

ABSTRAK

Penelitian ini berawal dari ditemukannya permasalahan pada evaluasi penilaian kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 mengalami fluktuasi. Untuk melihat lebih jelas mengenai masalah apa saja yang terjadi di PUSDIKLAT PT KAI yang diakibatkan oleh Pelatihan kerja yang tidak ditegakkan secara tegas dan kurangnya Pengembangan Kompetensi yang diberikan oleh PUSDIKLAT PT KAI. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif yang berbentuk informasi seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah berjumlah 50 karyawan. Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden terkait pelatihan kerja pada PUSDIKLAT PT KAI jika ditinjau dari garis kontinum nilai rata-rata pelatihan kerja adalah sebesar 3,14, pengembangan kompetensi jika ditinjau dari garis kontinum nilai rata-rata variabel pengembangan kompetensi adalah sebesar 3,20, kinerja karyawan sebesar 3,33, koefisien determinasi parsial pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 24,7% terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi parsial pengembangan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 36,% terhadap kinerja karyawan, simultan menunjukan variabel pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,781.berdasarkan hasil adanya hubungan yang kuat terkait pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PUSDIKLAT PT KAI. Merujuk pada hasil koefisien determinasi 61% artinya pelatihan kerja dan pengembangan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PUSDIKLAT PT KAI secara simultan sebesar 61%.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research began with the discovery of problems in employee performance evaluations, which fluctuated from 2021 to 2023. This study aimed to more clearly examine the problems occurring at the PT KAI Training and Education Center (PUSDIKLAT), which were caused by lax enforcement of job training and the lack of competency development provided by PUSDIKLAT PT KAI. The method used in this study was a descriptive and verification method with a quantitative approach. In this study, the researcher used qualitative data in the form of information such as a general description of the company and other information used to discuss the problem formulation. The population in this study was 50 employees. Based on the recapitulation of respondents' responses regarding job training at PUSDIKLAT PT KAI, if viewed from the continuum line, the average value of job training is 3.14, competency development if viewed from the continuum line, the average value of competency development variables is 3.20, employee performance is 3.33, the partial determination coefficient of job training contributes 24.6% to employee performance, the partial determination coefficient of competency development contributes 36.4% to employee performance, simultaneously showing that job training and competency development variables have a significant influence on employee performance of 0.781. Based on the results, there is a strong relationship between job training and competency development on employee performance at PUSDIKLAT PT KAI. Referring to the results of the determination coefficient of 61%, it means that job training and competency development have an effect on employee performance at PUSDIKLAT PT KAI simultaneously by 61%.

Keywords: *Job Training, Competency Development, Employee Performance*