Rivai dan Segala (2013) (dalam Tanujaya, 2015) yaitu; (1) Instruktur Pelatih (2) Metode Pelatihan (3) Materi Pelatihan (4) Peserta Pelatihan (5) Kualitas Sarana Prasarana.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memberikan lingkungan yang adil dan setara, memberikan bimbingan dan dukungan emosional, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu serta menciptakan suasana kerja yang aman, sehat dan efisien, termasuk aspek fisik dan psikologis untuk mendukung kinerja yang optimal. Menurut Mujibburahman et.al (2020) menjelaskan dukungan organisasi dapat membawa efisiensi dan meningkatkan kinerja karyawan, dengan kinerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, semakin banyak dukungan yang diberikan maka semakin besar pula dampak terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini merujuk pada Rosyiana (2019) yaitu : (1) Keadilan (2) Dukungan dari Atasan (3) Penghargaan dari Organisasi (4) Kondisi Kerja.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu kompetensi, pelatihan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Maka dapat ditunjukkan rerangka konseptual sebagai berikut :



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dapat mendukung tingkat kinerja individu yang handal dan professional dalam menghasilkan output hasil kerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Prasetya dan Nurninda (2017); Purnomo, et.al (2022) menyatakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan berbeda hasil penelitian oleh Nurlindah dan Rahim (2018); Islamiati, et.al (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelaksanaan pendidikan lapangan (Diklap) refreshing merupakan program pelatihan di lingkungan KAI khususnya di wilayah kerja kantor cabang Daop 8 Surabaya. Program pelatihan penyegaran kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki dalam mendukung pencapaian potensi suatu keahlian tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Prasetya dan Nurninda(2017); Purnomo,et.al (2022) menyatakan hasil bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pernyataan berbeda hasil penelitian oleh Wicaksono (2019); Juni, et.al (2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dukungan Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi merujuk pada upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam memberikan dukungan yang adil dan setara, memberikan dukungan emosional, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu. Dukungan organisasi sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi arah hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) (dalam Hanifia dan Ratnaningsih, 2018) mendefinisikan organisasi dapat memperkuat kepercayaan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan, mengakui dan menghargai kinerja karyawan.

H3 : Dukungan organisasi memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Dukungan Organisasi Memoderasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi merujuk pada upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam memberikan dukungan yang adil dan setara, memberikan dukungan emosional, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu. Dukungan organisasi sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi arah hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002) (dalam Hanifia dan Ratnaningsih, 2018) mendefinisikan organisasi dapat memperkuat kepercayaan karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial-emosional karyawan, mengakui dan menghargai kinerja karyawan.

H4 : Dukungan organisasi memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan metode survei bersifat asosiatif adalah metode penelitian kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, penelitian ini dilakukan untuk dapat mengambil suatu generalisasi dari suatu pengamatan yang tidak mendalam antara dua variabel atau lebih dengan bentuk hubungan kausal yang bersifat sebab-akibat (Sugiyono dan Setyawami,2022).

Gambaran dan Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono dan Setyawami, 2022:181). Populasi dalam penelitian ini sejumlah 110 karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling*, dalam teknik ini populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono dan Setyawami, 2022:185). Sampel diperhitungkan menggunakan rumus Yamane, Isaac, dan Michael diperoleh sejumlah 86 karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, merupakan data berbentuk angka, data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini tertakut tentang kompetensi, pelatihan, dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Data primer, sumber data ini diperoleh langsung dari pengumpulan data kepada pengumpul data, dalam penelitian ini melakukan pembagian kuesioner secara offline kepada karyawan di kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Data sekunder, data ini diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data ini meliputi jurnal penelitian terdahulu dan rujukan teori yang relevan dalam penelitian ini.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (1) Variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini terdiri dari: Kompetensi dan Pelatihan. (2) Variabel terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel ini yaitu Kinerja Karyawan. (3) Variabel moderasi merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel moderasi ini yaitu Dukungan Organisasi.

Definisi Operasional

Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam memperjelas standart kerja yang ingin dicapai perusahaan dan dapat membentuk kepribadian, pengetahuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan tingkat kerja yang professional. Indikator Kompetensi dalam penelitian ini merujuk pada Wibowo (2018) yaitu : (1) Pengetahuan (2) Kemampuan (3) Keterampilan (4) Sikap Kerja.

Pelatihan

Pelatihan adalah suatu rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya pada tingkat kompetensi sesuai dengan kualifikasi jabatan posisi kerja karyawan. Program pelatihan di

lingkungan KAI wilayah cabang Daop 8 Surabaya yaitu dilaksanakan diklat lapangan refreshing yang memberikan sarana pembelajaran pada karyawan teknis perkeretaapian maupun non teknis bertujuan untuk meningkatkan kompetensi bidang kerja tertentu. Indikator pelatihan merujuk pada Rivai dan Segala (2013) (dalam Tanujaya, 2015) yaitu; (1) Instruktur Pelatih (2) Metode Pelatihan (3) Materi Pelatihan (4) Peserta Pelatihan (5) Kuitas Sarana Prasarana.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi sebagai persepsi dari para karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya terhadap perusahaan dengan merasakan dukungan organisasi yang diberikan, dalam hal ini meliputi dukungan emosional, lingkungan yang adil dan setara, suasana kerja yang baik, termasuk aspek fisik dan psikologis untuk mendukung kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan. Indikator dukungan organisasi merujuk pada Rosyiana (2019) yaitu : (1) Keadilan (2) Dukungan dari Atasan (3) Penghargaan dari Organisasi (4) Kondisi Kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja, dalam hal ini meliputi produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, kolaborasi dengan rekan kerja, beserta evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara efektif untuk peningkatan kinerja individu. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada Mathis dan Jackson (2019:378) (dalam Erawati dan Widiyastuti, 2019) dan merujuk pada Handoko (2015) (dalam Yustina dan Tupti, 2022) yaitu : (1) Kualitas Kerja (2) Kuantitas Kerja (3) Waktu (4) Kerja Sama (5) Pengawasan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrument

Uji instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji data primer (Kuesioner) yang digunakan untuk mengetahui valid dan reliable.

Uji validitas

Uji validitas digunakan sebagai penentuan alat ukur untuk mengetahui valid atau tidak dari suatu kuesioner. Kriteria untuk kelayakan uji validitas pernyataan dapat dinyatakan valid jika r hitung, apabila r hitung sig $< 0,05$ =Valid dan r hitung sig $> 0,05$ = Tidak Valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur kuesioner yang merupakan suatu indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengukur reliable variabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ maka dapat dikatakan reliable, sedangkan jika nilai Cronbach Alpha $< 0,7$ maka dapat dikatakan tidak reliable.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendapatkan deskripsi dan sekumpulan data dari hasil pengamatan dan mudah dipahami dan digunakan sebagai informasi, Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan suatu variabel seperti jumlah rata-rata, standart deviasi, nilai terendah maupun nilai tertinggi (Bahri, 2018:157).

Analisis Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi adalah analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji interaksi, dilakukan analisis kemampuan dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi dinyatakan mampu memoderasi pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan apabila memiliki nilai signifikan kurang dari 5 % ($< 0,05$).

Model analisis regresi moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1K + \beta_2P + \beta_3K*DO + \beta_4P*DO + e$$

Dimana :

KK : Kinerja karyawan di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya

α : Konstanta

β : Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

K : Kompetensi

P : Pelatihan

DO : Dukungan Organisasi

e : Standart eror estimasi

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini sebagai syarat yang harus dipenuhi pada analisis regresi moderasi dan menginterpretasikan data yang lebih relevan dalam menganalisis. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, penyebaran data berada dibawah kurva normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris atau titik-titik data tersebar sepanjang diagonal, dalam penelitian ini menguji data dengan metode grafik dan metode uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov.menggunakan Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov Smirnov (Bahri, 2018:162-165).Kriteria dalam analisis model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut: (1) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual atau data berdistribusi secara normal (2) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual atau data berdistribusi secara tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel independen (Ghozali, 2016:103) dalam (Bahri, 2018:168). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat diuji melalui nilai Tolerance dan Independen Variance Inflation Factor (VIF) dengan penjelasan sebagai berikut: (1) Apabila nilai VIF ≥ 10 dan nilai Tolerance $\leq 0,10$, maka terjadilah multikolinieritas (2) Apabila nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota yang disusun menurut waktu atau tempat.Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka disebut problem autokorelasi, model regresi akan dinyatakan baik jika terlepas dari autokorelasi (Bahri,2018: 174:177).Adapun ketentuan yang digunakan untuk menguji autokorelasi sebagai berikut: (1) Apabila angka D-W (Durbin-Watson) < -2 maka terjadi autokorelasi positif. (2) Apabila angka D-W (Durbin-Watson) $-2 \leq$ sampai dengan $\leq +2$

maka tidak terjadi autokorelasi. (3) Apabila angka D-W (Durbin-Watson) $> +2$ maka terjadi autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai Unstandardized Residual memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ tidak terjadi heteroskedastisitas. (Bahri,2018:180-183). Dasar keputusan sebagai berikut: (1) Terjadi heteroskedastisitas jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar,kemudian menyempit). (2) Tidak terjadi heteroskedastisitas jika seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (uji f) digunakan untuk menguji data model regresi yang digunakan sebagai memperkirakan pengaruh variabel bebas,variabel moderasi terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel yang dimasukkan dalam model berpengaruh terhadap variabel dependen (Bahri, 2018:192-193). Dengan menguji uji F terdapat dalam output ANOVA untuk tingkat signifikansi adalah sebesar ($5\%=0,05$) sebagai berikut; (1) Angka signifikansi uji F $\geq 0,05$ maka model regresi moderasi dikatakan tidak layak (2) Angka signifikansi uji F $< 0,05$ maka model regresi moderasi dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi alat uji yang berfungsi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan kemampuan untuk mengukur sejauh mana dapat menjelaskan perubahan variabel dependen (Bahri,2018:192). Adapun kriteria dalam pengujian koefisien determinasi sebagai berikut; (1) Nilai R-Squared memiliki nilai kecil atau mendekati angka 0, berarti kemampuan variabel independen (kompetensi dan pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas. (2) Nilai R-Squared memiliki nilai tinggi atau mendekati angka 1, berarti kemampuan variabel independen (kompetensi dan pelatihan) mampu memberikan informasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji Hipotesis (t)

Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas secara individu menerangkan variabel terikat, syarat signifikansi uji statistik t dengan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Bahri,2018:194). Hipotesis (dugaan) uji t yaitu : (1) Nilai signifikan uji t $> 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka hipotesis ditolak. (2) Nilai signifikan uji t $< 0,05$ ($\alpha=5\%$) maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Hasil uji instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji data primer (Kuesioner) yang digunakan untuk mengetahui valid dan reliable.

Uji Validitas

Hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	rhitung	Sig	Keterangan
Kompetensi			
Pengetahuan (K1)	,822	0,000	Valid
Kemampuan(K2)	,823	0,000	Valid
Keterampilan(K3)	,818	0,000	Valid
Sikap (K4)	,693	0,000	Valid
Pelatihan			
Instruktur Pelatih(P1)	,731	0,000	Valid
Metode Pelatihan(P2)	,753	0,000	Valid
Materi Pelatihan(P3)	,804	0,000	Valid
Peserta Pelatihan (P4)	,738	0,000	Valid
Kualitas Sarana	,461	0,000	Valid
Prasarana(P5)			
Dukungan Organisasi			
Keadilan (DO1)	,845	0,000	Valid
Dukungan dari Atasan (DO2)	,849	0,000	Valid
Penghargaan dari Organisasi (DO3)	,862	0,000	Valid
Kondisi Kerja (DO 4)	,782	0,000	Valid
Kinerja Karyawan			
Kualitas Kerja (KK 10)	,839	0,000	Valid
Kuantitas Kerja (KK2)	,800	0,000	Valid
Waktu (KK3)	,711	0,000	Valid
Kerja Sama (KK4)	,784	0,000	Valid
Pengawasan(KK5)	,616	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas dari keseluruhan indikator variabel bebas (Kompetensi,Pelatihan), indikator variabel moderasi (Dukungan Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Karaywan) menunjukkan nilai sig sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan *Valid*.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (K)	0,795	Reliabel
Pelatihan (P)	0,739	Reliabel
Dukungan Organisasi (DO)	0,853	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,804	Reliabel

Sumber : Data primer diolah ,2024

Berdasarkan penyajian tabel 3 diatas, dapat di jelaskan bahwa seluruh item pernyataan indikator variabel mengenai Kompetensi,Pelatihan,Dukungan Organisasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan *Reliabel*, karena nilai Cronbach Alpha > 0,70. Data kuesioner yang telah diteliti seluruhnya reliable dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Moderasi

Hasil uji analisis regresi moderasi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Moderasi

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
1	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	5.957	2.687		2.217	,030
Kompetensi	3.469	,1.197	2.570	2.898	,005
Pelatihan	-2.034	,983	-1.852	-2.070	,042
K_DO	-,160	,072	-4.202	-2.214	,030
P_DO	,127	,059	4.278	2.174	,033

Sumber : Data primer diolah ,2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, diperoleh persamaan regresi moderasi sebagai berikut :

$$KK = 5.957 + 3.469K + (-2.034)P + (-,160)K*DO + (,0127)P*DO + e$$

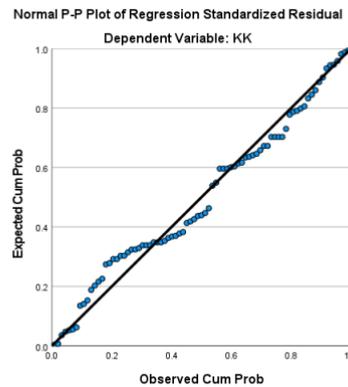
Berdasarkan hasil regresi diatas, maka interpretasi dari model regresi moderasi adalah (1) Nilai konstanta (α) = 5.947, nilai ini memiliki arti bahwa apabila kompetensi, pelatihan, dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi sama dengan 5,957, maka kinerja karyawan di PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya yaitu sebesar 5.957. (2) Nilai koefisien regresi kompetensi = 3.469 , nilai koefisien memiliki arti bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan positif atau searah dan dapat diartikan jika nilai variabel kompetensi meningkat dapat menghasilkan peningkatan kompetensi karyawan. (3) Nilai koefisien regresi pelatihan = -2.034 nilai koefisien memiliki arti bahwa variabel pelatihan memiliki nilai koefisien negatif, sehingga dapat diartikan nilai koefisien negatif menunjukkan peningkatan pelatihan sebagai variabel independen berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. (4) Nilai koefisien kompetensi yang dimoderasi dukungan organisasi = -,160. Sehingga dapat diartikan peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi memungkinkan ada situasi dimana, meskipun seseorang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi dukungan organisasi yang kurang atau lemah mengurangi dampak positif kompetensi terhadap kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya. (5) Nilai koefisien regresi pelatihan yang dimoderasi dukungan organisasi = 127. Sehingga dapat diartikan peran dukungan organisasi sebagai variabel moderasi Dukungan organisasi dapat memperkuat dampak positif pelatihan terhadap kinerja karyawan, menciptakan lingkungan yang mendukung implementasi keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dan begitupun sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji kelayakan model (uji f) digunakan untuk menguji data model regresi yang digunakan sebagai memperkirakan pengaruh variabel bebas, variabel moderasi terhadap variabel terikat.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada gambar dan tabel berikut :



Gambar 2
Uji Normalitas Probability Plot

Berdasarkan pada gambar 2 diatas hasil grafik histogram dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini *berdistribusi secara normal*, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk penelitian. Hasil uji normalitas histogram diperkuat dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp.Sig (z-tailed)	0,056	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yaitu 0,056 yang berarti nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data pada model tersebut *residual berdistribusi secara normal* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity	Statistics	Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Kompetensi	,585	1.708	Bebas Multikolinieritas
	Pelatihan	,585	1.708	Bebas Multikolinieritas
	X1_DO	,141	7.086	Bebas Multikolinieritas
	X2_DO	.141	7,086	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ dan besarnya nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi *tidak ditemukan adanya korelasi* antara variabel independen dalam model regresi berkolerasi tinggi satu sama lain, sehingga dapat dinyatakan *bebas dari multikolinieritas* dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

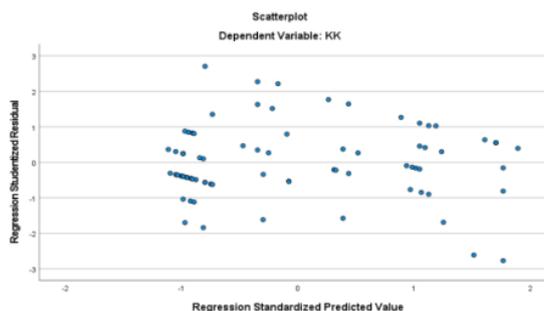
Model	Hasil Durbin-Watson	Kesimpulan
1	1,966	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan uji autokorelasi pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,966 yang berarti nilai DW diantara -2 sampai +2, maka dapat disimpulkan bebas autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas grafik scatterplot, menunjukkan bahwa titik-titik dalam satterplot tidak membentuk pola corong, sehingga dapat diidentifikasi bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas pada model regresi atau asumsi residual identik telah terpenuhi.

Uji Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model (uji f) digunakan untuk menguji data model regresi yang digunakan sebagai memperkirakan pengaruh variabel bebas, variabel moderasi terhadap variabel terikat.

Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	149.793	4	37.448	15.759	,000
	Residual	180.602	76	2.376		
	Total	330.395	80			

Sumber : Data primer diolah , 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 diatas, menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti model regresi dalam penelitian layak untuk digunakan. Hasil nilai signifikan tersebut sesuai dengan teori uji F yaitu jika hasil signifikan < 0,05 maka model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673	,453	,425	1.54154

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menggunakan R Square pada penelitian ini sebesar 0,453. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai R Square diatas 0 dan mendekati angka 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,3% sedangkan 54,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t)
Unstandardized

Model		Coefficients		t	Sig	Kesimpulan
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.957	2.687	2.217	,003	Signifikan
	Kompetensi	3.469	1.197	2.898	,005	Signifikan
	Pelatihan	-2.034	,983	-2.070	,042	Signifikan
	K_DO	-,160	,072	-2.214	,030	Signifikan
	P_DO	.127	,059	2.174	,033	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: pengujian hipotesis (1) nilai koefisien 3,469 dan Sig 0,005 (<0,05) H1 terbukti, sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Pengujian hipotesis (2) nilai koefisien -2,034 dan Sig 0,042 (< 0,05) H2 terbukti, sehingga dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan arah nilai koefisien negatif. Pengujian hipotesis (3) nilai koefisien -0,160 dan Sig 0,030 (< 0,05) H3 terbukti, Dukungan organisasi dapat memoderasi kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif. Pengujian hipotesis (4) nilai koefisien 0,127 dan Sig 0,033 (<0,05) H4 terbukti, Dukungan organisasi dapat memoderasi pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

PEMBAHASAN

Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini bahwa variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, dengan nilai koefisien positif sebesar 3,469. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam tingkat kompetensi karyawan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, setiap peningkatan kompetensi karyawan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya atau organisasi yang berada di unit kerja lingkungan KAI Daop 8 Surabaya untuk dapat lebih fokus pada pengembangan dan peningkatan kompetensi karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Kompetensi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena memungkinan individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya memiliki kompetensi yang

baik akan cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Nurninda (2017); Purnomo et.al (2022); Safitri (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif yang menunjukkan nilai koefisien sebesar $-2,034$. Hal ini karena menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan karyawan terkait dengan penurunan dalam kinerja karyawan. Dengan demikian mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pelatihan dapat menurunkan kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, hasil ini dapat menggambarkan bahwa adanya ketidaksesuaian pelatihan atau kemungkinan terdapat metode, instruktur pelatih, materi, peserta pelatihan, dan sarana prasarana dalam desain penyelenggaraan program pelatihan yang dapat memberikan dampak negatif pada kinerja karyawan. Pelatihan yang berada di lingkungan KAI (Persero) menjadi suatu rancangan proses pendidikan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan bertujuan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif. Dalam penelitian ini pelatihan yang dilaksanakan di wilayah cabang kantor KAI khususnya di Daerah Operasi 8 Surabaya melaksanakan program diklat lapangan sebagai salah satu sarana pembelajaran untuk karyawan dalam meningkatkan kompetensi disamping itu juga sebagai salah satu syarat untuk pengajuan sertifikasi pegawai operasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Prasetya dan Nurnida (2017); Purnomo et.al (2022); Safitri (2022) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dukungan Organisasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi memiliki peran penting sebagai moderasi dimana berperan dapat memperkuat atau memperlemah dalam hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hasil signifikan dengan nilai koefisien negatif sebesar $-0,160$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat memodifikasi dampak kompetensi terhadap kinerja karyawan, dalam interaksi ini menunjukkan bahwa beberapa situasi dimana karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kurang dalam dukungan organisasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, hasil ini dapat menggambarkan bahwa faktor tertentu dalam lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi salah satunya yaitu keadilan, dukungan dari atasan, penghargaan dari organisasi atau kondisi kerja yang berperan terhadap dampak kompetensi pada kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dimana dengan tingkat dukungan organisasi yang lemah di lingkungan organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya dapat memberikan dampak negatif terhadap kompetensi yang berkaitan dengan hasil kinerja karyawan.

Dukungan Organisasi Memoderasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi memiliki peran penting sebagai moderasi dimana berperan dapat memperkuat atau memperlemah dalam hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan hasil signifikan dengan nilai koefisien positif sebesar $0,127$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan dampak positif pelatihan terhadap kinerja karyawan,

dalam inetraksi ini menunjukkan bahwa tingkat pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya diikuti dengan peningkatan dalam kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai efek positif pelatihan terhadap kinerja. Organisasi memberikan dukungan yang mampu memadai, manfaat dari pelatihan dapat lebih maksimal, efektivitas program pelatihan dapat mempertimbangkan bersamaan dengan dukungan organisasi yang dapat memastikan komunikasi yang baik dan implementasi yang efektif dari program pelatihan untuk mencapai hasil yang optimal. Dukungan Organisasi, karyawan merasa diakui dan didukung dalam pengembangan kompetensi mereka yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka sebagai karyawan di PT Kereta api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan, dimana memberikan gambaran positif bahwa dukungan organisasi dapat memperkuat efek positif pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan dengan ini memberikan dasar bagi perusahaan untuk memperhatikan elemen dukungan organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :(1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya, Artinya, tingkat pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan program pelatihan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, kemungkinan dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian pelaksanaan program pelatihan yang meliputi instruktur pelatih, metode, materi, peserta, dan sarana prasarana sehingga dapat memberikan dampak negatif terhadap penurunan kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. (3) Dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh kompetensi dengan arah negatif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat peranan dukungan organisasi yang rendah dalam menerapkan dukungan organisasi yang efektif dapat menurunkan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan dukungan organisasi memberikan dampak terkait tingkat kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. (4) Dukungan organisasi dapat memoderasi pengaruh pelatihan dengan arah positif dan signifikan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa implementasi kebijakan dukungan organisasi secara efektif dapat memperkuat atau meningkatkan efektivitas pelatihan beserta memberikan dampak positif yang lebih besar pada kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya.

Keterbatasan

Penelitian ini dilaksanakan sudah mendasari adanya fenomena, gap research dan kajian teori yang relevan. Namun pada penelitian ini hanya mampu menjelaskan terkait kompetensi, pelatihan dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 45,3 %.

Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disarankan sebagai berikut : (1) Bagi Perusahaan, hasil penelitian yang telah dilakukan dalam variabel kompetensi dan pelatihan sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Perusahaan dapat melakukan penilaian dan evaluasi kompetensi karyawan secara berkala, dengan demikian manajemen dapat mengidentifikasi area mana karyawan membutuhkan peningkatan kompetensi dan menyelaraskan program pelatihan di lingkungan KAI khususnya di wilayah kerja kantor cabang PT KAI (Persero) Daop 8 Surabaya dengan kebutuhan aktual. Dan disarankan untuk dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan tingkat kompetensi karyawan terhadap tanggung jawab jobdisk pekerjaan, karena dalam hal ini dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif dalam menunjang kompetensi karyawan berkontribusi terhadap kinerja mereka pada perusahaan. Serta disarankan peranan dukungan organisasi yang meliputi dukungan dari atasan, suatu penghargaan dan kondisi kerja yang baik dalam menunjang aktivitas pekerjaan di area unit kerja kantor pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan peneliti dapat mengeksplor temuan baru terkait faktor-faktor yang dapat menjelaskan keterbatasan penelitian ini, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan wawasan terbaru yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dapat disarankan melakukan penelitian lanjutan terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, meliputi : kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuswan.2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Alfabeta, Bandung.
- Siaran pers.2023. PT KAI (Persero).<https://www.kai.id/information/news/pers-release>. Desember 2023
- Mangkunegara dan Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Perwitasari.R.2018. *Kajian Implementasi Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmiah Magister Mahasiswa Universitas Pasundan.
- Purnomo.M.V. B.Prizade. dan Y.Syapril. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Pengukuran Kerja Terhadap Kinerja dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Kepala Unit Pelaksana Teknis PT Kereta Api Indonesia (Persero)*. Jurnal Ilmiah Indonesia.
- Putra, A.N.M.M.2023. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Pendidikan Lapangan sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (persero) Daop 8 Surabaya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Juita, M.N.2023. *Pengaruh Rotasi dan Reward terhadap Kinerja pegawai melalui motivasi di PT Kereta Api Indonesia(persero) Daop 8 Surabaya*. Jurnal pengabdian dan masyarakat. Vol 2 No 09 januari 2023
- Prasetya.A.I.dan. I.Nurninda.2017. *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja melalui Kompetensi (Studi pada Unit SDM PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ecodemica, Vol. 1 No.1 April 2017.
- Safitri, D.A.2022. *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur(Bank Jatim Kantor Pusat)*.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Nurlindah dan Rahim, A.R.2018. *Pengaruh Kompetensi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan* . Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol.7 No 2 2018

- Islamiati , N. F., Binangkit, dan Sulistyandari.2023. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru*.Jurnal Ilmu Mahasiswa Merdeka, 2 no 2
- Wicaksono,H.S.2019. *Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kharisma Guna Makmur*.Agora,7 No 2
- Juni , E. P, dan M. F Choirunnisak.2021. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang*. Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah, 1 No 2.
- Utomo,A.T.2023. *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderas (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jendral Kementrian*. Jurnal of Economics and Accounting Vol 3 2023.
- Supriyadi, H.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*.Edisi 1.Andi Offset.Yogyakarta
- Werther, Jr, William B, dan Keith Davis.2018. *Human Resources and Personnel Management*.McGraw Hill.Singapore
- Kasmir, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktek)*.PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Erawati,E dan T,Widiyastuti.2019.*Penerapan Kompetensi dan Disiplin Kerja guna Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di UPTD Kesehatan Kecamatan Sananwetan Kota Blitar*.Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Panataran) vol 4 no.2
- Yustina,N dan Tupti,Z.2022.*Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provisi Sumatra Utara*.Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 no1
- Wibowo..2018. *Manajemen Kinerja*.PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai, V. & Sagala, E. J.2013. *Manajemen sdm untuk perusahaan*.PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Mujibburahman, E. A., Hidayati, T., & AS, D. L. 2020. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Keadilan Organisasi*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689-1699.
- Hanifia,G dan Ika,Z.R.2018.*Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keseimbangan Kerja-Keluarga Pada osen wanita di universitas diponegoro semarang*. Jurnal Empati, Januari 2018, Volume 7 (Nomor 1), Halaman 130-135
- Tanujaya,L.R, 2015.*Pengaruh Pelaaatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown*.Agora Vol.5 No 1
- Sugiyono dan Setyawami.2022.*Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif, dan Studi Kasus)*.Alfabeta,cv.Bandung.
- Bahri,S.2018.*Metodologi penelitian Bisnis-Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*..Andi (AnggotalKAPI).Yogyakarta