PENGARUH PELATIHAN FUNGSIONAL DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL IV TANJUNGKARANG

Skripsi

Oleh

OLDA JANUANSA FITRI

NPM 2016051063

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2025

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN FUNGSIONAL DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA DIVRE IV TANJUNG KARANG

Oleh

OLDA JANUANSA FITRI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan fungsional dan remunerasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan strategi studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori dengan menggunakan metode pendekatan kuantitaif dan objek penelitiannya ialah karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada 96 responden, dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan program SPSS 27. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan fungsional dan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang lebih memperhatikan detail dari pelatihan fungsional serta pembagian remunerasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, Pelatihan Fungsional, Remunerasi, Pengembangan SDM, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF FUNCTIONAL TRAINING AND REMUNERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT KERETA API INDONESIA DIVRE IV TANJUNGKARANG

By

OLDA JANUANSA FITRI

This research aims to determine the effect of functional training and remuneration on the performance of PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang employees, both partially and simultaneously. This research uses a descriptive study strategy through hypothesis testing using a causal design. This type of research is explanatory using a quantitative approach and the research object is the employees of PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Data was collected by distributing questionnaires to 96 respondents, analyzed descriptively using the SPSS 27 program. The results of this research show that functional training and remuneration have a significant positive effect on the performance of PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang employees, both partially and simultaneously. The implications of this research are that it is hoped that PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang will pay more attention to the details of functional training and the distribution of remuneration to employees in order to improve employee performance optimally.

Keywords: Employee performance, Functional Training, Remuneration, HR Development, Human Resource Management.

PENGARUH PELATIHAN FUNGSIONAL DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA DIVRE IV TANJUNGKARANG

Oleh

OLDA JANUANSA FITRI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA ADMINISTRASI BISNIS

Pada

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

Judul Skripsi	:	**PENGARUH PELATIHAN FUNGSIONAL DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA DIVRE IV TANJUNGKARANG.**
Nama Mahasiswa	:	Olda Januansa Fitri
Nomor Pokok Mahasiswa	:	2016051063
Jurusan	:	Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.	**M. Iqbal Harori, S.A.B., M.Si.**
NIP. 196110191988111002	NIP. 198803202024211013

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 1975020420000121001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**

Sekretaris : **M. Iqbal Harori, S.A.B., M.Si.**

Anggota : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Februari 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak 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 dicantumkan 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 telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 28 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,

Olda Jantansa Fitri

NPM. 2016051063

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Olda Januansa Fitri, lahir di Bandar Lampung, pada 01 Januari 2001. Penulis merupakan anak kedua dari 4 bersaudara, buah kasih pasangan Ayahanda M. Nurdin dan Ibunda Sri Rahayu. Penulis telah menyelesaikan pendidikan pertama di TK Nurul Islam pada tahun 2006 dan SDN 1 Pringsewu Selatan pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Pringsewu dan lulus pada tahun 2016, serta SMAN 1 Pringsewu yang lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2020, penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung masuk melalui jalur SBMPTN. Selama masa perkuliahan, penulis aktif menjadi anggota dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis periode 2020-2021 dan menjabat sebagai Kadiv Kreatifitas pada bidang KRETEK. Selain itu, selama menempuh pendidikan S1 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Sukananti, Kec. Way Tenong, Lampung Barat selama 40 hari sebagai koordinator kecamatan (KORCAM). Kemudian penulis mengikuti magang mandiri di PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang dan ditempatkan pada unit SDM dan Umum selama 6 bulan.

MOTTO

"Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlak mulia"

(HR. Bukhari)

"*You know you're good when you can even do it with a broken heart"*

(Taylor Swift)

"Hidup asik, keuangan baik, temen gaada yang berisik"

(Venesha Elizabeth Natalie)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah memberikanrahmat dan nikmat-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya ini kupersembahkan kepada:

Ayah, Ibu, Keluarga, Teman-Teman, serta Diriku Sendiri

Yang selalu mendo'akan dan memberi nasihat. Terima kasih banyak atas segala perjuangan. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang sampai sejauh ini dan tidak menyerah untuk menyelesaikan apa yang telah di mulai.

Dosen Pembimbing, Dosen Penguji, dan Seluruh Dosen serta Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis UNILA

Yang sangat berjasa dalam memberikan saran, bantuan, dan terimakasih Karena sudah membagikan ilmunya untuk bekal saya di masa datang.

Almamater saya yang sangat saya cintai dan saya banggakan

Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan karunia dan hidayah Nya sehingga penulis saat ini dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan Fungsional dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Sos., selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robby Cahyadi K., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Pembimbing Akademik, Penguji Skripsi, dan sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

7. Bapak Drs. Dadang Karya Bakti., M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing penulis dengan sabar, memberikan banyak masukan, arahan waktu dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga senantiasa berada di lindungan Allah SWT, diberikan umur yang panjang dan sehat selalu.
8. Bapak M. Iqbal Harori., S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah banyak membantu dan bersedia meluangkan waktunya, memberikan arahan dan masukkan yang sangat baik untuk skripsi penulis dan membantu penulis untuk lebih memahami skripsi yang sudah ditulis. Semoga Allah SWT selalu melindungi dan memahami keberkahan atas jasa yang telah bapak berikan selama proses bimbingan skripsi.
9. Seluruh Dosen dan Staff Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan yang berharga bagi penulis.
10. Untuk kedua orang tua saya, Ayahanda M. Nurdin, S.T.P. dan Ibunda Sri Rahayu, S.E. Terima kasih atas sayang, kekuatan doa restu kalian di setiap perjalanan penulis. Berkat dukungan dan doa kalian, penulis menjadi lebih kuat dan sabar dalam menulis skripsi sampai selesai. Terimakasih banyak ayah untuk selalu mengusahakan yang terbaik dan selalu bertanggung jawab untuk kebahagiaan keluarga. Terimkasih banyak ibu untuk selalu mendoakan yang terbaik.
11. Untuk kakak saya, Valda Gusnadia Jannah, S.Pd. Terimakasih atas pelajaran untuk menjadi kakak yang baik untuk adik-adik dan juga selalu mengajarkan penulis untuk tetap kuat menjalani hidup.
12. Untuk kedua adik saya, M. Adhyastha Prasraya Mahawistara dan M. Hanif Alfathir. Terimkasih sudah menjadi alasan untuk tetap hidup dan tumbuh menjadi adik yang lucu dan penuh cinta.
13. Untuk saudara namun tidak sedarah, Hera Ridzeky Salsabilla dan M. Cheivo Rakhanatha Cherryryan. Terimakasih untuk semua yang telah dilewati semasa kuliah, terimakasih karena selalu ada pada saat senang dan sedih, mari terus tumbuh bersama dan semoga kita tetap bertahan lama, terimakasih sudah mau mengerti dan memberi solusi dalam semua masalah penulis pada masa kuliah.

14. Untuk adik-adik kecil yang sangat nakal, Venesha Elizabeth, Joy Benjamin, Hanny Desmeliya, Amelda Agnystia, Khalif Muhammad, Destian Arif, Arly Aprilita. Terimakasih sudah datang sebagai adik yang menyebalkan sekaligus keluarga baru yang menyenangkan. Satu pesan untuk kalian jadilah pribadi yang baik dan jadilah anak yang membanggakan orang tua, *you guys really did well and i am a proud sister.*
15. Untuk teman teman Pringsewu, Rinel, Yolun, Vivi, Bintang, Eas, Hesti, Krisna, Anis dan Igo. Terimkasih sudah banyak membuat momen sebelum dan sesudah masa perkulihan dimulai dan menjadi rumah ternyaman bagi penulis untuk bercerita tentang pertemanan semasa kuliah.
16. Untuk teman sepermagangan, Dhani dan Wawan maaf jika selama magang banyak menyusahkan semoga kalian semua sukses seperti apa yang pernah kita bicarakan di kantin BRI pada waktu itu.
17. Untuk *my unexpected friendship* di masa akhir kuliah, Taci, Ale, Juple, Feri, Moses terimakasih sudah memberi pengalaman baru bagi penulis, naik gunung adalah salah satu hal yang paling penulis hindari tapi, karena kalian naik gunung menjadi salah satu hal yang paling penulis sukai.
18. Untuk seseorang di masa lalu yang pernah memberikan semangat dan kasih sayang untuk penulis namun tidak berakhir indah, terimakasih untuk 2 tahun di masa perkuliahan tidak denganmu mungkin penulis tidak bisa belajar untuk mengikhlaskan seseorang yang memang tidak bisa bersama.
19. Untuk seseorang di masa depan yang belum diketahui namanya tetapi sudah tertulis di *lauhul mahfuz,* kehadiranmu menjadikan motivasi bagi penulis untuk menjadi seseorang yang lebih baik dan penyemangat dalam penulisan skripsi sebagai upaya memantaskan diri. Semoga kita bertemu di waktu yang tepat ketika sudah sama sama siap untuk menghadapi kehidupan yang lebih keras, bersama.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak yang membutuhkannya.

Bandar Lampung, 28 Februari 2025

Olda Januansa Fitri
NPM. 2016051063

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iv**
DAFTAR GAMBAR ..... **v**
DAFTAR RUMUS ..... **vi**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia 10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.2 Pengertian Pelatihan Fungsional 12
2.2.1 Tujuan Pelatihan Fungsional 13
2.3 Pengertian Remunerasi 14
2.3.1 Tujuan Remunerasi 15
2.4 Pengertian Kinerja 16
2.4.1 Elemen Dalam Kinerja 18
2.4.2 Indikator Kinerja 18
2.5 Penelitian Terdahulu 19
2.6 Kerangka Pemikiran 21
2.7 Hipotesis 22

BAB III METODE PENELITIAN 24
3.1 Strategi Penelitian 24
3.2 Lokasi Penelitian 25
3.3 Jenis dan Sumber Data 25
3.4 Teknik Pengumpulan Data 26
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran 26
3.6 Populasi 27
3.7 Sampel 28
3.8 Teknik Pengujian Instrumen 31
3.8.1 Uji Validitas 31
3.8.2 Uji Reliabilitas 32
3.9 Teknik Analisis Data 33
3.9.1 Uji Asumsi Klasik 33
3.9.2 Uji Normalitas 33
3.9.3 Uji Multikolenieritas 34
3.9.4 Uji Heteroskedastistas 34
3.10 Analisis Regresi Linear 35
3.11 Uji Hipotesis 36
3.11.1 Uji T (Parsial) 36
3.11.2 Uji F (Simultan) 37
3.11.3 Koefisien Determinasi (R2) 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 39
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan 40
4.1.2 Bidang Usaha Perusahaan 41
4.1.3 Struktur Perusahaan 41
4.2 Analisis Pengujian Instrumen 43
4.2.1 Uji Validitas 43
4.2.2 Uji Reliabilitas 44
4.3 Analisis Data 45
4.3.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif 45
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik 56
4.3.3 Hasil Uji Normalitas 56
4.3.4 Hasil Uji Multikolenieritas 58
4.3.5 Hasil Uji Heterokedastitas 58

4.4 Hasil Analisis Regresi Linear 59
4.5 Hasil Uji Hipotesis 61
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial) 61
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan) 62
4.5.3 Hasil Uji R2 63
4.6 Pembahasan 64
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Fungsional terhadap Kinerja Karyawan 64
4.6.2 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan 66
4.6.3 Pengaruh Pelatihan Fungsional dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan 69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 71
5.1 Kesimpulan 71
5.2 Saran 72

DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 77
Lampiran 1. Kuisioner 78
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden 83
Lampiran 3. Uji Validitas 90
Lampiran 4. Uji Reliabilitas 93
Lampiran 5. Teknik Analisis Data 94
Lampiran 6. Uji Regresi 96
Lampiran 7. Tabel Distribusi 97
Lampiran 8. Dokumentasi Pengambilan Data 100

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja PT Kereta Api Indonesia Kantor Divre IV Tanjungkarang pada Tahun 2017 – 2022 4
Tabel 1.2 Jenis – Jenis dan Jumlah Karyawan yang mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Divre IV Tanjungkarang tahun 2021-2023.. 5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 3.1 Definisi Oprasional 27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan 27
Tabel 3.3 Jumlah Sampel per Stasiun 30
Tabel 3.4 Koefisien Determinasi 38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas 44
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas 45
Tabel 4.3 Kategori Mean 50
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Fungsional 50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Remunerasi 52
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan 54
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas 57
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolenieritas 58
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear 60
Tabel 4.10 Hasil Uji T 62
Tabel 4.11 Hasil Uji F 63
Tabel 4.12 Hasil Uji R2 63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Persentase Stress Karyawan di Asia Tenggara 2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 22
Gambar 4.1 Kantor Pusat Divre IV TNK 40
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan PT. KAI Divre IV Tanjungkarang 42
Gambar 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 46
Gambar 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Usia 47
Gambar 4.5 Persentase Responde Berdasarkan Masa Kerja 47
Gambar 4.6 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 48
Gambar 4.7 Persentase Responden Berdasarkan Jabatan 49
Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas 56
Gambar 4.9 Uji Heterokedastitas 59
Gambar 4.10 Proses Penyampaian Materi Diklap 65
Gambar 4.11 Pemberian Penghargaan 68

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin 28
Rumus 3.2 Stratified 30
Rumus 3.3 Uji Validitas 32
Rumus 3.4 Regresi Linear 35
Rumus 3.5 Uji T 36
Rumus 3.6 Uji F 37
Rumus 3.7 Koefisien Determinasi 38

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

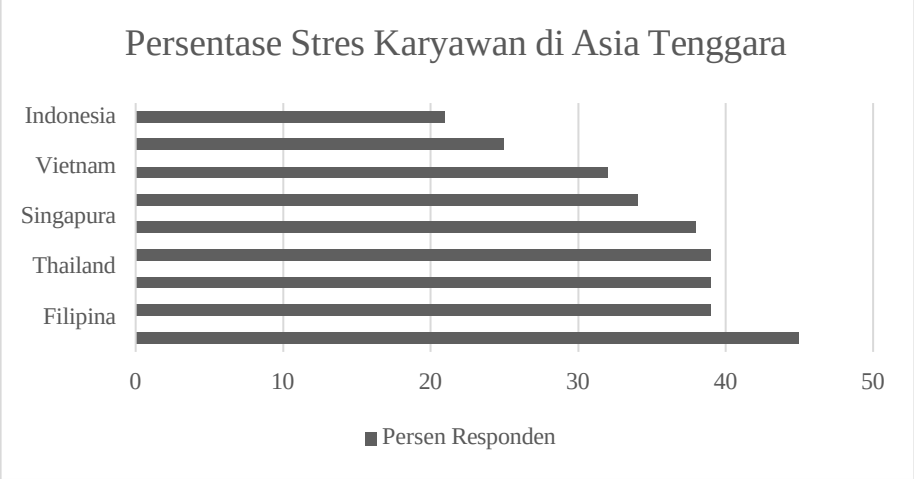
Suatu perusahaan membutuhkan pegawai sebagai aspek terpenting dalam mewujudkan suatu rencana perusahaan yang ditetapkan. Peranan sumber daya manusia pada era globalisasi akan sangat penting keberadaannya dan dibutuhkan searah dengan kemajuan sektor dalam industri bisnis. Semakin ketatnya persaingan di dalam dunia bisnis membuat suatu perusahaan harus mencari cara agar kulitas sumber daya manusia semakin meningkat sehingga menjadi keberhasilan kinerja pada perusahaan dan membuat perusahaan mampu bersaing pada perusahaan lain. Menurut Flippo, (2017) Sumber daya manusia berperan sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sedangkan, Follet dalam Andi Amang et al., (2023) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang- orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Sumber daya manusia adalah perorangan yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat dibedakan menjadi 2 kategori. Yang pertama

adalah Karyawan Operasional dan Karyawan Manajerial. Yang masing-masing memiliki peranannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang akan mengelola jalannya proses bisnis pada suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga dibutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh Sumber daya manusia yang ada dan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja tidak bisa di definisikan dalam satu arti saja karena kinerja memiliki makna yang sangat luas. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan maka kinerja yang maksimal tentu berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Kinerja Menurut Mathis et al., (2017) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai atau karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pusparani, (2021) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Stress kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang cukup banyak di temui sebagai pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan di Indonesia. Indonesia berada pada urutan ke 9 pada survei pekerja yang sering merasa stress di negara Asia Tenggara pada tahun 2022.

Gambar 1.1 Persentase Stress Karyawan di Asia Tenggara



Sumber : State of the Global Workspace Report (2022)

Berdasarkan data diatas Indonesia berada pada posisi ke 9 dengan 21% dari 122 ribu pekerja di Asia Tenggara. Meskipun pada bagian Asia Tenggara, Indonesia memiliki presentase stress kerja yang cukup rendah, hal ini harus menjadi fokus

pada bagian manajemen sumber daya manusia untuk menangani hal tersebut agar meminimalisir turunnya tingkat kinerja karyawan di Indonesia dan mampu bersaing secara global. Keberadaan negara untuk kemajuannya tidak terlepas dari campur tangan pemerintah. Salah satu kebijakan yang dibuat pemerintah untuk kemajuan suatu negara yakni dengan mendirikan perusahaan negara. Kebijakan tersebut dipakai oleh negara-negara berkembang yang memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu negara guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Kebijakan yang dibuat pemerintah untuk kemajuan negara sangatlah tepat untuk dilaksanakan.

Adapun Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara yang merupakan payung yang mengatur badan-badan usaha negara. Menurut Pasal 1 yang dimaksud dengan BUMN ialah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara. BUMN diadakan atas dasar pertimbangan bahwa BUMN merupakan salah satu pelaku kegiatan ekonomi dalam kemajuan suatu negara. Selain itu BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan pelaksanaan serta peran BUMN dalam kemajuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa transportasi pengangkutan penumpang dan barang. Sumber daya manusia pada jasa transportasi kereta api dituntut memiliki citra kerja yang positif, pelayanan yang baik dan menghasilkan nilai manfaat yang besar bagi para stakeholder maupun para pengguna jasanya. Sesuai dengan slogan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu “Anda adalah prioritas kami”, maka para karyawan perusahaan dituntut memiliki performa kerja yang bagus sebagai perwujudan dari pelayanan prima untuk pelanggannya. Melalui pelayanan prima akan tercipta citra kerja yang positif dan berdampak pada loyalitas masyarakat menggunakan jasa transportasi kereta api. Namun sebagai motor penggerak pelayanan perusahaan, karyawan-karyawan SDM tersebut masih terdapat beberapa

permasalahan-permasalahan yang menghambat cita- cita perusahaan. Diantaranya pada aspek kompetensi dan semangat dalam berkontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Munculnya permasalahan tersebut tentu nantinya akan berkaitan dengan kualitas penilaian kinerja dari karyawan itu sendiri.

Selain kinerja pegawai, kepuasan kerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia juga perlu diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja PT Kereta Api Indonesia Kantor Divre IV Tanjungkarang pada Tahun 2017 – 2022

No	Tahun	Skor Nilai	Predikat
1	2017	92	A-
2	2018	88	B+
3	2019	85	B
4	2020	68	C
5	2021	69	C
6	2022	84	B

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia Kantor Divre IV Tanjungkarang (2024)

Pada tahun 2017 Kantor Divre IV Tanjungkarang memiliki penilaian kinerja yang sempurna. Hal ini dikarenakan target usaha pada regional Tanjungkarang berhasil mencapai target yang sebelumnya ditentukan melalui KA angkutan penumpang dan KA angkutan barang meliputi : batubara, semen, BBM, *Crude Palm Oil* (CPO). Pada tahun 2017 KA angkutan penumpang masih melakukan 4 kali keberangkatan dan masih banyak penumpang yang menggunakan jasa kereta api sehingga predikat yang didapatkan bisa dibilang sangat memuaskan. Pada Tahun 2020 predikat yang didapatkan Kantor Divre IV Tanjungkarang menurun. Hal ini tidak lain disebabkan oleh wabah covid 19 yang mulai menyebar di seluruh Indonesia hal ini berdampak pada keberangkatan KA penumpang yang mengalami kerugian dan mengharuskan Kantor Divre IV Tanjungkarang mengurangi keberangkatan menjadi 2 kali sehari.

Pada saat ini penumpang juga lebih memilih menggunakan kendaraan pribadi atau memilih angkutan penumpang lain seperti bus dan travel. Hal ini terus terjadi sampai tahun 2022 predikat pada Kantor Divre IV mengalami kenaikan karena berfokus pada angkutan barang seperti batubara, CPO, semen, dan BBM. Pada awal tahun 2023 Kantor Divre IV akhrinya memutuskan untuk mengurangi kembali KA angkutan penumpang menjadi satu kali keberangkatan perharinya. PT Kereta Api Indonesia pada daerah oprasional Tanjungkarang (Kantor Divre IV) memiliki total 2215 karyawan yang tersebar diseluruh unit operasi regional Lampung hal ini menjadikan fokus unit SDM untuk mampu mengembangakan kinerja karyawan secara merata pada seluruh unit regional di Lampung. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah diklat fungsional dan remunerasi. PT. Kereta Api Indonesia memiliki program diklat fungsional yang langsung dikoordinasikan kepada kantor pusat biasanya pendidikan dan pelatihan dilakukan di Pusdiklat yang tersebar di seluruh daerah operasi PT. Kereta Api Indonesia.

Sedangkan program pendidikan yang di koordinasikan di daerah masing masing memiliki nama dan proses yang berbeda tergantung pada kebijakan di daerah operasi masing-masing. Program pendidikan pada kantor Divre IV Tanjungkarang lebih di kenal dengan pendidikan lapangan (diklap) *refreshing*. Diklap *refreshing* bertujuan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan selain itu *diklap refreshing* di Kantor Divre IV bersifat fungsional karena diklap ini dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional.

Tabel 1. 2 Jenis – Jenis dan Jumlah Karyawan yang mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Divre IV Tanjungkarang tahun 2021-2023

No	Nama Program Diklap	2021	2022	2023
1	Diklap *Refreshing* Awak Sarana Perkeretaapian dengan Penggerak Non Listrik	320	340	340
2	Diklap *Refreshing* Pengatur Perjalanan Kereta Api	109	98	96
3	Diklap *Refreshing* Perawatan Lokomotif	202	210	219

4	Diklap *Refreshing* Perawatan Wesel	80	70	98
5	Diklap *Refreshing* Geometri Lengkung Jalan Rel	198	240	245
6	Diklap *Refreshing* Perawatan dan Pemeriksaan AC Kereta	74	101	98
7	Diklap *Refreshing* Petugas Rumah Sinyal	86	98	101
8	Diklap *Refreshing* Petugas Langsir & Penjaga Wesel	90	90	98
9	Diklap *Refreshing* Kepala Stasiun dan Wakil Kepala Stasiun	80	72	70
10	Diklap *Refreshing* Awak Sarana Perkeretaapian tanpa Penggerak Non Listrik	320	339	345

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjungkarang (2024)

Diklap ini tidak seberat dan seketat pelatihan di pusat karena pelatihan ini bertujuan untuk *merefresh* atau mengulang kembali apa yang telah didapat dari pelatihan pusat. Diklap tidak mempengarui pengembangan karir tetapi, bertujuan untuk meningkatkan kinerja tiap karyawan namun, jika seorang pegawai mendapatkan hasil yang kurang baik dalam pelaksanaan diklap maka pegawai tersebut akan dilatih hingga dapat menyelesaikan pelatihan tersebut dengan hasil yang memuaskan. Pelaksanaan diklap walaupun dilaksanakan oleh masing-masing daerah operasional namun pelaksanaanya tetap dalam pengawasan dan mengikuti sistem yang ada di pelatihan pusat. Selain itu pelatihan dapat terselenggaran dengan persetujuan kantor pelatihan pusat yang berada di Bandung, segala keperluan mulai dari materi, pelatih, dan *output* yang dihasilkan berupa sertifikat pelatihan akan dikeluarkan oleh kantor pelatihan pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Permasalahan yang sering terjadi pada saat pelaksanaan program diklap *refreshing* di Kantor Divre IV Tanjungkarang ialah terbatasnya *trainer* atau pelatih yang harusnya dikirim langsung dari pihak pusat sehingga terkadang diklat terlaksanakan kurang maksimal. Selain itu, peserta pada program diklap *refreshing* di batasi hanya beberapa peserta saja sehingga tidak semua karyawan bisa mengikuti pada satu waktu yang sama, tetapi karyawan tetap bisa mengikuti pada jadwal diklap *refreshing* berikutnya.

Selain pelatihan fungsional, remunerasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. KAI Kantor Divre IV Tanjungkarang. Pemberian remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Kantor Divre IV dan dengan harapan supaya para pegawai Kantor Divre IV Tanjungkarang dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas. Riana et al., (2018), mengartikan remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Setiap perusahaan akan memberikan besaran nominal remunerasi yang berbeda-beda termasuk pada Divre IV Tanjungkarang.

Besaran remunerasi yang diberikan di PT Kereta Api Indonesia tergantung dari banyaknya aspek yang dipertimbangkan salah satunya golongan karyawan. Perlu diingat kalau angka-angka ini merupakan estimasi dan dapat berbeda tergantung pada pengalaman, lokasi penempatan, serta kebijakan perusahaan.

No	**Posisi**	**Perkiraan Gaji per Bulan**
1	*Executive Vice President*	Rp40.000.000–Rp45.000.000
2	General Manager Teknik	Rp27.000.000–Rp30.000.000
3	Senior Manager Manajemen	Rp28.400.000
4	Manajemen	Rp25.000.000–Rp30.000.000
5	Manajer	Rp3.500.000–Rp13.000.000
6	*Assistant Manager*	Rp8.000.000–Rp10.500.000
7	Supervisor	Rp8.000.000–Rp12.000.000
8	Teknisi	Rp5.000.000–Rp8.000.000
9	Teknologi Informatika	Rp7.000.000–Rp9.000.000
10	*Software Engineer* - Kontraktor	Rp7.000.000–Rp9.000.000
11	Masinis	Rp5.000.000–Rp13.000.000
12	Asisten Masinis	Rp6.000.000
13	Kondektur	Rp6.500.000
14	Pramugari/Pramugara	Rp4.000.000
15	Staf Pelaksana	Rp5.000.000–Rp7.000.000
16	*Officer*	Rp5.000.000–Rp7.000.000
17	Teknik	Rp2.000.000–Rp9.000.000
18	*Finance Manager*	Rp3.000.000–Rp5.000.000
19	Staf Administrasi	Rp3.000.000–Rp5.000.000

20	Pelayanan	Rp3.000.000–Rp5.000.000
21	Pemasaran/Hubungan Masyarakat (Humas)	Rp3.000.000–Rp5.000.000
22	Akuntansi/Keuangan	Rp3.000.000–Rp5.000.000
23	*Call Center Agent*	Rp3.000.000–Rp5.000.000
24	*Contact Center Agent*	Rp3.000.000–Rp5.000.000
25	*Marketing Staff*	Rp3.000.000–Rp5.000.000
26	*Security*/Satpam	Rp2.000.000
27	Pelaksana	Rp3.000.000–Rp5.600.000
28	*Customer Service*	Rp3.000.000–Rp4.200.000
29	*Front Liner*	Rp2.000.000–Rp3.000.000
30	*Ticketing Staff*	Rp2.000.000–Rp3.000.000
31	Petugas PPKA (Pengatur Perjalanan Kereta Api)	Rp2.500.000
32	Petugas Langsir KA	Rp2.500.000
33	Polisi Khusus Kereta Api (Polsuska)	Rp3.000.000–Rp5.000.000
34	Petugas KPJR (Keselamatan dan Pengamanan Jalur Rel)	Rp2.500.000–Rp5.300.000

Ada faktor yang mempengaruhi perbedaan besaran nominal remunerasi ini, seperti misalnya kemampuan *finansial* perusahaan, durasi dan juga masa kerja dan kebijakan internal perusahaan. Pada jenis remunerasi yang rutin diterima karyawan Kantor Divre IV Tanjungkarang biasanya berupa bonus insentif atau kenaikan gaji tergantung pada golongan karyawan tersebut. Sedangkan, bentuk remunerasi yang tidak rutin di lingkungan Kantor Divre IV berupa penghargaan masa kerja mengabdi yang berupa emas logam mulia seberat 10 gram untuk karyawan pensiun. Tetapi, banyak karyawan yang merasa tidak adil apalagi beberapa karyawan yang bekerja dengan keras tetapi belum memenuhi syarat untuk kenaikan golongan sehingga kinerja yang biasanya dilakukan secara maksimal bisa turun sewaktu-waktu. Maka berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengambil judul **"Pengaruh Pelatihan Fungsional dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang".**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang
2. Apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang
3. Apakah pelatihan fungsional dan remunerasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan fungsional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang
2. Umtuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan fungsional dan remunerasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi jurusan Ilmu Administrasi Bisnis khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan bagi instansi dan pihak pihak terkait dalam pengembangan kinerja pegawai, terkhusus kepada PT. Kereta Api Indonesia Kantor Divre IV Tanjungkarang untuk memperbaiki kinerjanya pada masa yang akan datang.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Mathis dan Jackson, 2006). SDM juga bisa diartikan sebagai rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Tinangon, Kojo and Tawas, 2019). Selain itu, Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan. Bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan modal yang penting bagi perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan yang akan membuat perusahaan mencapai tujuannya (Nur Shabrina & Partono Prasetio, 2018). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia merupakan potensi yang ada pada manusia yang dapat dikembangkan dalam proses produksi. Menurut pendapat Marnis & Priyono (2008) sumber daya manusia atau *human resources* adalah keahlian terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seseorang.

Dari beberapa definisi diatas bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu individu yang bekerja dan berkumpul dalam satu organisasi yang memiliki suatu kemampuan atau keahlian terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang digunakan pada suatu instansi atau perusahaan yang harus dilatih dan

dikembangkan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam instansi atau perusahaan tersebut agar mencapai tujuan organisasi.

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumberdaya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll (Al Fadjar Ansory, 2018). Selain itu, manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi. Kegiatan sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Karim, 2023).

Dari definisi terkait manajemen sumber daya manusia yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni dan strategi untuk mengatur peran dan hubungan tenaga kerja supaya mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu terlaksananya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia ialah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang saling memberi manfaat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. Berikut fungsi dari manajemen sumber daya manusia :

1. Perencanaan Kebutuhan SDM untuk Organisasi

   Pertama, mereka bertanggung jawab untuk merencanakan kebutuhan SDM

yang sesuai dengan strategi organisasi. Ini melibatkan penentuan jumlah, kualifikasi, dan kemampuan karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Perekrutan dan Seleksi

   Selanjutnya, fungsi Manajemen SDM termasuk dalam perekrutan dan seleksi karyawan yang berkualitas. Proses ini melibatkan menarik calon karyawan yang potensial, melaksanakan wawancara, dan melakukan penilaian untuk memilih individu terbaik yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

3. Pengembangan Karyawan

   Fungsi lainnya adalah pengembangan karyawan. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan yang mendukung peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Mereka juga terlibat dalam menyediakan kesempatan karir dan pengembangan jenjang karir yang jelas bagi karyawan.

2.2 Pengertian Pelatihan Fungsional

Untuk mencapai tujuan organisasi, maka dibutuhkan kontribusi dari anggota organisasi. Kontribusi yang diberikan adalah berupa kinerja yang baik dan maksimal, agar pencapaian tujuan organisasi lebih maksimal dan tidak melewati batas waktu yang telah ditargetkan. Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya, perlu diadakan pengaturan penyelenggaraan Pendidikan. Menurut Pratama, (2018) pelatihan adalah upaya suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pelatihan fungsional dalam dunia kerja adalah pendidikan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional. Menurut Umiyati et al., (2020) pelatihan dan pendidikan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pembelajaran kepada karyawan dalam sebuah entitas, dalam rangka mendukung proses bisnis entitas tersebut. Dengan adanya pelatihan pula, maka akan lebih memudahkan suatu organisasi untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat menambah wawasan, sehingga kompetensi atau keahlian pegawai dapat meningkat. Semakin naik kompetensi pegawai maka secara otomatis kinerja

pegawai juga akan naik, sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Secara garis besar pelatihan fungsional adalah sebuah bentuk pelatihan yang dilaksanakan untuk memberikan ilmu pengetahuan serta keterampilan atau skill kepada para pegawai atau karyawan dengan menyesuaikan sebuah keahlian dan keterampilan tertentu yang diperlukan untuk menduduki sebuah jabatan fungsional .

2.2.1 Tujuan Pelatihan Fungsional

Pelatihan fungsional mempunyai andil dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Simamora (2017), beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pendidikan, pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Memberikan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
2. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan adalah perbaikan kinerja, kemajuan teknologi, waktu pembelajaran, memecahkan masalah operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Kemudian menurut Tarigan & Nasution, (2014) menyatakan sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dari pendidikan fungsional adalah:

1. Memperbaiki moral kerja karyawan.
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara/merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.
5. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
6. Dapat mengurangi pengawasan yang tidak perlu, dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Sedangkan di PT. Kereta Api Indonesia, Pelatihan fungsional atau lebih dikenal dengan program diklap *refreshing* juga berguna untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan karyawan dalam memantapkan pelaksanaan tugas pokok serta meminimalisir stress kerja pada karyawan agar kinerja tetap maksimal.

2.3 Pengertian Remunerasi

Dalam konteks reformasi birokrasi remunerasi ialah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, sedangkan menurut *Oxford American Dictionary*, *remuneration* adalah *payment* atau *reward* yang berarti pembayaran, penghargaan. Sedangkan, remunerasi dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa) atau imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku manajemen sumber daya manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi.

Istilah remunerasi juga seringkali disama artikan dengan isitilah kompensasi. Beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama, pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini juga mulai dikenal di masyarakat Indonesia setelah adanya program reformasi birokrasi yang salah satunya programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Menurut Putra et al., (2019) remunerasi adalah imbalan kerja atau balas jasa yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Remunerasi ialah imbalan kerja diluar gaji yang diterima pegawai dengan tujuan agar mampu mensejahterakan kehidupan pegawai sehingga timbul semangat, gairah, dan motivasi dalam bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Remunerasi erat kaitannya dengan sistem penilaian kinerja.

2.3.1 Tujuan Remunerasi

Remunerasi dalam sistem pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih, namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari sumber daya manusia yang mengawalinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk, antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau *feodal style*.
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme, dsb.)
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Pegawai BUMN adalah bagian dari pemerintahan maka dalam reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (reformasi bidang kultural), sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi). Sesuai dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan remunerasi diperuntukan bagi seluruh pegawai negeri dan BUMN di seluruh instansi. Berdasarkan urgensinya dikelompokan berdasarkan skala prioritas ke dalam tiga kelompok yaitu:

1. Prioritas pertama adalah seluruh Instansi Rumpun Penegak Hukum, rumpun pengelola Keuangan Negara, rumpun Pemeriksa dan Pengawas Keuangan Negara serta Lembaga Penertiban Aparatur Negara.
2. Prioritas kedua adalah Kementrian/Lembaga yang terkait dengan kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil penerimaan Negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk Pemda.
3. Prioritas ketiga adalah seluruh kementrian/lembaga yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Pemberlakuan sistem remuenerasi diharapkan mampu mensejahterakan kehidupan pegawai di lingkungan PT.Kereta Api Indonesia, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kualitas kinerja demi tercapainya tujuan instansi.

2.4 Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata "*job performance*" dan di sebut juga "*actual performance*" atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Berikut beberapa pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2007), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Budhiningtias Winanti, (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang di hasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau bagian yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sulistyaningsih, (2018) Manajemen kinerja merupakan istilah yang sangat luas di gunakan saat ini. Namun, tidak ada satu definisi pun yang mutlak di setujui. Definisi yang sering di gunakan adalah sebuah proses atau seperangkat proses

mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam instansi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Moeheriono & Si, (2012) dalam bukunya Pengukuran kinerja , menyatakan bahwa pengetian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan pengertian atau definisi kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewanangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.4.1 Elemen Dalam Kinerja

Mitchell dalam Sedarmayanti & Pd, (2001), mengemukakan bahwa kinerja meliputi aspek yang di jadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang, dan untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja yang mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu:

1. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang di peroleh secara sendiri- sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga di berikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus dapat dilakukan dengan baik.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku umum.

2.4.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan dan telah ditetapkan yang diukur secara kualitatif dan kuantitatif adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan terhadap hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja serta kehadiran (presensi) pegawai. Penilaian kinerja pegawai berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Menurut Mathis *and* Jackson, (2011) kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Inisiatif pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian seperti pada tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sadiah (2019)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kpp Pratama Se – Bandar Lampung	1. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu tidak membahas variabel Pelatihan Fungsional
2	Syifa Ayu Pradipta (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Penelitian Dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung	1. Secara umum, diklat pada Puslitbang Geologi Kelautan Kota Bandung dapat dilaksanakan dengan cukup baik. 2. Secara umum, remunerasi pada Puslitbang Geologi Kelautan) Kota Bandung dinilai cukup baik. 3. Secara umum, kinerja pegawai pada Puslitbang Geologi	Perbedaan pada penelitian ini yaitu lokasi yang diteliti yaitu Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan Bandung

			Kelautan Kota Bandung mengalami peningkatan yang cukup baik. 4. Pengujian verifikatif yang sudah dilakukan menghasilka pendapat apabila secara simultan diklat dan remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan. Sedangkan secara parsial dikla t dan remunerasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan.	
3	Nurfia Sendy (2020)	Pengaruh Diklat Fungsional Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di Sd Negeri Kaliasin I Dan Sd Negeri Ketabang Kecamatan Genteng Surabaya	1. Diklat fungsional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kaliasin 1 dan SD Negeri Ketabang Kecamatan Genteng.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel yang digunakan hanya pelatihan fungsional.
4	Muhajir S. (2022)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Tallo Makassar	1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar 2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian polsek Tallo Makassar.	Perbedaan pada penelitian ini adalah variabel yang digunakan hanya pelatihan yang berjenis fungsional.
5	Adhi Tri Arjuna (2022)	Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Palembang	1. Terdapat pengaruh signifikan Remunerasi terhadap disiplin 2. Terdapat pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja	Perbedaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan hanya variabel remunerasi.

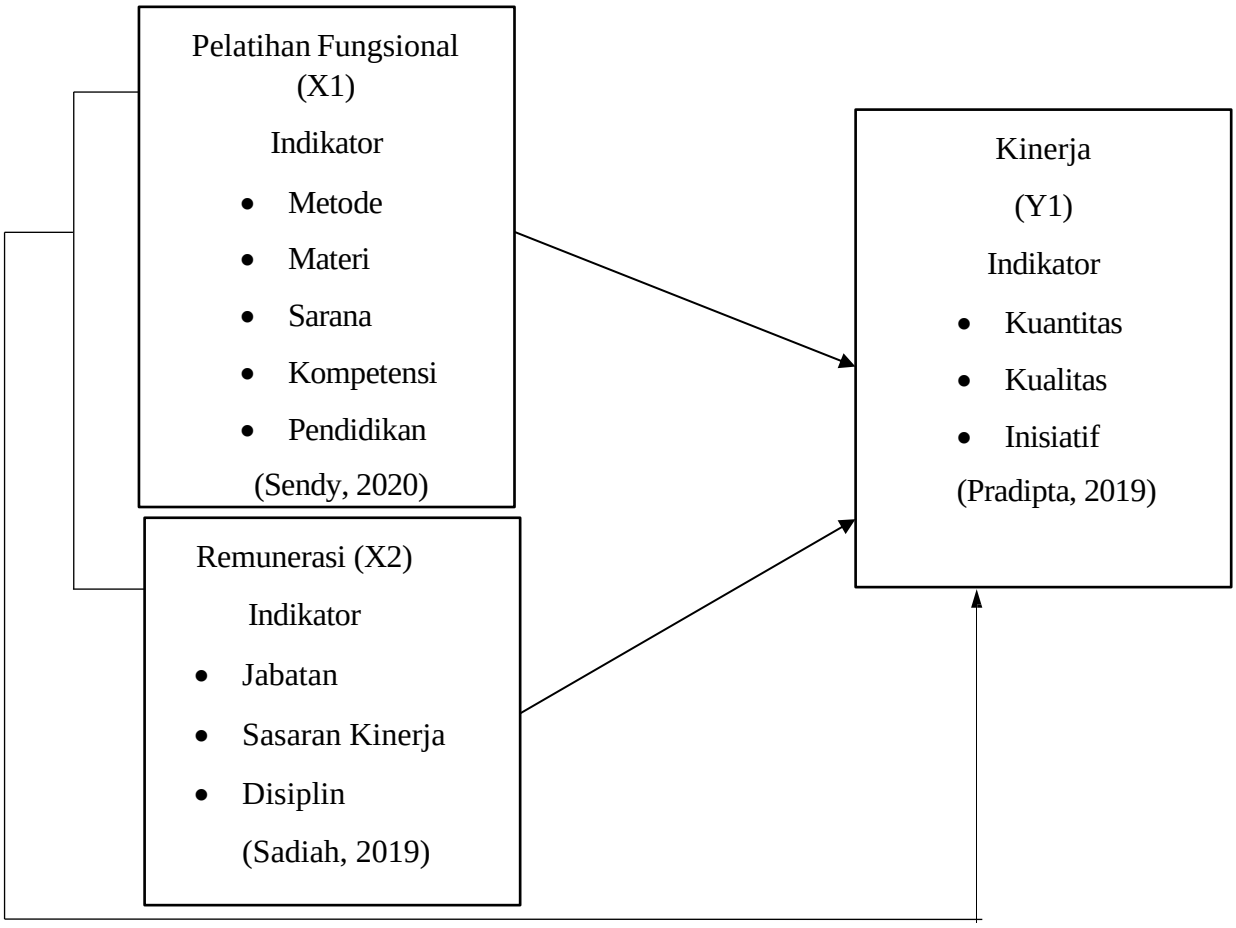
Sumber : Data diolah peneliti (2024).

Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ialah kinerja yang akan dianalisis adalah kinerja yang dirasakan oleh karyawan PT. KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang, Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel Pelatihan fungsional dan Remunerasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari sesuatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji Sugiono, (2012). Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Koopmans (2014) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dapat diartikan bahwa kinerja merupakan gambaran dari hasil serta tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan selama periode tertentu di tempat kerja. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran pengaruh Pelatihan Fungsional dan Remunerasi terhadap kinerja pegawai PT KAI Divisi Regional IV Tanjungkarang. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Diolah Peneliti (2023)

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiono, (2012), hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji.

Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha_1 : Pelatihan fungsional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divre IV Tanjungkarang.

   Ho_1 : Pelatihan fungsional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divre IV Tanjungkarang.
2. Ha_2 : Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karywan Divre IV Tanjungkarang.

   Ho_2 : Remunerasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divre IV Tanjungkarang.
3. Ha_3 : Pelatihan fungsional dan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Divre IV Tanjungkarang.

   Ho_3 : Pelatihan fungsional dan remunerasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Divre IV Tanjungkarang.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Suatu penelitian harus menggunakan strategi penelitian dan metode penelitian agar penelitian yang diteliti dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dan bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sugiono, (2012), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Darmadi, (2013), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, cara ilmiah itu sendiri ialah kegiatan penelitian berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan rasional, empiris, dan sistematis.

Strategi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Menurut Sugiono, (2012), desain kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dalam penelitian ini variabel independennya ialah pelatihan fungsional, dan remunerasi, lalu variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan Divre IV Tanjungkarang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut Sugiono, (2012), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, alasan menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat serta penelitian ini juga bermaksud untuk menguji hipotesis antara pelatihan fungsional dan remunerasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif adalah bertujuan untuk meneliti sebuah hipotesis dengan cara mengumpulkan data yang bisa diukur dengan menggunakan ilmu statistik, matematika, dan komputasi. Artinya, penelitian kuantitatif memiliki jawaban yang cenderung pasti.

Menurut Sujarweni, (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Sedangkan pengertian Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiono, (2012) adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DIVRE IV Tanjungkarang yang terdiri dari 49 stasiun sebagai objek penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi serta data dan bahan lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan melalui :

1. Data primer adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari responden meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket mengenai pelatihan fungsional serta remunerasi terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang.
2. Data sekunder adalah data atau laporan perusahaan yang telah diolah perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, program perusahaan, wewenang dan tanggung jawab dari PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data melalui berbagai cara sesuai dengan metode yang berlaku. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Questioner*, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan berbentuk angket kepada karyawan yang telah mengikuti pelatihan fungsional serta karyawan yang mendapatkan remunerasi pada PT. Kereta Api Indonesia Kantor Divre IV Tanjungkarang. Pendidikan fungsional serta remunerasi dinilai oleh karyawan untuk memperlihatkan dampak yang diterimanya selama ini terhadap pekerjaannya dalam memberikan loyalitas ke perusahaan sehingga dapat dilihat gambaran kesuksesan yang dilakukan perusahaan.
2. *Interview*, yaitu data yang dikumpulkan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pimpinan dan sebahagian karyawan yang berkaitan langsung dengan masalah yang dibahas.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional merupakan bagian dari penelitian yang memberikan penjelasan variabel-variabel operasional agar dapat diukur. Adapun definisi operasional penelitian ini sebagai berikut : Dalam penelitian terdapat variabel indikator yang dapat diukur yaitu : Pelatihan fungsional (X1), variabel remunerasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Definisi Oprasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	*Kinerja* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sesorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif	*Likert*
Pelatihan Fungsional (X1)	*Pelatihan Fungsional a*dalah pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional.	1. Metode 2. Materi 3. Sarana 4. Kompetensi 5. Pendidikan	*Likert*
Remunerasi (X2)	*Remunerasi* adalah hadiah untuk pegawai dalam bentuk upah, tunjangan, bonus, program pensiun, dan intensif tunai maupun non tunai	1. Jabatan 2. Sasaran Kinerja 3. Disiplin	*Likert*

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

3.6 Populasi

Menurut Sugiono, (2012) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Divre IV Tanjungkarang yang terdiri dari 49 stasiun dengan jumlah karyawan sebanyak 2.215 orang.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan

No	Nama Stasiun	Jumlah	No	Nama Stasiun	Jumlah
1	Stasiun Air Asam	34	**26**	Stasiun Lubuk Rukam	32
2	Stasiun Air Tuba	25	**27**	Stasiun Martapura	80
3	Stasiun Baturaja	250	**28**	Stasiun Metur	20
4	Stasiun Bekri	20	**29**	Stasiun Negararatu	20
5	Stasiun Belatung	22	**30**	Stasiun Negeri Agung	20
6	Stasiun Belimbing Airkaka	23	**31**	Stasiun Pagar Gunung	24
7	Stasiun Blambangan Pasar	23	**32**	Stasiun Panjang	30
8	Stasiun Blambangan Umpu	27	**33**	Stasiun Peninjawan	26

9	Stasiun Branti	28	**34**	Stasiun Pidada	24
10	Stasiun Candimas	25	**35**	Stasiun Rejosari	80
11	Stasiun Cempaka	23	**36**	Stasiun Rengas	40
12	Stasiun Durian	20	**37**	Stasiun Sepancar	25
13	Stasiun Garuntang	36	**38**	Stasiun Sukamenanti	20
14	Stasiun Gedungratu	27	**39**	Stasiun Sukamerindu	20
15	Stasiun Giham	24	**40**	Stasiun Sulusuban	20
16	Stasiun Gilas	25	**41**	Stasiun Sungai Tuha	36
17	Stasiun Haji Pemanggilan	26	**42**	Stasiun Tarahan	280
18	Stasiun Kalibalangan	27	**43**	Stasiun Tanjung Rambang	41
19	Stasiun Kamelak	20	**44**	Stasiun Tanjungkarang	285
20	Stasiun Kepayang	20	**45**	Stasiun Way Tuba	20
21	Stasiun Ketapang	50	**46**	Stasiun Tanjungrajo	34
22	Stasiun Kotabaru	35	**47**	Stasiun Tegineneng	34
23	Stasiun Kotabumi	80	**48**	Stasiun Tulungbuyut	20
24	Stasiun Labuhanratu	40	**49**	Stasiun Way Pisang	25
25	Stasiun Lubuk Batang	34			
TOTAL = 2.215					

Sumber : Kantor Divre IV Tanjungkarang Unit SDM (2024)

3.7 Sampel

Menurut Sugiyono, (2016), merupakan bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dari jumlah populasi 2.215 orang maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

RUMUS : $n = \frac{N}{1+(N\ (e)^2}$

Rumus 3. 1 Slovin

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Taraf kesalahan

Maka jumlah sampel yang diperoleh:

$$n = \frac{2215}{1 + 2215\ (0{,}1)^2}$$

n = 95,68 = 96 Responden

Menurut Augusty, (2006) untuk menentukan besarnya sampel penelitian adalah ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian. Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 95,68 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 96. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjungkarang sebanyak 96 orang. Adapun metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu probability sampling yang berarti, penentuan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik *purposive sample.* Teknik Purposive sampling menurut Sugiono, (2012) adalah penentuan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Selain itu, teknik penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Stratified Proporsionate Random Sampling*. Teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Berikut adalah hasil perhitungan dalam teknik penentuan sampel dengan menggunakan teknik Stratified Proporsionate :

$$n = \frac{x}{y} \times 96$$

Rumus 3. 2 Stratified

Dengan Keterangan :

n = jumlah sampel

x = jumlah karyawan per stasiun

y = total keseluruhan karyawan

Berdasarkan rumus 3.2 diatas, maka contoh penentuan jumlah sampel untuk stasiun air asam adalah sebagai berikut:

$n = \frac{x}{y} \times 96$

$n = \frac{34}{2215} \times 96$

$n = 1{,}47$

$n = 1\ (dibulatkan)$

Maka jumlah sampel yang diambil tiap stasiun adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Jumlah Sampel per Stasiun

No	Nama Stasiun	Jumlah Sampel	No	Nama Stasiun	Jumlah Sampel
1	Stasiun Air Asam	1	**26**	Stasiun Lubuk Rukam	1
2	Stasiun Air Tuba	1	**27**	Stasiun Martapura	3
3	Stasiun Baturaja	11	**28**	Stasiun Metur	1
4	Stasiun Bekri	1	**29**	Stasiun Negararatu	1
5	Stasiun Belatung	1	**30**	Stasiun Negeri Agung	1
6	Stasiun Belimbin Airkaka	1	**31**	Stasiun Pagar Gunung	1
7	Stasiun Blambangan Pasar	1	**32**	Stasiun Panjang	1
8	Stasiun Blambangan Umpu	1	**33**	Stasiun Peninjawan	1
9	Stasiun Branti	1	**34**	Stasiun Pidada	1
10	Stasiun Candimas	1	**35**	Stasiun Rejosari	3
11	Stasiun Cempaka	1	**36**	Stasiun Rengas	2
12	Stasiun Durian	1	**37**	Stasiun Sepancar	1
13	Stasiun Garuntang	2	**38**	Stasiun Sukamenanti	1
14	Stasiun Gedungratu	1	**39**	Stasiun Sukamerindu	1
15	Stasiun Giham	1	**40**	Stasiun Sulusuban	1
16	Stasiun Gilas	1	**41**	Stasiun Sungaituha	2
17	Stasiun Haji Penangkalan	1	**42**	Stasiun Tarahan	12
18	Stasiun Kalibalangan	1	**43**	Stasiun Tanjung Rambang	2
19	Stasiun Kamelak	1	**44**	Stasiun Tanjungkarang	12
20	Stasiun Kepayang	1	**45**	Stasiun Way Tuba	1
21	Stasiun Ketapang	2	**46**	Stasiun Tanjungrajo	2
22	Stasiun Kotabaru	2	**47**	Stasiun Tegineneng	2

23	Stasiun Kotabumi	3	**48**	Stasiun Tulungbuyut	1
24	Stasiun Labuhan Ratu	2	**49**	Stasiun Way Pisang	1
25	Stasiun Lubuk Batang	1	**TOTAL = 96**		

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Menurut Sugiono, (2012) *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

3.8 Teknik Pengujian Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono, (2016). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan defenisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrument penelitian untuk mengukur variabel yang di teliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu di lakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan realibilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2006) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono, (2016) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pernyataan.

Suatu kuesioner akan dibilang sah atau valid apabila pertanyaan yang terdapat di kuesioner dapat menjelaskan apa yang diukur. Suatu variabel dikatakan valid apabila r hitung > r tabel dengan taraf signifikan (α =0,05) dan suatu variabel dikatakan tidak valid apabila r hitung < r tabel (α =0,05) dan drajat kepercayaan sebesar 95% dan drajat kebebasan (df=n-2) dimana N adalah jumlah sampel. Adapun rumus Pearson Product Moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\,(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x^2)\}\{n\sum y^2 - (\sum y^2)\}}}$$

Rumus 3. 3 Uji Validitas

Keterangan:

rxy : koefisien validitas

n : banyaknya subjek

x : nilai pembanding

y : nilai yang akan dicari validitasnya

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Situmorang & Lutfi, (2012) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali, (2006) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu. Menurut Ghozali, (2006) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha> 0.60. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha menurut Sugiyono, (2016) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai alpha Cronbach's 0.00 s/d 0.20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach's 0.21 s/d 0.40 berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach's 0.41 s/d 0.60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach's 0.61 s/d 0.80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach's 0.81 s/d 1.00 berarti sangat reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi penting yang terkandung di dalamnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang data yang dianalisis dan mengambil keputusan berdasarkan informasi yang ditemukan. Menurut Sugiyono, (2016) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten Santoso, (2009). Menurut Sugiyono, (2016) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji hereoskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikasi keofisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.9.2 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena modal regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal Santoso, (2009). Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu dengan melihat tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram memiliki bentuk seperti lonceng. Namun bila dilihat grafik histrogram memberikan

pola yang sedikit menceng kekiri atau kanan, dapat dikatakan variable pengganggu atau residual mendekati distribusi normal.

Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya. Meskipun data sedikit keluar garis dan kemudian mengikuti variabel garis diagonalnya, maka data observasi dikatakan mendekati distribusi normal. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode Kolmogrov Smirnov. Bedanya, *output* yang dihasilkan Kolmogrov Smirnov berupa variabel. Pendapat Santoso, (2009) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogrov Smirnov dapat diukur melalui:

1. Nilai probabilitas atau sig, > 0.05 maka data terdistribusi secara normal.
2. Nilai probabilitas atau sig, < 0.05 maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.9.3 Uji Multikolenieritas

Menurut Ghozali, (2006) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Dasar pertimbangan uji *multikolinieritas* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinieritas* antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai toleransi < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada *multikolinieritas* antar variabel dalam regresi.

3.9.4 Uji Heteroskedastistas

Uji *heteroskedastisitas* menurut Ghozali, (2006) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari satu residual dari pengamatan variabel pengamatan lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

Menurut Ghozali, (2006) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik *Scatterplot*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji *heteroskedastisitas* yaitu:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi/ bebas *heteroskedastisitas.*

Menurut Ghozali, (2006), analisis dengan grafik *plot* masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji *heteroskedastisitas* juga dapat di deteksi melalui uji glejser dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan, namun jika nilai probabilitas atau sig < dari 0,05 maka telah terindikasi *heteroskedastisitas.*

3.10 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel independen sebagai *predictor* dimanipulasi nilainya. Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen. Model regresi menurut Sugiyono, (2016) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta o + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear

Dimana:

Y = Variabel Terikat (Kinerja Pegawai)

X1 = Variabel Bebas (Pelatihan Fungsional)

X2 = Variabel Bebas (Remunerasi)

Bo = Konstanta

β1, β 2 = Koefisien Regresi

e = Tingkat kesalahan

3.11 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Dalam statistik sebuah hasil dapat dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.

3.11.1 Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono, (2016) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 (α = 5%). Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

$$= \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Rumus 3. 5 Uji T

Keterangan:
βn = Koefisien regresi masing masing variabel
Sβn = standar eror masing masing variabel
Pengujian Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan α = 5% (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan *dk=(n-k-1)* dimana *k* = jumlah regresi dan *n* = jumlah observasi (ukuran sampel).
Maka ketetentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.11.2 Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghozali, (2006) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunkan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0.05 (α = 5%). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

N : Jumlah data atau kasus

K : Jumlah variabel independen

Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar a = 5%, derajat kepercayaan sebesar 95%, derajat kebebasan pembilang df_1=(k-1), dan derajat kebebasan penyebut df_2=(n-k). Dimana n = jumlah sampel penelitian dan k = jumlah variabel penelitian.

Hipotesis yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut Sahir, (2021) :

Ho : Variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Ha : Variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat secara simultan.

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

3.11.3 Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Sugiyono, (2016) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui variasi model *Summary*, terdapat *R Square* (koefisien determinasi). Nilai koefisen determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen. Pada penelitian ini uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentasi pengaruh Pelatihan Fungsional (X_1), Remunerasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun Rumus determinasi menurut Sugiyono, (2016) adalah:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 7 Koefisien Determinasi

Di mana:

D = Determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Berikut merupakan tabel untuk menunjukan tingkat determinasi berdasarkan nilai koefisien.

Tabel 3. 4 Koefisien Determinasi

1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan fungsional dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang dengan kontribusi sebesar 59,8%% atau 0,598 sedangkan sisanya 40,2% atau 0,402 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan fungsional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada variabel pelatihan fungsional menunjukkan rata-rata sebesar (4,05) yang artinya secara keseluruhan variabel pelatihan fungsional berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Data menunjukkan terdapat nilai yang besar (4,17) dari item "metode penyampaian yang diberikan pada saat pelatihan (diklap refreshing) mudah untuk dimengerti" yang berarti dengan metode penyampaian yang mudah dimengerti karyawan dapat mengaplikasikan pelatihan tersebut dalam tugas pokok dan fungsi dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
2. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Berdasarkan pada variabel remunerasi menunjukkan rata-rata sebesar (3,95) yang artinya secara keseluruhan variabel remunerasi berada dalam kategori setuju dan sangat setuju. Data menunjukkan terdapat nilai besar (4,06) dari item "remunerasi yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia sesuai dengan

jabatan atau golongan". Hal ini menandakan bahwa PT.Kereta Api Indonesia memberikan remunerasi sesuai dengan jabatan atau golongan karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada pelatihan fungsional dan remunerasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjungkarang. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar (4,06) yang artinya secara keseluruhan variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori setuju dan sangat setuju. Data menunjukkan terdapat nilai besar (4,19) dari item "pegawai menggunakan waktu sebaik baiknya agar dapat melakukan lebih banyak pekerjaan". Hal ini berati karyawan memanfaatkan program yang ada di Divre IV sebagai pembelajaran agar meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran yang dapat peneliti berikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pelatihan fungsional berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Akan tetapi, pada variabel pelatihan fungsional ini pada indikator kompetensi masih ada yang memiliki jumlah lebih rendah seperti item (3,85) "saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya". Maka dari itu, pelatihan fungsional lebih baik jika tidak hanya dilaksanakan melalui teori tetapi juga lebih ditingkatkan pada metode praktik sehingga karyawan bisa lebih mengerti pada saat kerja dilapangan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel remunerasi berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Akan tetapi, pada variabel ini masih terdapat indikator yang memiliki jumlah lebih rendah seperti indikator disiplin dengan item X2.5 sebesar (3,89) "jika terlambat masuk kerja akan mempengaruhi remunerasi yang diberikan". Maka itu, perusahaan harusnya lebih meningkatkan kebijakan dalam hal disiplin seperti mengurangi jumlah remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak bertanggung jawab pada kedisiplinannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan berada pada kategori setuju dan sangat setuju. Namun, pada variabel ini masih terdapat indikator yang memiliki jumlah lebih rendah seperti indikator kuantitas yaitu pada item “pegawai memiliki keterampilan yang baik” (3,97). Kuantitas karyawan merupakan suatu ukuran SDM yang dapat dikaitkan dengan hasil kerja (output) & penggunaan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan itu seharusnya karyawan bisa lebih meningkatkan keterampilan dengan baik agar dapat meningkatakan kualitas kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan pada perusahaan. Perusahaan juga disarankan agar meningkatkan kewajiban pada setiap karyawan untuk mengikuti program program pengembangan karyawan agar meningkatkan keterampilan karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Indomedia Pustaka*.

Amory, J. D. S. (2019). *Peranan Gender Perempuan Dalam Pembangunan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, *Vol 1*, *No.*(1), 1–15.

Andi Amang, S. E., MM, Septa Diana Nabella, S. E., MM. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 49332.

Augusty, F. (2006). Metode penelitian manajemen. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.

Damayanti, E. (2022). *Pelatihan Struktural Dan Pelatihan Fungsional Bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Terakhir Telah Mengirimkan Para Negeri Sipil Yang Ada Di Kabupaten Seksi Dan Kepala Sub Bagian). Negeri Sipil Yang Telah Dihimpun Dapat Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipi*.

Darmadi, H. (2013). Metode penelitian pendidikan dan sosial. *Bandung: Alfabeta*, *123*.

Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, *17* no *31*(31), 113–124. http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2021). *Pengaruh remunerasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Politeknik Kesehatan Kementrian Kesehatan Medan*. 115.

Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, *1*(2), 75–84.

Karim, A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management (ed.). *Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning*.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.

Moeheriono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.

Pratama, M. S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPB SulsesRabar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(2), 112–126. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1952/pdf

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466

Putra, I. G. A. H. A., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *7*(3), 160–171.

Riana, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, *13*(2), 98. https://doi.org/10.24014/jp.v13i2.4242

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Santoso, S. (2009). Panduan lengkap menguasai statistik dengan SPSS 17. *Jakarta: PT Elex Media Komputindo*, 29–35.

Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Simamora, B. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Pematangsiantar. *Politeknik Bisnis Indonesia*, *7*(2), 13–23. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal

Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2012). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan*. Usu Press.

Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

Sugiyono, P. D. (2016). Statistika Untuk Penelitian (ke-27). *Bandung: Alfabeta Bandung*.

Sujarweni, V. W. (2014). Metodelogi penelitian. *Yogyakarta: Pustaka Baru Perss*.

Sulistiyani, A. T. (2007). Pengembangan jabatan fungsional di lingkungan pemerintah daerah. *Civil Service Journal*, *1*(2 November).

Sulistyaningsih, E. (2018). Membangun Sistem Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Profesional. *IKRA-ITH HUMANIORA:* Jurnal Sosial Dan Humaniora, *2*(2), 27–31.

Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen sumber daya manusia.

Tarigan, C. G., & Nasution, M. A. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, *2*(2), 146–153.

Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi), 18(2), 57–68.