

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden yang merupakan karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,522 > t_{tabel} 1,986 dan tingkat signifikansi < 0,05. Pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,904 > t_{tabel} 1,986 dan tingkat signifikansi < 0,05. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,345, lebih besar dibandingkan pengembangan karier sebesar 0,275. Secara simultan, pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 12,739 > F_{tabel} 3,09 dan tingkat signifikansi < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,198 menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, PT Kereta Api Indonesia (Persero).

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of training and career development on employee performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 8 Surabaya. This research employed a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to 96 employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Operational Area 8 Surabaya. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that training has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.522 greater than the t-table value of 1.986 and a significance level below 0.05. Career development also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.904 greater than the t-table value of 1.986 and a significance level below 0.05. Training is the most dominant variable affecting employee performance, as indicated by its regression coefficient of 0.345, which is higher than the coefficient of career development at 0.275. Simultaneously, training and career development have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 12.739 greater than the F-table value of 3.09 and a significance level below 0.05. The Adjusted R Square value of 0.198 indicates that training and career development explain 19.8% of the variation in employee performance, while the remaining 80.2% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Training, Career Development, Employee Performance, PT Kereta Api Indonesia (Persero).