PENGARUH PENGETAHUAN, PENDIDIKAN & PELATIHAN (DIKLAT), SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

Skripsi

Nama : Jenny Dwi Pranika
NIM : 212021231

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2025

Skripsi

PENGARUH PENGETAHUAN, PENDIDIKAN & PELATIHAN (DIKLAT), SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Jenny Dwi Pranika
NIM : 212021231

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini

Nama	: Jenny Dwi Pranika
NIM	: 212021231
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Srata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantunkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025

Jenny Dwi Pranika

iii

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Nama	: Jenny Dwi Pranika
NIM	: 212021231
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2025

Pembimbing I,

Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN : 0205026201

Pembimbing II,

Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN : 0213029302

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Hidup bukan tentang seberapa cepat kita mencapai tujuan, tetapi tentang bagaimana kita bertahan, belajar, dan terus berusaha meskipun jalannya sulit. Setiap langkah yang kita ambil, sekecil apa pun, tetap membawa kita lebih dekat pada impian kita."

"Kesuksesan tidak ditentukan oleh satu langkah besar, melainkan dari konsistensi mengambil langkah-langkah kecil yang tak pernah berhenti."

(Jenny Dwi Pranika)

PERSEMBAHAN :

Dengan cinta dan doa, ku persembahkan Skripsi ini khusus kepada :

- Kedua Orang Tuaku tercinta, Papa dan Mama. Ayahanda Ramnawan dan Ibunda Asih Susanti.
- Adikkku tersayang, Alanda Putra Mahesa.
- Sahabat-sahabat ku.

PRAKATA

Assalammu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin , segala puji dan syukur tiada hentinya di haturkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala **y**ang telah memberikan anugerah kehidupan, kemudahan, dan atas kasih sayang-Nya, yang menguatkan saat lelah mulai menyelimuti, yang memberi jalan saat semuanya terasa bingung, dan yang menuntun hati ini untuk tetap percaya bahwa setiap perjuangan pasti menemukan akhirnya. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **''Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang"**. Shalawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam, yang telah menjadi cahaya dalam gelap, teladan bagi seluruh umat, dan perantara atas segala ilmu yang membawa kebaikan bagi dunia dan akhirat. Semoga kita semua selalu berada dalam lindungan dan syafaat beliau di hari akhir kelak.

Dengan segenap rasa syukur, kasih sayang dan cinta, skripsi ini penulis persembahkan secara khusus kepada Papa tercinta, Ramnawan dan Mama tercinta, Asih Susanti serta Adikku tercinta, Alanda Putra Mahesa, kalian adalah rumah terbaik yang selalu kuingin pulang, tempat dimana segala lelah dan segala resah menemukan teduh. Dalam setiap langkah yang kujalani, kalian adalah alasan

terbesarku untuk terus berjuang. Karya ini untuk kalian, bukti kecil dari semua harapan dan doa yang selalu kalian titipkan dalam setiap sujud.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, saya menyadari bahwa saya tidak bisa berjalan sendiri. Begitu banyak pihak yang telah berkontribusi, memberikan dukungan, serta membimbing saya dengan penuh kesabaran. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat saya ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palemban
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I, dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar mendampingi, membimbing, dan memberi semangat kepada penulis dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar dan seluruh Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.

7. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.
8. Cinta pertama ku, Papa tercinta Bpk. Ramnawan yang menjadi sosok ayah terhebat dan terbaik. Lelaki yang selalu menjadi garda terdepan, yang selalu percaya padaku bahkan ketika aku meragukan diriku sendiri. Terima kasih Pa untuk segala bentuk usaha, nasihat, doa, dan keyakinan yang tak pernah putus, skripsi ini adalah persembahan kecil untuk Papa.
9. Mama tercinta, Ibu Asih Susanti yang telah menjadi sosok ibu yang luar biasa. Terima kasih Ma telah menjadi rumah ternyaman ke-2 setelah Papa, tempat berkeluh kesah paling nyaman. Terima kasih Ma, untuk doa yang tak pernah putus, untuk kasih sayang yang tak pernah berkurang. Skripsi ini hanyalah persembahan kecil untuk Mama, bukti bahwa doa Mama tak pernah sia-sia.
10. Adikku tersayang, Alanda Putra Mahesa, seorang adik sekaligus sahabat kecil yang tumbuh bersamaku. Terima kasih telah menjadi teman disetiap suka maupun duka dan terima kasih telah menjadi salah satu sumber semangat terbesarku. Kehadiranmu, dukunganmu, setiap dorongan kecil yang kamu berikan membuat kakak semakin semangat dan kamu adalah salah satu alasan kakak tetap berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini, agar menjadi contoh atau panutan yang baik.
11. Teman sekaligus sahabat seperjuangan, Siti Nuradhila & Mitta Lushinta, terima kasih telah berada di masa-masa sulit penulis, telah

berjuang bersama, membantu serta memberikan motivasi kepada penulis dan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Terakhir, ucapan terima kasih kepada diri sendiri untuk tetap bertahan dan percaya pada proses. Terima kasih tetap berdiri meski berkali-kali ingin menyerah. Untuk setiap air mata yang jatuh diam-diam di malam hari, untuk lelah yang tak pernah benar-benar dimengerti orang lain, dan untuk langkah-langkah kecil yang terus dipaksakan meski rasanya tak sanggup lagi. Terima kasih telah memilih untuk tetap bertahan, walau jalan sering kali gelap dan penuh keraguan, dan pada akhirnya sampai pada akhir proses penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa meskipun telah berupaya dengan sebaik-baiknya, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun, besar harapan penulis bahwa penelitian ini tetap dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, baik yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Mei 2025

Jenny Dwi Pranika

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar……..i
Halaman Judul……..……....ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat……...iii
Halaman Pengesahan…….....iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... v
PRAKATA..... vi
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
ABSTRAK xv
***ABSTRACT* ..... xvi**
BAB I PENDAHULUAN..... 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah.....11
C. Tujuan Penelitian 12
D. Manfaat Penelitian..... 12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 14
A. Landasan Teori..... 14
B. Penelitian Sebelumnya..... 35
C. Kerangka Pemikiran 37
D. Hipotesis 37
BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Jenis Penelitian..... 39
B. Lokasi Penelitian..... 40
C. Operasionalisasi Variabel 41
D. Populasi dan Sampel 41
E. Data yang diperlukan 44

F. Metode Pengumpulan Data 44
G. Analisis Data, dan Teknik Analisis 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
A. Hasil Penelitian 56
B. Pembahasan Hasil Penelitian 84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 91
A. KESIMPULAN 91
B. SARAN 91
DAFTAR PUSTAKA 93

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Hasil Pelaksanaan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) PT. KAI (Persero) Divre III Palembang Tahun 2022-2024 4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang 6
Tabel I.3 Hasil Pra-Riset Pengetahuan Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang 7
Tabel I.4 Hasil Pra-Riset Pendidikan & Pelatihan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang 9
Tabel I.5 Hasil Pra-Riset Pengembangan Karir PT. KAI (Persero) Divre III Palembang. 10
Tabel III.1 Variabel, Definisi Variabel, Indikator 41
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel 43
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 59
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas 60
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 67
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengetahuan (X1)..... 71
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pendidikan & Pelatihan (X2) 74
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X3) . 77
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linier Berganda 79
Tabel IV.8 Uji F 81
Tabel IV.9 Uji t 82
Tabel IV.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 83

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 37
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 61
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 62
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 63
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja..... 64
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja 65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi 115 Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 5 : Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 6 : r tabel

Lampiran 7 : F tabel

Lampiran 8 : t tabel

Lampiran 9 : Lembar Persetujuan Perbaiki Skripsi

Lampiran 10 : Surat Keterangan Lunas BPP

Lanpiran 11 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 : Turnitin

Lampiran 13 : Surat Balasan Permohonan Riset

Lampiran 14 : Surat Selesai Riset

Lampiran 15 : Sertifikat AIK

Lampiran 16 : Sertifikat Komputer

Lampiran 17 : Sertfikat SPSS

Lampiran 18 : Sertifikat SKPI

Lampiran 19 : Biodata Penulis

PENGARUH PENGETAHUAN, PENDIDIKAN & PELATIHAN (DIKLAT), SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

Jenny Dwi Pranika[1], Fatimah[2], Yunita Febriani[3]

ABSTRAK

Jenny Dwi Pranika/212021231/Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian assosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 115 Responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Cluster Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi *Statistic Program For Special Sience* (SPSS) 25 *Version.* Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa ada pengaruh signfikan secara simultan dan parsial Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang .

Kata kunci: Pengetahuan, Pendidikan & Pelatiihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE, EDUCATION & TRAINING AS WELL AS CAREER DEVELOPMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG

Jenny Dwi Pranika[1], Fatimah[2], Yunita Febriani[3]

ABSTRACT

Jenny Dwi Pranika/212021231/The Influence of Knowledge, Education & Training, and Career Development on Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

This research aims to determine whether there is a significant influence of Knowledge, Education & Training, and Career Development on the Performance of Employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. The type of research used in this study is associative research. The sample in this study consisted of 115 respondents. The sampling technique used is Cluster Sampling. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis in the research uses qualitative methods which are then quantified. The data processing technique uses multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination with the application of the Statistical Program for Social Science (SPSS) Version 25. The results of the study based on multiple linear regression analysis indicate that there is a significant simultaneous and partial effect of Knowledge, Education & Training, and Career Development on the Performance of Employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

Keywords: Knowledge, Education & Training, Career Development, Employee Performance.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dan perusahaan harus mampu membangun serta meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya (Syahputra & Tanjung, 2020). Menurut Wijaya dan Fauzi (2021), Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif karena Sumber Daya Manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi/perusahaan.

Manusia merupakan penggerak dalam berpikir dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan pengembangan pegawai nya, sehingga mereka dapat memiliki pengetahuan, dan keahlian tambahan (Gustiana 2022).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dan mempunyai peranan penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dan untuk itu dibutuhkan peranan Sumber Daya Manusia yang handal sebagai pusat penggerak utamanya agar dapat bersaing dengan maksimal, lalu dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka dibutuhkan peran perusahaan dalam membantu karyawan memenuhi kebutuhan dan untuk

mencapai tujuan, karena manusa merupakan fakor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaa (Jalaludin, 2024).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, (Meilani, 2024). Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan yang dimiliki oleh banyak perusahaan, karena persaingan yang ketat dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif mendorong mereka sehingga mereka melakukan hal tersebut, Darmawan & Muttaqin (dalam Meilani, 2024).

Kinerja menurut Kasmir (2022) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Kemampuan & Keahlian, Pengetahuan dan Rancangan kerja. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja ialah : Sikap & mental, Pendidikan & Pelatihan, dan Ketrampilan, Sedamayanti (dalam Sukmawati, 2024). Kemudian terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Menurut Hasibuan yaitu : Gaya kepemipinan, Pengembangan karir, Lingkungan kerja, dan Pelatihan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti Pengetahuan (Kasmir, 2022). Menurut Sutrisno (dalam Padang & Sihombing, 2020), pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang *(overt behavior)*.

Memiliki pengetahuan yang baik dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan meminimalisir kesalahan pada pengerjaan tugas, lalu dengan pengetahuan yang memadai tentu akan berdampak baik pada kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Suparman (2020), yang menunjukkan bahwa Pengetahuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Pendidikan & Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja (Meilani, 2024). Pencapaian Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah Pendidikan & Pelatihan, Rivai dan Basri (dalam Juanna, 2023). Pendidikan & Pelatihan yang didapatkan oleh karyawan memungkinkan karyawan mendapat pengalaman langsung yang dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta keahlian baru yang dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya yang tentunya akan berdampak baik pada peningkatkan kinerja nya. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Eliana, 2020) yang menunjukkan bahwa Pendidikan & Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja ialah Pengembangan Karir (Hasibuan, 2021). Menurut Jackson et.al (dalam Gustiana, 2022) Pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi, dan untuk itu kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan & pelatihan di lingkungan perusahan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Indasary, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa Pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan aterhadap kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api indonesia. Bidang usaha yang disediakan oleh Persero ini adalah dalam bentuk penyediaan atau pelayanan jasa transportasi perkeretaapian kepada masyarakat. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang merupakan salah satu unit operasional dibawah PT KAI yang berfokus pada pengelolaan jalur kereta api dan layanan transportasi kereta di wilayah Sumatera Selatan dan sekitarnya dan sampai dengan saat ini yang masih berusaha meninngkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tentunya tidak terlepas dari pendayagunaan Sumber Daya yang ada pada karyawan yang diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja.

Berikut Tabel data Laporan Hasil Pelaksanaan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) di PT KAI DIVRE III PALEMBANG pada 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel I.1
Laporan Hasil Pelaksanaan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) PT. KAI (Persero) Divre III Palembang Tahun 2022-2024

NO	TAHUN	JUMLAH PESERTA
1	2022	1.447
2	2023	1.331
3	2024	1.167

Sumber : PT KAI DIVRE III Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa pada dasarnya PT KAI DIVRE III telah menyediakan program DIKLAT namun pelatihan yang diberikan belum merata dan rendahnya konsistensi pada jumlah peserta yang ikut berpartisipasi. Semua karyawan belum sepenuhnya ikut, dapat dilihat terjadi penurunan jumlah peserta atau karyawan yang berpartisipasi mengikuti Diklat dimana pada tahun (2022) jumlah peserta dari 1.447 lalu menurun pada tahun (2023) menjadi 1.331, dan kembali menurun pada tahun (2024) menjadi 1.167 peserta. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya konsistensi pelaksanaan yang mungkin mengindikasi bahwa adanya karyawan yang kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan atau perusahaan tidak memberikan peluang dalam pengembangan karir bagi karyawan yang telah mengikuti pelatihan yang memiliki kompetensi yang baik. Hal ini mungkin bisa terjadi adanya kendala operasional seperti waktu, jadwal, biaya dan adanya kemungkinan karyawan kurang termotivasi menyebabkan kurangnya partisipasi dalam mengkuti pelatihan.

Berdasarkan fenomena tersebut dan data yang didapatkan, maka penulis melakukan Pra riset guna untuk mendukung fenomena yang ada di lapangan. Berikut adalah Tabel hasil Pra-Riset yang dilakukan penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan sebagai responden, yaitu:

Tabel I.2
Hasil Pra-Riset Kinerja Karyawan
PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Kualitas			
1	Karyawan merasa kualitas pekerjaan meningkat setelah mengikuti pelatihan.	14	16	30
	Kuantitas			
2	Karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan.	11	19	30
	Ketepatan waktu			
3	Karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	9	21	30
	Penekanan biaya			
4	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan anggaran yang sesuai dalam pengelolaan biaya perusahaan.	16	14	30
	Pengawasan			
5	Karyawan merasa pengawasan yang dilakukan atasan bersifat mendukung dalam melakukan pekerjaan.	17	13	30
	Hubungan antar karyawan			
6	Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.	20	10	30

Sumber : Data kuisioner Pra-Riset, 2024

Berdasarkan hasil Pra-Riset pada Tabel I.2 di atas, dapat dilihat permasalahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan pada PT. KAI DIVRE III Palembang, yaitu Karyawan belum merasa cukup mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diberikan perusahaan, dimana dibuktikan oleh jawaban tidak setuju sebanyak 19 responden. Lalu karyawan juga belum merasa cukup mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, dan ini juga

dibuktikan oleh jawaban 21 responden yang memilih tidak setuju. Hal ini terjadi adanya keraguan akibat rendahnya tingkat pengetahuan dan kemampuan serta keahlian karyawan.

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Pengetahuan Karyawan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Latar Belakang			
1	Karyawan merasa latar belakang pendidikan memicu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	12	18	30
	Pengetahuan yang dimiliki			
2	Karyawan merasa mampu menemukan solusi jika terjadi kendala atau tantangan dalam pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.	9	21	30
	Pemahaman			
3	Karyawan merasa memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas diberikan sehingga tidak pernah mengalami kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan.	7	23	30
	Prestasi			
4	Karyawan merasa bahwa Pengetahuan yang luas dapat membantu menciptakan prestasi kerja.	22	8	30
	Kehadiran			
5	Karyawan merasa kehadiran di tempat kerja penting untuk mendukung pengembangan dan penerapan pengetahuan.	16	14	30
	Sikap			
6	Karyawan merasa bersemangat untuk meningkatkan Pengetahuan agar lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	18	12	30

Sumber : *Data kuisioner Pra-Riset, 2024*

Berdasarkan hasil Pra-Riset pada Tabel I.3 di atas, terindikasi permasalahan yang terjadi terkait pengetahuan karyawan, dimana latar belakang pendidikan belum cukup untuk membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat,

kemudian karyawan yang pernah merasa kebingungan dalam mengerjakan tugasnya, dan ada karyawan yang belum merasa mampu menemukan solusi ketika terjadi kendala dan hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang tugas yang diberikan, kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan karyawan menghabiskan waktu cukup lama dalam mengerjakan tugas, dan ketika terjadi kendala karyawan belum bisa mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil, untuk itu diperlukan program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan.

Dilanjukan dengan Tabel I.4 yang memuat hasil Pra-Riset terkait Pendidikan & Pelatihan Karyawan Pada PT. KAI DIVRE III Palembang, yaitu sebagai berikut :

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Pendidikan & Pelatihan PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Instrukur			
1	Karyawan merasa instruktur selalu mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi.	11	19	30
	Peserta			
2	Semua karyawan sudah pernah menjadi peserta dalam mengikuti pendidikan & pelatihan yang disediakan perusahaan.	6	24	30
	Metode			
3	Karyawan merasa metode yang diterapkan sudah menggabungkan teori dengan praktik yang baik.	16	14	30
	Materi			
4	Karyawan merasa materi pelatihan relevan dengan tantangan ditempat kerja	13	17	30
	Tujuan			
5	Karyawan merasa pelatihan menjadi tujuan utama untuk mengembangkan karyawan dalam pengembangan karir di perusahaan	19	11	30

Sumber : *Data kuisioner Pra-Riset, 2024*

Berdasarkan hasil Pra-Riset pada Tabel I.4 di atas, terindikasi permasalahan yang terjadi terkait Pendidikan & Pelatihan, dari jawaban responden terlihat permasalahan yang terjadi yaitu belum cukup mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi dalam sesi pelatihan seperti sesi tanya interaktif misalnya meminta karyawan untuk berbagi pengalaman saat terjadi kendala dalam pekerjaan nya dan Instruktur mengajukan pertanyaan kepada peserta untuk menguji pemahaman mereka. Pelatihan yang diberikan perusahaan belum merata, akibatnya masih ada karyawan yang belum mengikuti pelatihan. Lalu, permasalahan lain yang terjadi adalah terkait materi pelatihan belum cukup

relevan dengan tantanggan ditempat kerja hal ini terjadi karena materi pelatihan yang terlalu umum.

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Pengembangan Karir PT. KAI (Persero) Divre III Palembang

No	Pernyataan	S	TS	Total
	Kebutuhan karir			
1	Karyawan merasa kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua karyawan dalam memenuhi kebutuhan karir.	11	19	30
	Pelatihan			
2	Karyawan merasa pelatihan membantu merencanakan langkah-langkah pengembangan karir dimasa depan.	15	14	30
	Perlakuan yang adil dalam berkarir			
3	Karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang adil dan sama kepada semua karyawan dalam mengikuti program pengembangan karir.	12	18	30
	Informasi Karir			
4	Karyawan merasa informasi yang cukup mengenai langkah-langkah untuk mengembangakan karir.	18	12	30
	Promosi			
5	Karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik dan beprestasi berkesempatan dipromosikan.	6	24	30
	Mutasi			
6	Karyawan merasa keputusan mutasi di informasikan dengan jelas.	21	9	30
	Pengembangan tenaga kerja			
7	Karyawan merasa perusahaan memberikan fasilitas untuk pengembangan tenaga kerja malalui program pelatihan	23	7	30

Sumber : *Data kuisioner Pra-Riset, 2024*

Berdasarkan hasil Pra-Riset pada Tabel I.5 di atas, terindikasi permasalahan yang terjadi terkait Pengembangan Karir pada karyawan, dimana kesempatan

mengembangkan karir belum sepenuhnya terbuka. Pemasalahan terakhir, yaitu perusahaan mungkin tidak sering membuka peluang promosi sehingga meskipun karyawan beprestasi dan memiliki hasil kerja yang baik membuat mereka merasa tidak ada peluang untuk naik jabatan, hal ini bisa terjadi karena karyawan merasa kriteria promosi terlalu tinggi.

Berdasarkan uraian masalah di atas dan berdasarkan hasil wawancara, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul " Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pendidikan & Pelatihan (Diklat) terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada rumusan masalah , maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang.
2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang.
3. Pengaruh Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang.
4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DIVRE III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini dapat memberikan pengalaman berharga dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam dunia kerja nantinya. Penulis juga memperoleh wawasan baru tentang bagimana pengaruh Pengetahuan, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), serta Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengasah keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian, analisis data, serta menyusun laporan yang sistematis.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta sebagai bahan acuan evaluasi dan pengembangan lebih lanjut. Dengan memahami pengaruh Pengetahuan, Pendidikan & Pelatihan (Diklat), Serta pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan nya.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian serupa, serta memperkuat reputasi almamater sebagai institusi yang menghasilkan karya ilmiah berkualitas dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alimudin. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di AIRPORT Operation & Service Departemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Juanda Sidoarjo.. http://repository.stiemahardhika.ac.id/2656/.

Eliana, D. (2020). Pengaruh Pendidikan & Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh *Jurnal Sistem Informasi*, *2*. ustaka-psm.unilak.ac.id/index.php/zn/article/view/4864.

Gustiana. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*, 657. https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107

Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.* 203.

Indasary, Hudzafidah, dan T. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business*, *1*. https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad/article/view/1485

Jalaludin. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta. : *: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *1*, 1. https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/7.

Juanna. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Cagar Budaya Provinsi Gorontalo. *Economics and Digital Business Review*, *4*, 100. https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/304

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT. Raja Grafindo Persada*.

Malgahaes. (2023). *Pengaruh Pelatihan Online, Motivasi & Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidoarjo*. prints.perbanas.ac.id/11935/

Meilani, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Urnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM,*

5(1), 32 - 49., *5*, 33. https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/1694.

Monic. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan K3 (Keselamatan, dan Kesehatan Kerja) Pada PT. Dynaplast Cibitung (DP04)http://repository.stei.ac.id/1343/

Nuryanti. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelaatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Karyawan di PT. PLN (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya. http://repositori.unsil.ac.id/3039/

Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengalaman Kerja. *Manajamen Dan Bisnis (JMB)*, *20*(September), 151–162.

Robbins & Judge. (2018). *Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi (edisi ke-18). Pearson.*

Sugiyono. (2017) - (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.*

Sukmawati, D. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*, 242. https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara/article/view/622

Syahputra. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGI

Tedi. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana.. *Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM*,*9*.https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/ekonomedia/article/download/8/4

Toyyibi, A. M. (2024). (n.d.). Definisi Penilaian Kinerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia

Yuliana dan Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit di Kota Salatiga) . *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *4*, 224.