



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
KINERJA MASINIS PT. KAI (PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

**SKRIPSI**

Oleh:

**RETNO AYU SAFITRI**

**NIM 130210301067**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**



**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
KINERJA MASINIS PT. KAI (PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh:

**RETNO AYU SAFITRI**

**NIM 130210301067**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2017**

## PERSEMBAHAN

Rasa syukur Alhamdulillah saya panjatkan pada Allah SWT dan sholawat serta salam tercurahkan pada rasulullah SAW, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Almamaterku tercinta Universitas Jember;
2. Orang tuaku, Ibu Supiati, Bapak Hariyanto yang senantiasa memberikan curahan kasih sayang, doa yang tiada henti mereka panjatkan, nasehat dan semangat yang tiada henti mereka berikan dalam perjalanan hidupku;
3. Semua keluargaku yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat;
4. Bapak Ibu guruku mulai SD, SMP, SMA;
5. Bapak Ibu Dosen Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember yang telah tulus memberikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya.

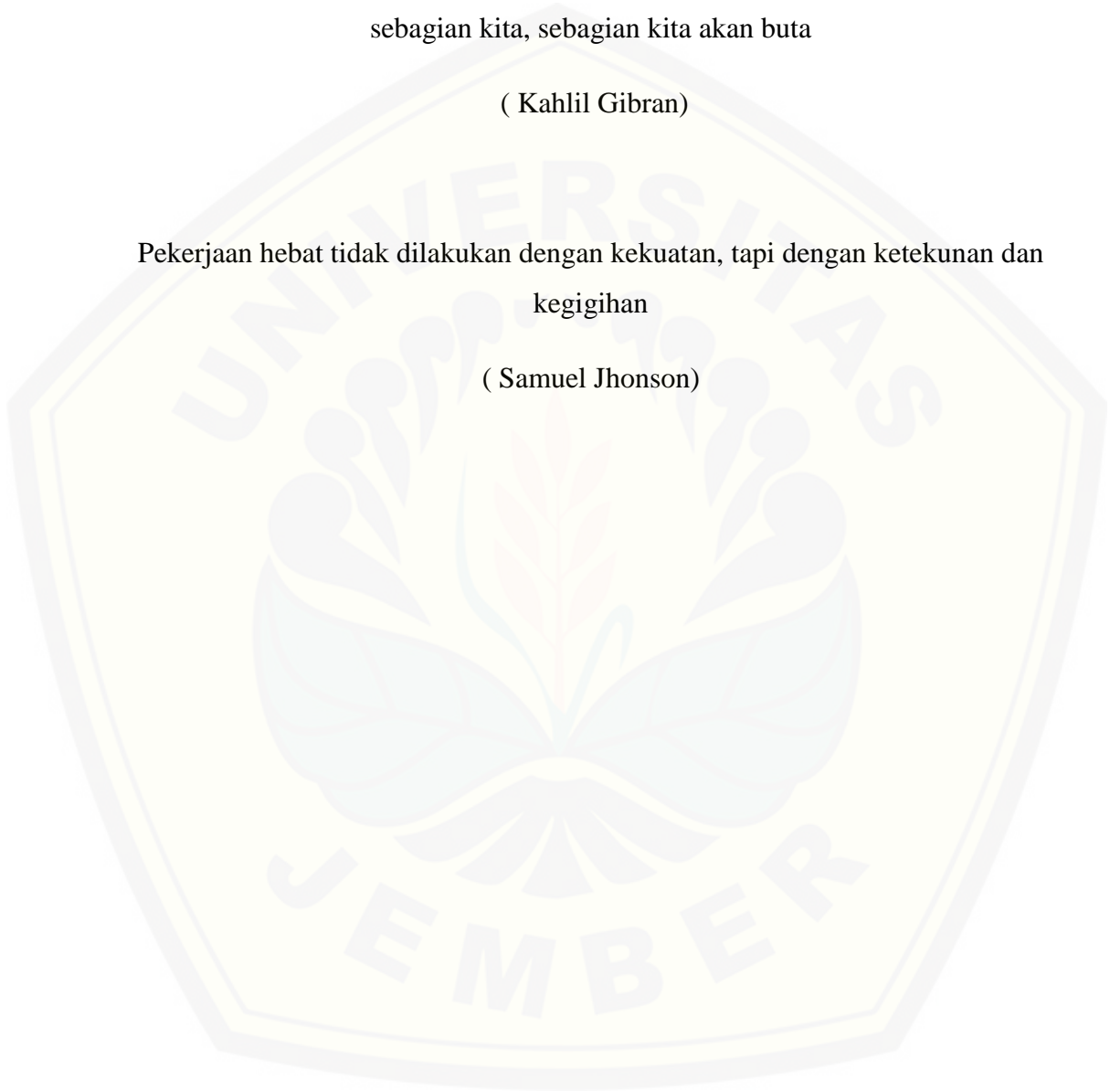
**MOTTO**

Sebagian kita seperti tinta dan sebagian lagi seperti kertas. Dan jika bukan karena hitamnya sebagian kita, sebagian kita akan bisu. Dan jika bukan karena putihnya sebagian kita, sebagian kita akan buta

( Kahlil Gibran)

Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan

( Samuel Jhonson)



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Retno Ayu Safitri

NIM : 130210301067

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa tekanan dan paksaan serta bersedia mendapat sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

**Jember, 23 Agustus 2017**

**Yang Menyatakan**

**Retno Ayu SAfitri**

**NIM. 130201301067**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP  
KINERJA MASINIS PT. KAI (PERSERO) DAOP 9 JEMBER**

**SKRIPSI**

**diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan**

**Nama Mahasiswa : Retno Ayu Safitri**  
**Nim : 130210301067**  
**Jurusan : Pendidikan IPS**  
**Program Studi : Pendidikan Ekonomi**  
**Angkatan Tahun : 2013**  
**Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 21 Februari 1996**

**Disetujui,**

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Drs. Bambang Suyadi, M.Si**

**NIP. 19530605 198403 1 003**

**Drs. Pudjo Suharso, M.Si**

**NIP. 19591116 198601 1 001**

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember**” telah diuji dan disahkan pada:

**Hari, Tanggal** : Rabu, 23 Agustus 2017

**Tempat** : Gedung 1 FKIP Universitas Jember

**Tim Penguji**

Ketua

Sekretaris

**Drs. Bambang Suyadi, M.Si**  
NIP. 19530605 198403 1 003

**Drs. Pudjo Suharso, M.Si**  
NIP. 19591116 198601 1 001

Anggota I

Anggota II

**Drs. Sutrisno Djaja, M.M**  
NIP. 19540302 198601 1 001

**Drs. Djoko Widodo, M.M**  
NIP. 19600217 198603 1 003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Jember

**Prof. Drs. Dafik, M.SC., Ph.D**  
NIP. 19680802 199303 1 004

## RINGKASAN

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember**, Retno Ayu Safitri, 130210301067, 2017: 55 halaman, Progam Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan analisis statistik yang disajikan dalam bentuk angka kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran angket dan yang telah diproses, maka selanjutnya akan dianalisis dengan tujuan mencari jawaban atas hipotesis penelitian yang dikemukakan

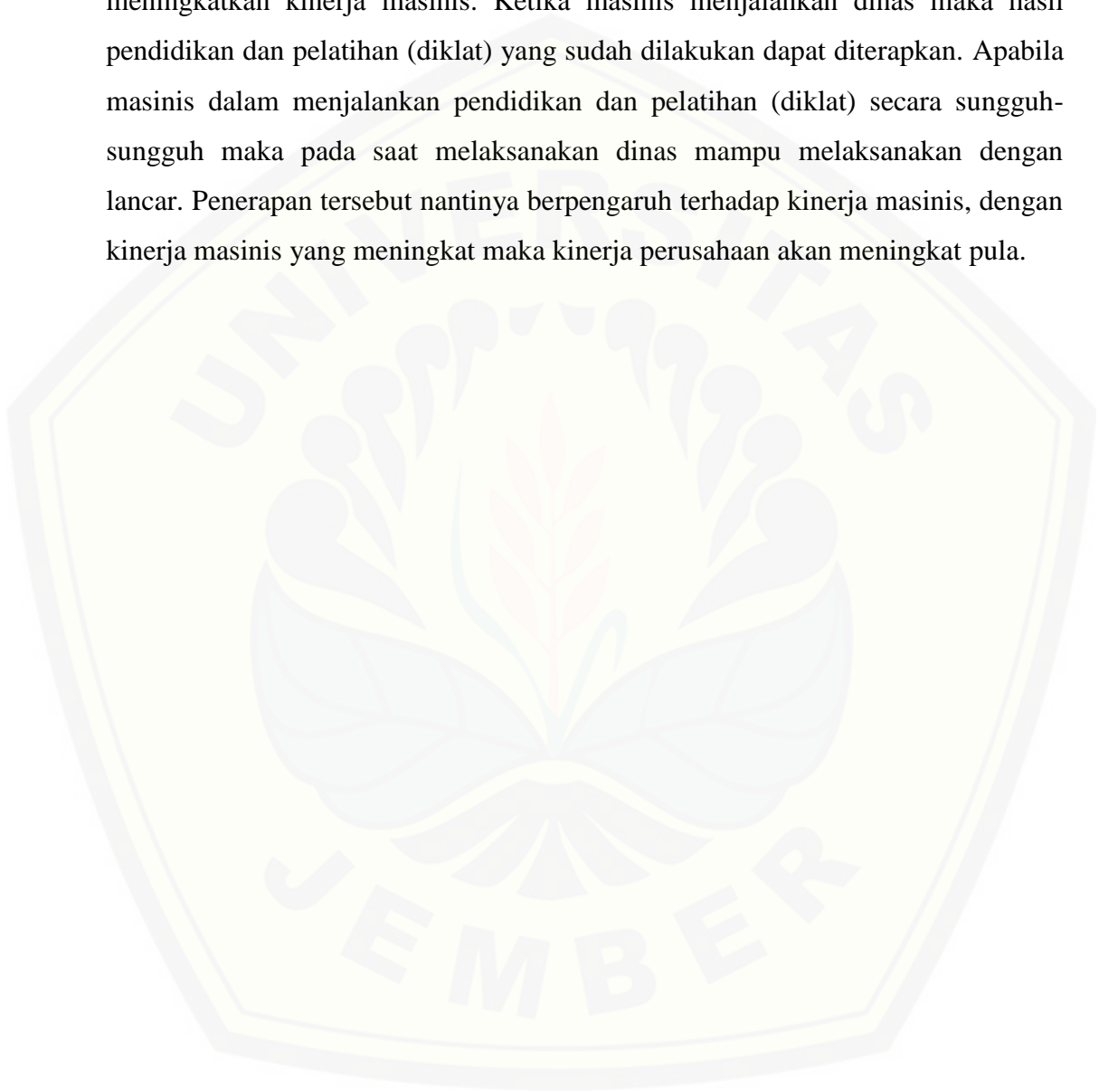
Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Adakah pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember?”. Hipotesis dari penelitian ini yaitu “ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember”. Analisis data yang digunakan untuk menjelaskan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember adalah dengan regresi sederhana dan uji F. Hasil dari uji F diketahui bahwa besarnya  $F_{hitung} = 95,197 > F_{tabel} = 4,016$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga ada pengaruh yang signifikan pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember, sehingga hipotesis tersebut diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember. Pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja masinis sebesar 63,4 %. Sehingga dapat memperkuat adanya pengaruh dari pendidikan dan pelatihan



(diklat). Indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap masinis.

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja masinis. Ketika masinis menjalankan dinas maka hasil pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sudah dilakukan dapat diterapkan. Apabila masinis dalam menjalankan pendidikan dan pelatihan (diklat) secara sungguh-sungguh maka pada saat melaksanakan dinas mampu melaksanakan dengan lancar. Penerapan tersebut nantinya berpengaruh terhadap kinerja masinis, dengan kinerja masinis yang meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat pula.



## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah, berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Dr. Sumardi, M.Hum selaku Ketua Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dra. Sri Wahyuni, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Dr. Bambang Suyadi, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, dan Drs. Pudjo Suharso, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya penyusunan skripsi;
5. Dr. Sutrisno Djaja, M.M selaku Dosen Penguji I, dan Drs. Djoko Widodo, M.M selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan pada skripsi ini;
6. Semua dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ilmu selama penulis melakukan studi di Universitas Jember;
7. Bapak M. Hendro Gunawan selaku Vice Presiden PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember;
8. Bapak Heri Akhmadi selaku Kepala UPT Crew DAOP 9 Jember;
9. Seluruh masinis dan calon masinis UPT Crew Jember yang turut membantu dalam pengumpulan data skripsi ini;

10. Teman-teman Pendidikan Ekonomi 2013, terima kasih atas semangat, doa dan kerjasama kalian selama kuliah;
11. Sahabat terbaik Nita, Evi, Citra, Rita, Suci, Linda, Ria, Fatma, yang selalu menemani dalam perjalanan studiku dan terima kasih atas kebersamaannya selama ini;
12. Keluarga baru di kos Abelgam yaitu mbak yani, mbak yana, mbak luluk dan teman-teman lain yang telah memberikan semangat dan terima kasih atas pengalaman hidup yang kalian berikan selama ini;
13. Teman-teman SD, SMP dan SMA yang senantiasa memberikan dukungan;
14. Teman ku Miftahul Choiri yang selalu membantu dan selalu ada di setiap keadaan senang atau susah.
15. Teman-teman KKMT dan seluruh warga SMA Negeri 4 Jember, terima kasih untuk pengalaman yang telah diberikan;
16. Semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi sempurnanya skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 23 Agustus 2017

Retno Ayu Safitri

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1.PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Teori Tentang Pendidikan dan Pelatihan .....</b>	<b>6</b>
2.2.1    Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .....	6
2.2.2    Tujuan Pendidikan dan Pelatihan .....	11
2.2.3    Manfaat dan Dampak Pendidikan dan Pelatihan.....	12
2.2.4    Metode Pendidikan dan Pelatihan .....	15
<b>2.3 Teori Tentang Kinerja .....</b>	<b>19</b>
2.3.1.    Pengertian Kinerja.....	19
2.3.2.    Indikator Kinerja Masinis.....	20
2.3.3.    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21

2.4 Dasar Teori Tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	23
2.6 Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	24
3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian .....	24
3.3 Metode Penentuan Responden.....	25
3.4 Definisi Operasional.....	25
3.2.1 Pendidikan dan Pelatihan (X).....	26
3.2.2 Kinerja Masinis (Y).....	26
3.5 Jenis Data dan Sumber Data.....	27
3.5.1 Jenis Data .....	27
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.7 Metode Pengolahan Data.....	29
3.7.1 Editing .....	29
3.7.2 Skoring .....	29
3.7.3 Tabulasi .....	29
3.8 Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.8.1 Uji Validitas .....	30
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.9 Metode Analisis Data .....	31
3.9.1 Analisis Deskriptif .....	31
3.9.2 Analisis Inferensial.....	31
<b>BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Data Pendukung .....	35
4.1.2 Data Utama.....	41
4.2 Pengujian Instrumen .....	47
4.2.1 Uji Validitas .....	47

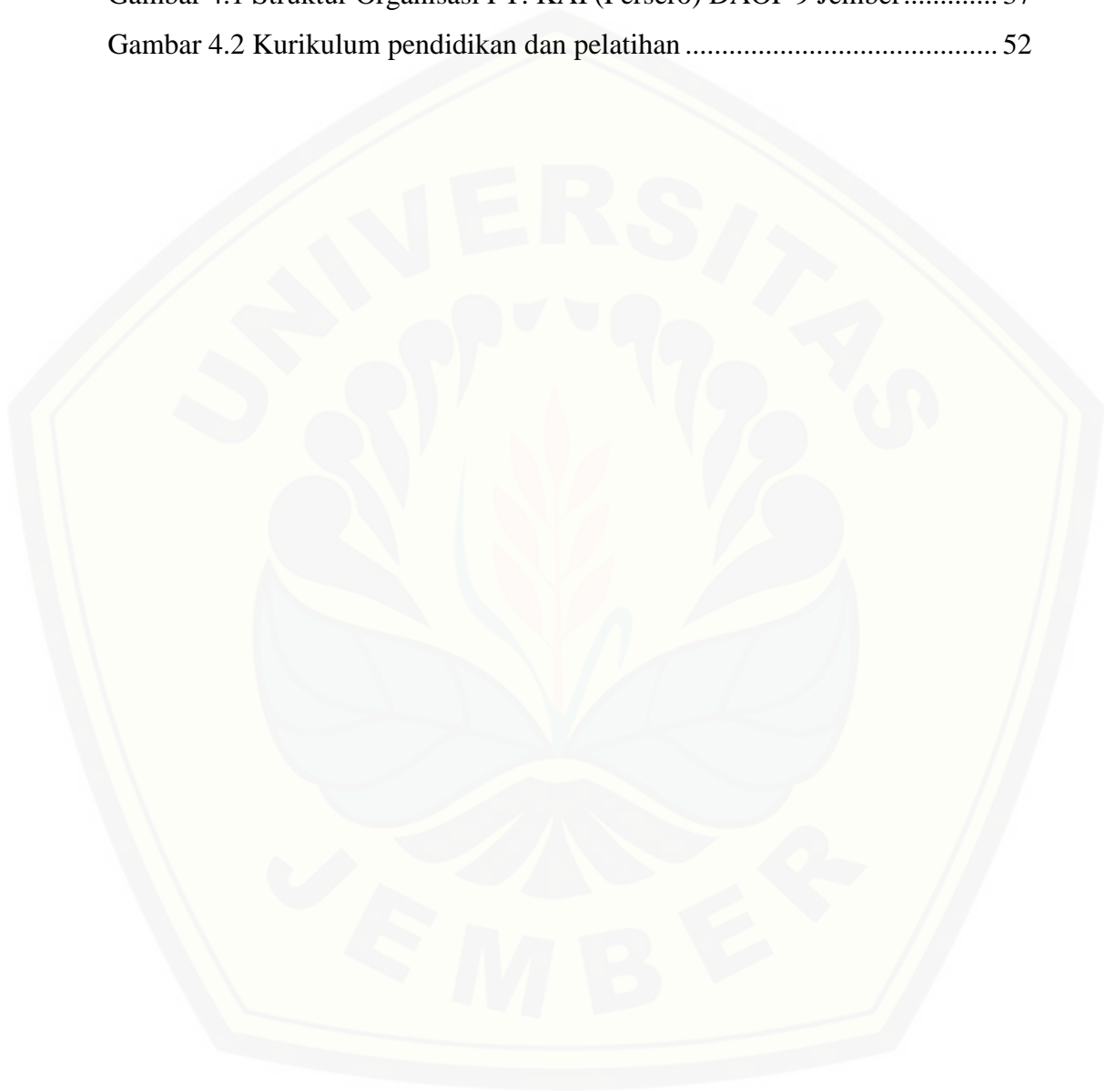
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	48
<b>4.3 Analisis Deskriptif.....</b>	<b>49</b>
<b>4.4 Analisis Inferensial .....</b>	<b>59</b>
4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	59
4.4.2 Analisis Varian Garis Regresi Sederhana.....	60
4.4.3 Uji F.....	61
4.4.4. Koefisien Determinasi.....	61
<b>4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>62</b>
<b>BAB 5. PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Masinis UPT Crew Jember.....	25
Tabel 4.1 Masinis Muda UPT Crew Jember.....	38
Tabel 4.2 Masinis Pertama UPT Crew Jember.....	40
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	42
Tabel 4.5 Alur Dinas Masinis.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan (X) Terhadap Kinerja Masinis (Y).....	47
Tabel 4.7 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan Dengan Reliabilitas Instrumen.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	49
Tabel 4.9 Kategori Interval.....	49
Tabel 4.10 Presentase Skor Per Indikator X.....	50
Tabel 4.11 Presentase Skor Per Indikator Y.....	50
Tabel 4.12 Jadwal Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan.....	53
Tabel 4.13 Hasil Analisis Garis Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4.14 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Hubungan Koefisien Korelasi.....	60
Tabel 4.15 Rekapitulasi Hasil SPSS untuk Uji F.....	61

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.....	37
Gambar 4.2 Kurikulum pendidikan dan pelatihan .....	52





**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran A. Matrik Penelitian .....	67
Lampiran B. Tuntunan Penelitian .....	70
Lampiran C. Angket Penelitian.....	71
Lampiran D. Pedoman Wawancara.....	75
Lampiran E. Data Responden .....	76
Lampiran F. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan.....	79
Lampiran G. Silabus Pendidikan dan Pelatihan.....	81
Lampiran H. Rekapitulasi Angket.....	87
Lampiran I. Transkrip Wawancara Dengan Kepala UPT Crew Jember dan Masinis UPT Crew Jember.....	91
Lampiran J. Hasil Analisis Data.....	94
Lampiran K. Tabel Kritis Koefisien r .....	105
Lampiran L. Tabel nilai kritis F .....	107
Lampiran M. Surat Izin Penelitian .....	111
Lampiran N. Surat Izin Telah Melaksanakan Penelitian .....	112
Lampiran O. Kartu Bimbingan .....	113
Lampiran P. Foto Penelitian.....	115
Lampiran Q. Biodata.....	117

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi terbesar di Indonesia dan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkeretaapian. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang transportasi terbesar di Indonesia PT. KAI (Persero) perlu melakukan pembenahan kompetensi tidak hanya dalam bidang pelayanan, sarana dan prasarana tetapi juga sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sarana dan prasarana serta pelayanan yang baik akan menjadi nilai lebih bagi pengguna jasa kereta api sehingga nantinya akan kembali menggunakan jasa kereta api di Indonesia. Begitu pun dengan sumber daya manusia yang ada di dalam PT. KAI (Persero) yang merupakan penggerak dari perusahaan perlu di kembangkan agar kompetensi yang dimiliki setiap individu menjadi lebih baik. Adanya pembenahan tersebut PT. KAI (Persero) dapat bersaing dengan perusahaan sarana transportasi darat yang lain.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain sarana dan prasarana, pelayanan serta pendanaan. Dukungan sarana dan prasarana tanpa disertai sumber daya manusia yang baik dan memiliki ketrampilan serta pengalaman dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang diberikan menyebabkan suatu perusahaan tidak bisa berkembang. Semua elemen-elemen yang ada di perusahaan harus disiapkan secara maksimal sehingga dapat menunjang kemajuan perusahaan dan mendapatkan hasil yang optimal kedepannya. Hal itu menunjukkan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan sehingga memerlukan perhatian khusus. Begitu pula dengan PT. KAI (Persero), sumber daya manusia merupakan penggerak dari kebijakan yang diterapkan suatu perusahaan seperti visi dan misi yang akan dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal tersebut tidak terlepas dari kendala atau permasalahan yang harus di hadapi oleh individu maupun perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Masalah lain yang

sering di hadapi oleh setiap perusahaan yaitu sumber daya manusia belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga untuk mengembangkan sumber daya manusia memerlukan pendidikan dan pelatihan atau disebut juga diklat.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dilakukan di pusdiklat yang berada di kota Yogyakarta untuk para masinis. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dilakukan saat calon masinis sudah dinyatakan lolos menjadi pegawai PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember, lama pendidikan dan pelatihan (diklat) yaitu 2 setengah bulan untuk teori dan 4 bulan untuk praktik. Di kantor pusdiklat karyawan akan menjalani pendidikan dan pelatihan (diklat), bidang pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan yaitu membentuk setiap pegawainya menjadi pelayan masyarakat yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang mencerminkan identitas dan budaya perusahaan. Semua kegiatan tersebut bertujuan agar kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dapat meningkat.

Masinis memiliki peran penting dalam setiap kegiatan di perkeretaapian, karena masinis merupakan penggerak utama sistem transportasi darat tersebut. Tanpa adanya masinis maka perusahaan tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Adanya pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan oleh PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember diharapkan masinis dapat melaksanakan fungsi tersebut secara optimal. Dengan melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal maka kinerja masinis nantinya akan meningkat. Kinerja merupakan pencapaian hasil oleh karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya kepada perusahaan sesuai dengan kriteria yang sudah di tentukan sebelumnya. Peningkatan kinerja perusahaan pada PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember yang senantiasa bertindak secara profesional dalam setiap kegiatan agar berkembang lebih maju ditentukan oleh kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember sendiri.

Latar belakang yang sudah di jelaskan oleh peneliti, terdapat permasalahan yang harus di perhatikan secara khusus di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

Permasalahan tersebut terkait dengan peningkatan kinerja masinis dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, agar kompetensi yang dimiliki sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, masinis memiliki peran yang sangat besar terhadap berlangsungnya perusahaan serta memiliki resiko yang besar pula karena membawa ratusan bahkan ribuan penumpang. Sehingga diperlukan bekal pengetahuan, keterampilan serta sikap yang harus dimiliki agar perkereta apian di Indonesia semakin baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat kita ketahui bahwa pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi perusahaan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan harapan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja masinis di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember sehingga dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam bidang akademis sebagai bekal ketika masuk ke dunia kerja.

2. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta informasi tentang pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dalam meningkatkan kinerja masinis.

3. Bagi PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja masinis agar semakin meningkat.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka terdahulu peneliti menemukan beberapa penelitian. Penelitian pertama dilakukan oleh Asmuni TR (2010) dengan judul “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Darussholah Singojuruh Banyuwangi*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode *on the job training* dan *off the job training* secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 1 Darussholah Singojuruh Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh variabel bebas sebesar 64,8% terhadap kinerja guru dan sisa 35,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lain. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Darussholah Singojuruh Kabupaten Banyuwangi yaitu variabel *off the job training* sebesar 61,6%.

Penelitian kedua dilakukan oleh Ira Puspitadewi S. (2014) dengan judul “*Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Persamaan antara penelitian pertama dan penelitian kedua dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian yang pertama yaitu obyek penelitian yaitu guru di SMAN 1 Darussholah Singojuruh Kabupaten Banyuwangi dengan variabel bebas pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (X). Sedangkan pada penelitian sekarang yaitu obyek penelitian pada masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dengan variabel bebasnya pendidikan dan pelatihan (diklat). Perbedaan penelitian kedua dengan penelitian sekarang adalah pada obyek penelitian pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk

Cabang Jember dengan 2 variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan pendidikan dan pelatihan (X2). Sedangkan pada penelitian sekarang yaitu obyek penelitian pada masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dengan satu variabel bebas yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat).

Berdasarkan dengan penelitian terdahulu yang sudah dijabarkan diatas, maka kontribusi yang dapat diberikan terhadap penelitian yang sekarang adalah sebagai suatu acuan dan juga pertimbangan dalam melakukan penelitian yang dapat memperkuat penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian terdahulu dapat digunakan untuk memperkuat hipotesis pada penelitian yang sekarang, sehingga semakin mendorong peneliti untuk dapat mengetahui hasil penelitian yang akan dilangsungkan.

## **2.2 Teori Tentang Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan yang akan dibahas dalam sub bab ini yaitu tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, manfaat dan dampak pendidikan dan pelatihan serta metode pendidikan dan pelatihan.

### **2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Notoatmodjo (2003:28) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara konkret perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kognitif, afektif, maupun psikomotor (Notoatmodjo, 2003:31).

Pendidikan dan pelatihan yang harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan keterampilan tenaga kerja yang bersangkutan (Sastrohadiwiryo, 2005:198). Menurut Edwin B. Flippo (dalam Kamil, 2010:3) mengemukakan bahwa, "Pendidikan dan pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Sonny Sumarsono (dalam Sinambela, 2016:169), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta mengubah perilaku karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dan sesuai dengan budaya perusahaan.

Dalam penelitian ini, pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember untuk para masinis. Masinis dituntut untuk kerja cepat dan tepat dalam menjalankan setiap tugasnya. Tugas masinis sangatlah berat karena memiliki konsekuensi jam kerja yang padat yaitu 8 jam/hari. Jam kerja tersebut berbeda dengan jam kerja karyawan lainnya sebab jam kerja masinis mengikuti jadwal keberangkatan kereta api. Selain itu masinis dituntut untuk memahami arti dari semboyan atau rambu-rambu lalu lintas, persinyalan serta peraturan yang wajib diikuti. Memahami semboyan atau rambu-rambu, persinyalan serta peraturan yang ada di perusahaan, maka diperlukan pendidikan dan pelatihan yang menuntut masinis mampu menjalankan tugas tersebut.

Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, masinis akan mendapatkan evaluasi tentang pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan, yaitu:

a. Peningkatan pengetahuan

Artinya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:127).



Dalam penelitian ini pengetahuan yang ingin dicapai melalui kegiatan diklat di PT. KAI (Persero) seperti pengetahuan tentang sinyal dan isyarat, tanda dan marka, perintah PPKP dan PPKA, Pemimpin Langsir.

1. Sinyal dan isyarat

Menurut Peraturan Dinas di PT. KAI (Persero), Sinyal adalah semboyan tetap yang diperagakan melalui alat berupa wujud, warna dan/atau cahaya. Isyarat adalah semboyan yang disampaikan oleh pengatur perjalanan kereta api atau petugas atau pihak lain dalam bentuk peragaan, bunyi, atau alat tertentu.

2. Tanda dan Marka

Menurut Peraturan Dinas di PT. KAI (Persero), Tanda adalah semboyan berupa alat atau benda untuk memberikan petunjuk yang berada pada jalur kereta api atau melekat pada sarana. Marka adalah semboyan tetap yang memberitahukan kondisi jalur, pembeda, batas, dan petunjuk tertentu.

3. Perintah PPKP dan PPKA

Menurut Peraturan Dinas di PT. KAI (Persero), Pengendali Perjalanan Kereta Api Terpusat (PPKP) adalah pegawai yang bertugas di kantor pengendalian perjalanan kereta api terpusat (PK) yang melaksanakan tugas pengendalian perjalanan kereta api dengan menggunakan alat komunikasi di wilayah pengendaliannya. Pengatur Perjalanan Kereta Api (PPKA) adalah pegawai yang ditugasi untuk mengatur dan melakukan segala tindakan untuk menjamin keselamatan dan ketertiban berikut segala sesuatu yang berkaitan dengan urusan perjalanan kereta api dan urusan langsir dalam batas stasiunnya untuk wilayah pengaturan setempat atau beberapa stasiun untuk wilayah pengaturan daerah.

4. Perintah Pemimpin Langsir

Pemimpin Langsir adalah pemimpin yang bekerja menyusun rangkaian kereta api yang akan berangkat atau memisah-misahkan rangkaian kereta api yang datang, dan juga pekerjaan memindahkan

kereta-kereta, gerbong-gerbong, dan sarana lain dari suatu jalur ke jalur lain di emplasemen dan tempat lainnya.

b. Peningkatan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya (Kasmir, 2016:131). Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015:469) keterampilan ialah kemampuan melakukan sesuatu dengan baik. Kata-kata seperti ahli, cekatan, mahir, dan cakap sering digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana sebuah keterampilan dilakukan.

Dalam penelitian ini keterampilan yang ingin dicapai dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. KAI (Persero), antara lain keterampilan mengoperasikan kereta api, pengecekan lokomotif, mengatasi gangguan operasional untuk lokomotif, mereset gangguan.

1. Mengoperasikan kereta api

Mengoperasikan kereta api terdiri dari pengoperasian lokomotif, prosedur pelayanan lokomotif saat awal dinas kereta api, prosedur pelayanan lokomotif saat dinas kereta api, prosedur pelayanan lokomotif saat akhir dinas kereta api, cara mematikan mesin.

2. Pengecekan lokomotif

Pengecekan lokomotif seperti pengecekan sebelum lokomotif mati sebelum dihidupkan dan pengecekan setelah lokomotif dihidupkan.

3. Mengatasi gangguan operasional untuk lokomotif

Mengatasi gangguan operasional dilintas untuk lokomotif, gangguan tersebut meliputi gangguan SETK, Hot Engine, Baterai, Ground, PC Open, tenaga lemah, LWP dan LOP dan masih banyak lagi.

4. Mereset gangguan

Cara mereset gangguan ini meliputi gangguan-gangguan yang terjadi saat pengoperasian lokomotif, cara menekan tombol

Reset/Relay, cara mereset gangguan bila terjadi tenaga lemah, cara mereset gangguan bila terjadi Hot Engine.

c. Peningkatan sikap

Artinya tingkah laku karyawan yang dapat dilihat dari etika, moral dan sifat-sifat yang dimiliki karyawan selama bekerja. Melalui pendidikan karyawan yang semula tidak atau kurang memiliki etika, moral akan dilatih sehingga memiliki etika, moral yang sesuai dengan keinginan dan budaya perusahaan. Demikian pula bagi karyawan yang semula memiliki sifat-sifat yang kurang terpuji maka melalui pendidikan akan segera dapat diperbaiki (Kasmir, 2016:127).

Dalam penelitian ini sikap utama yang ingin diteliti dengan adanya pendidikan dan pelatihan di PT. KAI (Persero) yaitu sesuai dengan 5 nilai utama yang menjadi budaya di PT. KAI (Persero) meliputi Integritas, Profesional, Keselamatan, Inovasi, dan Pelayanan Prima. Nilai utama yang sesuai dengan penelitian ini yaitu Integritas, Profesional, Keselamatan, Pelayanan Prima.

1. Integritas

Integritas berarti selaras antara perkataan dan perbuatan, jujur, konsisten, komitmen demi perusahaan, bertanggung jawab dan ikhlas. Perilaku utama yang diharapkan yaitu berpikir, berkata, bertindak secara benar; dapat dipercaya, satu kata dengan perbuatan; menghormati diri, orang lain dan lembaga; memelihara citra diri dan perusahaan; tidak melakukan manipulasi.

2. Profesional

Perilaku utama yang diharapkan yaitu mampu menguasai bidang pekerjaannya, mempunyai motivasi diri tinggi, tidak bergantung pada orang lain; percaya diri, smart, disiplin, mempunyai komitmen tinggi dalam melakukan pekerjaan, cermat dalam bertindak dan bertindak secara efektif dan efisien.

### 3. Keselamatan

Perilaku utamanya yaitu mempunyai keamanan setiap sistem kerja, menjaga aset perusahaan, peduli terhadap keselamatan dan kesehatan diri dan orang lain, dan melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun

### 4. Pelayanan Prima

Perilaku utamanya meliputi menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan kelompok atau pribadi, membangun kerjasama yang produktif, proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan, ramah dan sopan santun (internal dan eksternal).

## 2.2.2 Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu. Karena tujuan pendidikan dan pelatihan ini adalah perubahan perilaku (kemampuan), maka tujuan diklat dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior objectives*). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar (Notoatmodjo, 2003:41).

Di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember terdapat dua tujuan perusahaan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

- a. Tujuan umum yaitu peserta mengerti & mampu menyebutkan dengan benar identitas & budaya perusahaan, peserta mengerti & mampu menyebutkan UU yang mengatur tentang perkeretaapian, meningkatkan kompetensi pengoperasian Lokomotif di lintas dan menanggulangi gangguan operasional.
- b. Tujuan khusus yaitu memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika perusahaan serta bertindak secara konsisten, memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan UU perkeretaapian serta bertindak secara

konsisten dalam bekerja, menambah pengetahuan dan mendalami teknik-teknik mengatasi gangguan lokomotif.

### **2.2.3 Manfaat dan dampak Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Sastrohadiwiryo (211:2005), manfaat dan dampak yang diharapkan dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi suatu perusahaan meliputi:

a. Peningkatan Keahlian Kerja

Para tenaga kerja yang telah bekerja pada perusahaan memiliki tingkat keahlian yang beraneka ragam. Ada yang memiliki tingkat keahlian hampir memenuhi kualifikasi yang diharapkan perusahaan, ada pula yang memiliki keahlian pada tingkatan di bawah standar. Adanya pendidikan dan pelatihan membuat para tenaga kerja dapat meningkatkan keahlian dalam tugas dan pekerjaannya.

Peningkatan keahlian para tenaga kerja, sebenarnya tidak hanya merupakan keinginan perusahaan saja. Tenaga kerja pun memiliki motivasi untuk meningkatkan kualitas (keahliannya) dalam bekerja dan produktivitasnya, sekaligus harapan memperoleh kompensasi tinggi yang seimbang dengan pengorbanan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Wahana untuk meningkatkan keahlian bekerja pada diri tenaga kerja sebenarnya tidak hanya terbatas melalui pendidikan dan pelatihan saja. Kebiasaan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara rutin pada setiap waktu dalam suatu tugas dan pekerjaan sejenis merupakan sarana positif untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja. Seringkali hal demikian memerlukan alokasi waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, salah satu cara peningkatan keahlian kerja yang membutuhkan alokasi waktu cukup singkat adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

b. Pengurangan Keterlambatan Kerja, Kemangkiran, serta Perpindahan Tenaga Kerja

Berbagai alasan seringkali muncul dari tenaga kerja atas tindakan yang mereka lakukan, meskipun seringkali alasan tersebut tidak masuk akal. Hal

ini terjadi apabila manajemen memberikan peringatan atas tindakan yang mereka lakukan, baik karena keterlambatan masuk kerja, sering mangkir, maupun keinginan untuk pindah pada pekerjaan lain.

Apabila timbul hal-hal tersebut, manajemen pada seluruh hierarki perusahaan, khususnya manajemen tenaga kerja harus memprioritaskan tenaga kerja yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dengan begitu diharapkan tingkat tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengurangi tindakan-tindakan negatif.

Salah satu yang diharapkan dalam jangka pendek adalah kemungkinan timbulnya semangat dan gairah kerja pada tenaga kerja. media yang tepat untuk itu adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

c. Pengurangan Timbulnya Kecelakaan dalam Bekerja, Kerusakan, dan Peningkatan Pemeliharaan terhadap Alat-Alat Kerja

Timbulnya kecelakaan bekerja biasanya sebagai akibat atas kelalaian tenaga kerja atau perusahaan. Adapun kerusakan-kerusakan yang timbul, misalnya kerusakan mesin atau kerusakan produk, sering tidak diharapkan perusahaan maupun tenaga kerja. Namun, tidak mudah menghindari kemungkinan timbulnya risiko kecelakaan dan kerusakan. Apabila sering timbul hal-hal tersebut, tindakan yang paling tepat dan harus dilakukan manajemen seluruh hierarki perusahaan, khususnya manajemen tenaga kerja adalah penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan dimaksudkan agar pemeliharaan terhadap alat-alat kerja dapat ditingkatkan. Salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah mengurangi timbulnya kecelakaan kerja, kerusakan, dan peningkatan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja.

d. Peningkatan produktivitas kerja

Tujuan setiap perusahaan adalah memperoleh tingkat profitabilitas tinggi, dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk memperoleh tingkat profitabilitas tinggi harus ditunjang beberapa faktor dalam perusahaan. Salah satunya adalah kondisi kerja para tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tidak memiliki gairah dan semangat bekerja, tentu

produktivitas kerja pun akan rendah atau bahkan merosot. Sebaliknya, tenaga kerja yang memiliki semangat dan kegairahan kerja tinggi, keluaran kerjanya (produktivitas kerjanya) akan tinggi pula. Agar produktivitas kerja tenaga kerja meningkat, salah satu cara yang harus ditempuh manajemen tenaga kerja adalah menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerjanya.

e. Peningkatan Kecakapan Kerja

Perkembangan teknologi dan komputerisasi yang makin maju, menuntut para tenaga kerja mampu menggunakannya. Untuk itu, tenaga kerja dituntut mengembangkan kemampuan dan kecakapan kerja. Tanpa usaha itu, sia-sialah kemajuan teknologi dan komputerisasi. Sebenarnya banyak cara mengembangkan tenaga kerja, khususnya untuk meningkatkan kecakapan kerja mereka. Salah satu metode yang dipandang efektif dalam meningkatkan kecakapan kerja adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya mempelajari materi praktis saja, tetapi juga materi dan kajian teoretis terhadap segala jenis pekerjaan. Dengan demikian, ini memungkinkan pembahasan terhadap segala kesulitan yang pernah mereka temukan dan akan dihadapi pada saat bekerja.

f. Peningkatan Rasa Tanggung Jawab

Masing-masing tenaga kerja sebenarnya memiliki tanggung jawab, hanya tingkatan dan urgensinya berbeda-beda, tergantung pada beban kerja dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksud tanggung jawab adalah kewajiban seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Makin tinggi hierarki perusahaan, makin besar tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, makin rendah tingkatan pada hierarki perusahaan, makin kecil tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab manajemen kepada bawahannya, menuntut agar bawahan pada suatu saat mampu mempertimbangkannya. Agar pendelegasian wewenang dan pemberian tanggung jawab dapat dipertanggungjawabkan, perlu pemupukan rasa tanggung jawab para tenaga kerja pada masing-masing tingkatan sesuai

kemampuan. Salah satu metode untuk meningkatkan rasa tanggung jawab para tenaga kerja dari berbagai macam tingkatan adalah melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan rasa tanggung jawab para tenaga kerja dapat meningkat, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

#### **2.2.4 Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:214) metode dapat didefinisikan sebagai cara tertentu untuk melaksanakan tugas dengan memberikan pertimbangan yang cukup kepada tujuan, fasilitas yang tersedia, dan jumlah penggunaan uang, waktu, dan kegiatan. Metode pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan itu untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:215) metode pendidikan dan pelatihan yang biasa dianut manajemen meliputi:

##### **a. Pelatihan di Tempat Kerja**

Pelatihan di tempat kerja adalah pelatihan yang dimaksudkan untuk memberikan petunjuk khusus kepada para tenaga kerja guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Pelatihan di tempat kerja penyelenggaraannya pada tempat kerja dan berupa pelatihan praktek dengan menggunakan situasi pekerjaan sebagai sarana untuk memberi instruksi/petunjuk. Jenis metode ini sering dijumpai karena dianggap sebagai satu metode yang efisien dan efektif. Selain mudah menginstruksikannya, alokasi biayanya juga minimal, dibanding dengan jenis metode lainnya.

##### **b. Kuliah dan Konferensi**

Metode kuliah sering digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan metode ini banyak sisi positifnya, yaitu selain dapat menampung peserta dalam jumlah besar, juga dapat menggunakan media cetak elektronik, misalnya bagan, *chart*, kaset, video, film, maupun jenis



peraga lainnya. Namun disisi lain, metode ini seringkali dipandang kurang efektif, karena biasanya kurang memberikan pengembangan kecakapan diantara para peserta, dan lebih banyak bersifat *given*, yaitu hanya memindahkan ide, pengetahuan, keahlian, dan kecakapan dari para pengajar kepada peserta pendidikan dan pelatihan.

Metode konferensi dalam pendidikan dan pelatihan adalah para peserta di dorong mengambil bagian dalam pembicaraan tentang masalah umum. Metode ini dalam pelaksanaannya meliputi kelompok yang terdiri antara 15 sampai dengan 30 orang peserta. Metode ini lebih sering digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang khusus diperuntukkan bagi para penyelia. Dalam metode konferensi, masalah satu sama lain merupakan topik pembicaraan. Kelompok yang ideal adalah kelompok kecil dengan jumlah anggota antara 15 sampai 20 orang. Suasana konferensi pun sebaiknya bersifat informal.

c. Studi Kasus

Program pendidikan dan pelatihan untuk para penyelia dan anggota kelompok *middle management* menggunakan studi kasus. Tiap kasus memberikan satu masalah atau lebih. Masalah merupakan situasi yang membutuhkan keputusan dan tindakan yang sesuai. Oleh karena itu, studi kasus harus dapat membuat pikiran para peserta pendidikan dan pelatihan terpusat pada kondisi khusus yang sama dengan kondisi yang mungkin mereka alami. Analisis kasus memerlukan pertimbangan prioritas di antara nilai yang diperoleh dari bermacam-macam cara pemecahannya. Hal ini memerlukan pemikiran kritis dan analitis yang diharapkan memperkuat pengakuan dari prinsip umum. Memberi kesempatan kepada para peserta pendidikan dan pelatihan untuk mencatat proses sehingga mereka sampai pada kesimpulan dan belajar dari penyelidikan.

Metode ini memerlukan alokasi waktu yang cukup banyak dibandingkan dengan prosedur lain. Tujuan utama metode kasus, selain memberi kebebasan kepada peserta pendidikan dan pelatihan belajar dari diri sendiri, berpikir bebas, dan mampu menggunakan pengetahuan yang dimilikinya, juga

memberikan pendidikan dan pelatihan tentang informasi yang aktual dan paling baru, untuk memberikan pelatihan pemecahan masalah, dan memberi kesempatan membandingkan dan memprediksi berbagai kemungkinan pemecahan masalah tertentu yang sedang dianalisis.

d. Permainan Peran

Metode permainan peran (*role playing*), peserta pendidikan dan pelatihan belajar memainkan salah satu peristiwa mengenai apa yang akan mereka kerjakan sungguh-sungguh. Metode *role playing* dapat didefinisikan sebagai suatu metode pendidikan dan pelatihan di mana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan, yang diperankan secara spontan. Peragaan itu biasanya disusul oleh suatu diskusi dan analisis untuk menentukan hal-hal yang telah terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana masalah yang diperagakan dapat diadakan *corrective action* di masa mendatang.

e. Seminar dan Lokakarya

Seminar lebih banyak digunakan dalam proses pendidikan dan pelatihan, daripada metode lainnya. Seminar adalah metode pendidikan dan pelatihan yang didefinisikan sebagai pertemuan ilmiah untuk membicarakan dan menemukan dalil-dalil, aksioma-aksioma, doktrin-doktrin, atau norma-norma/ aturan-aturan baru mengenai suatu masalah. Seminar juga dikatakan sebagai suatu pertemuan ilmiah untuk mengemukakan serta mempertimbangkan berbagai pendapat atau keyakinan mengenai suatu masalah.

Pelaksanaan lokakarya sebagai salah satu metode pendidikan dan pelatihan, biasanya dibagi menjadi kelompok-kelompok, berkisar antara 10 sampai dengan 25 orang. Lokakarya memiliki beberapa kebaikan, antara lain memberikan kesempatan untuk berfungsi spesifik, seperti profesional dan kejujuran, serta memberikan cara menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok dan metode kerja. metode ini mengandung kelemahan, antara lain alokasi waktu, kecakapan, sarana, dan prasarana yang diperlukan sangat tinggi.

f. Simposium

Simposium adalah serangkaian pembicaraan yang diberikan oleh beberapa ahli dalam bidangnya masing-masing yang berfungsi sebagai pemrasaran yang keahlian masing-masing berbeda-beda tentang berbagai aspek dari suatu masalah. Seperti halnya metode pendidikan dan pelatihan yang lain, simposium memiliki kebaikan dan kelemahan. Kebaikannya adalah simposium memungkinkan timbulnya berbagai sudut pandangan dan lebih komprehensif dalam melihat subjek persoalan. Kelemahannya, seringkali peserta agak pasif dan kesempatan diskusi sangat terbatas.

g. Kursus Korespondensi

Metode pendidikan dan pelatihan dalam proses pelaksanaannya lebih menitikberatkan pada materi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya administratif dalam pengertian sempit. Pelaksanaannya seringkali dalam waktu yang relatif singkat. Materi yang disampaikan selain berkisar pada kajian konsepsi/teoretis juga sering diadakan praktek yang sifatnya terhadap teori yang dipelajari selama kursus. Prakteknya dilaksanakan pada tempat kursus dan peninjauan langsung di lapangan.

h. Diskusi Kelompok

Metode pendidikan dan pelatihan diskusi kelompok adalah suatu proses interaksi secara lisan/oral mengenai tujuan tertentu yang di dalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar menukar informasi atau pemecahan suatu masalah/persoalan. Diskusi kelompok sebagai salah satu metode pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaannya mempunyai kebaikan dan kelemahan.

i. Permainan Manajemen

Metode pendidikan dan pelatihan dengan permainan manajemen sebenarnya agak mudah dilaksanakan khususnya apabila manajemen seluruh hierarki perusahaan menginginkan kemampuan para tenaga kerja untuk mengambil keputusan dalam berbagai masalah yang variabelnya bermacam-macam dan untuk masing-masing masalah yang berbeda-beda. Metode ini didefinisikan sebagai suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dinamis

dengan menggunakan sifat-sifat keputusan yang kronologis, menggunakan skenario yang merupakan simulasi dari kejadian manajerial, yang susunan dan operasinya terpadu. Manfaat dari metode ini, model pengambilan keputusan dapat dirancang oleh para peserta. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat dilakukan, baik keputusan yang sudah di program atau yang tidak diprogram.

j. **Kombinasi**

Dikemukakan bahwa sebenarnya tak ada satu metode pendidikan dan pelatihan yang dapat menjamin keberhasilan tujuan yang ditetapkan. Masing-masing metode punya kelebihan dan kelemahan. Oleh karena itu, untuk menutupi kelemahan satu metode dalam pendidikan dan pelatihan, dan menghimpun kelebihan yang ada pada masing-masing metode, dilaksanakan metode kombinasi, yaitu gabungan dari dua metode atau lebih yang dilaksanakan dengan tidak mengindahkan prinsip dari masing-masing metode.

### **2.3 Teori tentang Kinerja**

Kinerja dalam bab ini akan di bahas mengenai pengertian kinerja, indikator dari kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

#### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Sinambela (2016:480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2016:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Peraturan Dinas, masinis adalah pegawai yang bertugas mengoperasikan kereta api dan langsiran serta sebagai pemimpin selama dalam perjalanan kereta api. Masinis bertindak sebagai pemimpin selama dalam perjalanan kereta api sesuai dengan Peraturan Dinas. Menjalankan dinas kereta api atau langsir, masinis harus patuh pada sinyal, isyarat, tanda, marka, perintah

PPKP, PPKA, Pemimpin Langsir karena akan dievaluasi oleh Penyelia Instruktur dan dimasukkan ke rapor masinis. Apabila rapor masinis baik maka dapat dikatakan kinerja masinis baik dan sebaliknya.

Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja masinis merupakan hasil kerja yang dicapai oleh masinis yang bertugas mengoperasikan kereta api dan langsir serta sebagai pemimpin selama dalam perjalanan kereta api sesuai dengan kriteria yang telah dijadikan acuan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja Masinis**

Kriteria yang dijadikan acuan untuk mengevaluasi kinerja masinis sesuai dengan penilaian PT. KAI (Persero) yaitu,

- a. Persiapan Dinas, sebelum melakukan dinas masinis harus melakukan persiapan yang ada di Peraturan Dinas di PT. KAI (Persero). Persiapan dinas tersebut dapat mengetahui apakah masinis siap dan mampu menjalankan kereta api. Persiapan tersebut meliputi waktu laporan ke penyelia, mengisi presensi, cek up kesehatan dan asesment, pengecekan lokomotif.
- b. Pelayanan Lintas, berkaitan dengan peraturan kereta api yang dijadikan acuan ketika kereta api berjalan. Kriteria pelayanan lintas meliputi, penguasaan regulasi/peraturan dinas terutama yang berkaitan dengan Perka, pengereman dan pelayanan, tingkat kepekaan terhadap kondisi lokomotif dan rangkaian, melakukan tunjuk sebut sesuai aspek sinyal dan tanda.
- c. Akhir Dinas, yaitu kereta api sudah sampai ke tempat tujuan. Setelah menyelesaikan tugasnya masinis harus melaporkan kondisi lokomotif secara lisan dan tulisan kepada pengawas cek apabila ada gangguan gerakan terhadap lokomotif. Gangguan tersebut harus dilaporkan secara rinci agar tidak ada kesalahan dalam perjalanan selanjutnya. Kemudian pelaporan terhadap kondisi perka kepada penyelia, melihat dinasan esok hari.

### 2.3.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (dalam Kasmir, 2016:194) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu yaitu:

- a) Kemampuan
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- e) Hubungan karyawan dan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Kaswan dan Akhyadi, 2015:155) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah, (a) kemampuan individu melakukan pekerjaan, (b) usaha yang dilakukan, dan (c) dukungan organisasi. Hubungan faktor-faktor itu secara luas diakui dalam literatur manajemen sebagai berikut:

$$Performance (P) = Ability (A) \times Effort (E) \times Support (S)$$

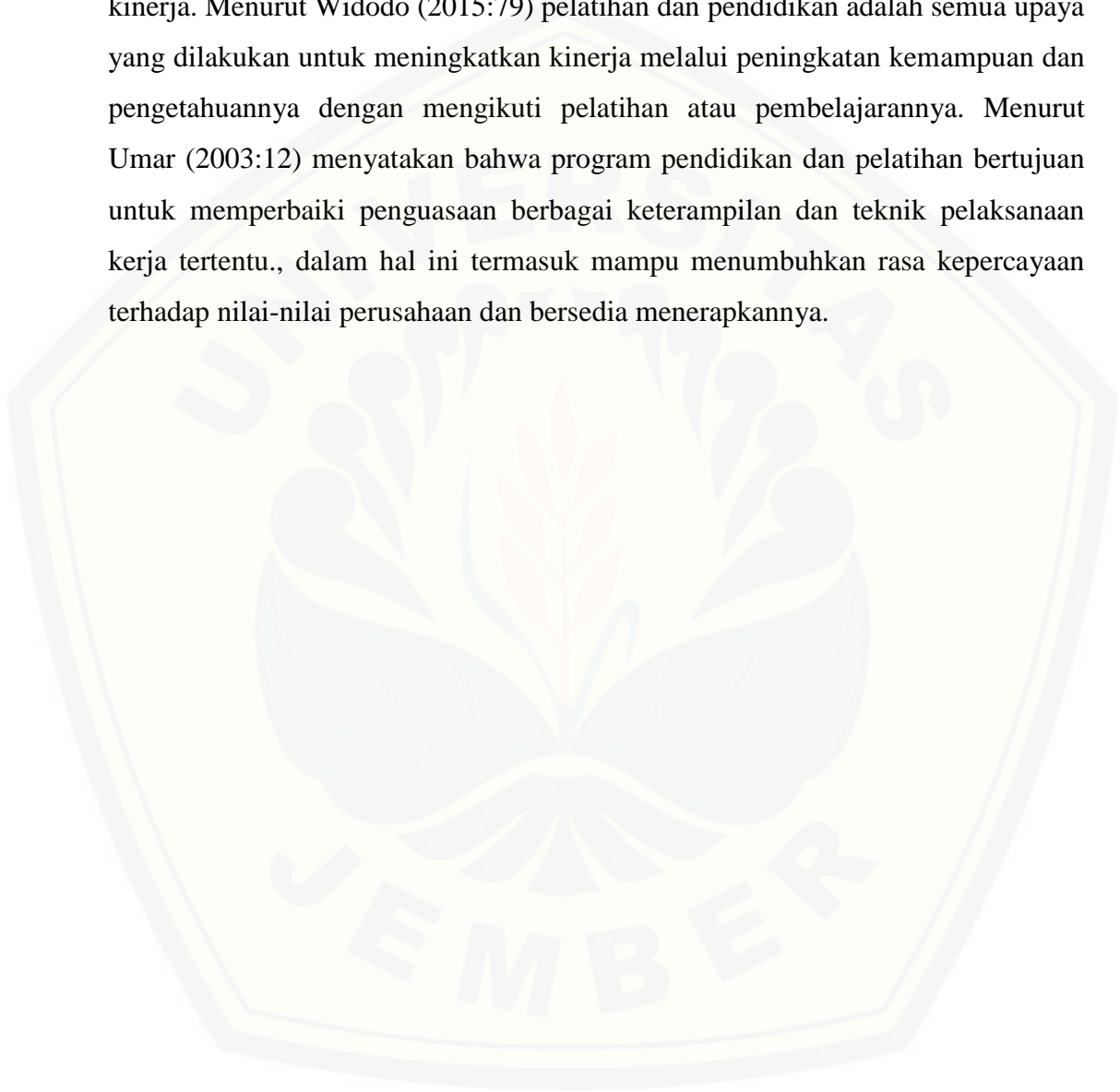
Termasuk ke dalam kemampuan individu adalah talenta, keterampilan, kecerdasan, pengetahuan, minat, karakteristik kepribadian, dll. Adapun usaha yang dicurahkan antara lain: motivasi, etika kerja, kehadiran, pergantian pegawai, desain pekerjaan. Dukungan organisasi mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja, dll.

Kinerja akan meningkat jika seluruh komponen itu ada bersama pegawai, dan kinerja pegawai akan menurun jika satu, dua atau seluruh faktor tersebut kurang atau tidak ada. Misalnya, beberapa pegawai memiliki kemampuan melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi peralatan kerjanya kurang baik, maka hal itu akan menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai.

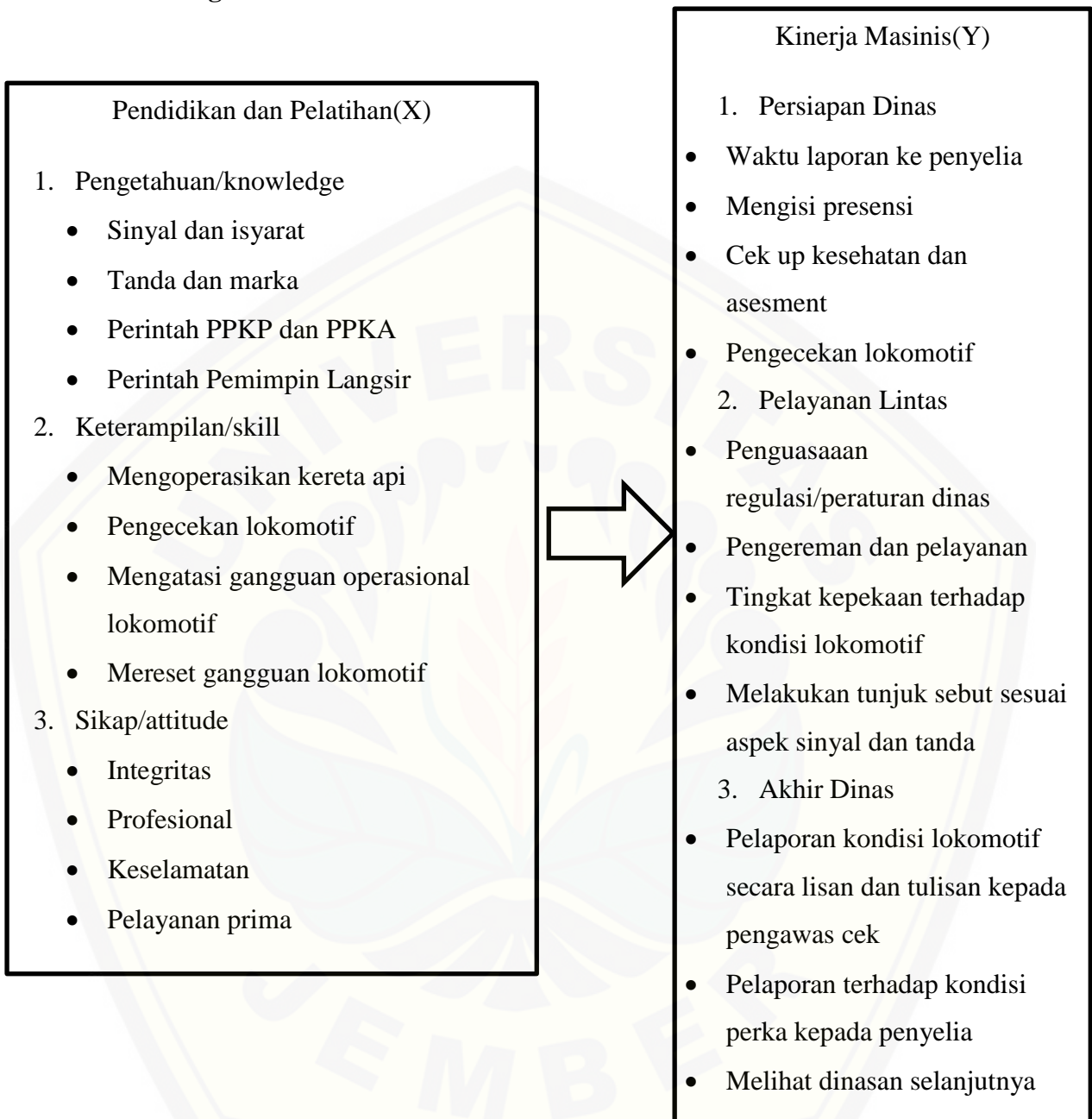
## 2.4 Dasar Teori Tentang Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:207) kebijakan memandang pendidikan dan pelatihan sebagai alat untuk menjamin agar seluruh tenaga kerja dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan serta ikut ambil bagian dalam kegiatannya. Kebijakan yang paling umum adalah membantu memperbaiki kinerja dan

memberikan penghargaan terhadap pribadi mereka. Pendidikan dan pelatihan adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Menurut Widodo (2015:79) pelatihan dan pendidikan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajarannya. Menurut Umar (2003:12) menyatakan bahwa program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu., dalam hal ini termasuk mampu menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan dan bersedia menerapkannya.



## 2.5 Kerangka Pemikiran Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.



### BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti membahas metode penelitian yaitu berupa metode yang akan digunakan pada saat melakukan penelitian. Metode penelitian yang akan dijelaskan dalam bab ini meliputi rancangan penelitian, metode penentuan lokasi, metode penentuan responden, definisi operasional variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, dan metode analisis data.

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rancangan yang dibuat oleh peneliti agar penelitian dapat dilakukan dengan benar dan mencapai hasil yang diharapkan. Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis. Penentuan tempat penelitian menggunakan metode *purposive area*, yang ditentukan sengaja oleh peneliti. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah metode observasi, metode angket, metode dokumen, dan metode wawancara. Metode yang digunakan untuk pengolahan data menggunakan editing, skoring, dan tabulasi, sedangkan analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

#### 3.2 Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi ditetapkan menggunakan metode *purposive area* yaitu pemilihan lokasi penelitian yang ditentukan secara sengaja yaitu di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 9 Jember. Adapun alasan bagi peneliti untuk memilih lokasi penelitian tersebut antara lain:

- a. PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember selalu melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap calon masinis yang akan di terjunkan di lapangan, sehingga masinis yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan memiliki kompetensi yang sudah diharapkan oleh perusahaan.

- b. DI PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember sendiri, masinis memiliki peran yang sangat besar terhadap berlangsungnya perusahaan serta memiliki resiko yang besar pula karena membawa ratusan bahkan ribuan penumpang.
- c. Peneliti memilih PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember karena mendapat izin dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian, selain itu letak daerah penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.

### 3.3 Metode Penentuan Responden

Responden di dalam penelitian ini adalah masinis di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember yang berjumlah 94 masinis yang bertempat di tiga daerah yaitu Banyuwangi, Jember dan Probolinggo. Responden dalam penelitian ini mengambil masinis yang bercabang di Jember karena letak daerah penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.

Tabel 3.1 Jumlah Masinis UPT Crew Jember

UPT CREW KA	ADANYA		JUMLAH CREW KA
	MASINIS MUDA	MASINIS PERTAMA	
<b>Jember</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>57</b>

Berdasarkan tabel diatas maka responden dalam penelitian ini adalah berjumlah 57 masinis.

### 3.4 Definisi Operasional

Definisi operasional dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan atau perbedaan pendapat. Adapun variabel dalam penelitian ini antara lain:

### 3.4.1 Pendidikan dan pelatihan (X)

Program pendidikan yang dilakukan oleh PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember kepada masinis dilaksanakan pada tahun 2017, bertujuan agar masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap yang sesuai dengan budaya perusahaan.

Pendidikan dan pelatihan dapat diukur melalui:

- a. Pengetahuan merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh masinis. Pengetahuan meliputi pengetahuan tentang sinyal dan isyarat, tanda dan marka, perintah PPKP dan PPKA, perintah Pemimpin Langsung.
- b. Keterampilan merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh masinis sesuai dengan Peraturan Dinas. Keterampilan meliputi keterampilan mengoperasikan kereta api, pengecekan lokomotif, mengatasi gangguan operasional untuk lokomotif, mereset gangguan.
- c. Sikap merupakan sikap yang harus dimiliki oleh masinis dan sesuai dengan identitas dan budaya perusahaan. Sikap meliputi Integritas, Profesional, Keselamatan, Pelayanan Prima.

### 3.4.2 Kinerja Masinis (Y)

Dalam penelitian ini kinerja masinis yang dimaksud yaitu kemampuan masinis dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara profesional.

Indikatornya yaitu:

- a. Persiapan Dinas, sebelum melakukan dinas masinis harus melakukan persiapan yang ada di Peraturan Dinas di PT. KAI (Persero). Persiapan dinas tersebut dapat mengetahui apakah masinis siap dan mampu menjalankan kereta api. Persiapan tersebut meliputi waktu laporan ke penyelia, mengisi presensi, cek up kesehatan dan asesment, pengecekan lokomotif.
- b. Pelayanan Lintas, berkaitan dengan peraturan kereta api yang dijadikan acuan ketika kereta api berjalan. Kriteria pelayanan lintas meliputi,

penguasaan regulasi/peraturan dinas terutama yang berkaitan dengan perka, pengereman dan pelayanan, tingkat kepekaan terhadap kondisi lokomotif dan rangkaian, melakukan tunjuk sebut sesuai aspek sinyal dan tanda.

- c. Akhir Dinas, yaitu kereta api sudah sampai ke tempat tujuan. Setelah menyelesaikan tugasnya masinis harus melaporkan kondisi lokomotif secara lisan dan tulisan kepada pengawas cek apabila ada gangguan gerakan terhadap lokomotif. Gangguan tersebut harus dilaporkan secara rinci agar tidak ada kesalahan dalam perjalanan selanjutnya. Kemudian pelaporan terhadap kondisi perka kepada penyelia, melihat dinasan esok hari.

### **3.5 Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

- a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara observasi, wawancara langsung dan penyebaran angket, data yang didapat nantinya akan dianalisis dalam penelitian ini.

- b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui bukan dari sumber utama, melainkan dari pihak-pihak lain ataupun dari data dokumentasi/arsip dari PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

#### **3.5.2 Sumber Data**

Data dan informasi diperlukan oleh peneliti untuk mencapai tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Responden, yaitu masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember. Data yang diperoleh adalah data primer yaitu berupa hasil angket yang tujuannya untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

2. Dokumen, yaitu dokumen yang ada di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember, artikel dari internet yang mendukung penelitian.
3. Informan, yaitu informasi tambahan tentang hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian serta kebenaran angket yang telah diisi oleh responden.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan data-data yang valid dan juga relevan sesuai dengan penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **a. Metode Observasi**

Metode observasi dilakukan melalui pengamatan secara langsung aktivitas masinis sebelum melakukan dinas, saat melaksanakan dinas dan sesudah melakukan dinas. Tujuan dari pengamatan tersebut guna mendapatkan keterangan tambahan terkait tujuan penelitian.

#### **b. Metode Angket**

Metode angket merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang digunakan untuk memperoleh data tentang pendidikan dan pelatihan yang sudah dilakukan di PT. KAI (Persero). Metode angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk angket tertutup.

#### **c. Metode Wawancara**

Metode pengumpulan data ini yaitu dengan melakukan wawancara kepada masinis di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember. Hasil yang ingin diperoleh dalam kegiatan ini yaitu pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PT. KAI (Persero) dapat meningkatkan kinerja.

#### **d. Metode Dokumen**

Metode pengumpulan data ini berasal dari dokumen PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember, internet, dan literatur yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, dan kinerja.

### **3.7. Metode Pengolahan Data**

Setelah melakukan pengumpulan data, tahap selanjutnya yaitu melakukan pengolahan data agar siap untuk dianalisis. Langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **3.7.1 Editing**

Metode pengolahan data dalam penelitian ini adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan, sehingga data yang diperoleh tidak akan menimbulkan suatu keraguan. Kegiatan yang dilakukan dalam proses ini meliputi: kelengkapan jawaban, kejelasan makna jawaban, konsisten jawaban, relevansi dan keseragaman jawaban. Data yang sudah diperoleh akan dilakukan pengecekan untuk menghilangkan kesalahan yang terdapat pada saat pencatatan di lapangan.

#### **3.7.2 Skoring**

Tahap skoring dilakukan apabila data sudah diisi secara lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan. Skoring merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memberikan skor atau nilai pada hasil yang sudah diisi oleh responden sesuai dengan kriteria. Kriteria skoring dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 3
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 2
- d. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 1

#### **3.7.3 Tabulasi**

Setelah menyelesaikan tahap skoring, selanjutnya yaitu melakukan tabulasi. Tabulasi merupakan penyusunan frekuensi jawaban yang dipilih responden terhadap pilihan jawaban atas pernyataan pada angket yang diberikan kedalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Hasil yang didapat bertujuan untuk memudahkan data untuk dibaca dan dipahami oleh peneliti.

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2014:213). Uji validitas dapat menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2014:213)

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi/ indeks korelasi

N = Jumlah responden

$\sum X$  = Total dari variabel X

$\sum Y$  = Total dari variabel Y

$\sum XY$  = Total dari hasil kali variabel X dan Y

Dasar pengambilan dari uji validitas yaitu:

- a. Jika  $r_{xy}$  hasil positif dan  $r_{xy}$  hasil  $\geq r_{tabel}$ , maka butir/variabel tersebut valid
- b. Jika  $r_{xy}$  hasil negatif dan  $r_{xy}$  hasil  $< r_{tabel}$ , maka butir/variabel tersebut tidak valid

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto,

2014:221). Adapun rumus Alpha yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{(K-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Arikunto, 2014:239)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

Dasar pengambilan keputusan dari uji reliabilitas yaitu:

- Jika  $r_{\text{alpha}} \geq r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Untuk mempermudah melakukan uji validitas dan juga reliabilitas instrumen penelitian maka dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 22 *for windows*.

### 3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data digunakan untuk mengolah data dari hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan dan merupakan tahap akhir setelah semua data telah terkumpul. Adapun metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

#### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini untuk menggambarkan keadaan lapangan daerah penelitian secara deskriptif dengan jalan menginterpretasikan hasil tabulasi data dengan harapan dapat mendukung hasil penelitian, sehingga dapat menyebarkan lebih



rinci untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.

### 3.9.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis inferensial yaitu sebagai berikut:

#### a. Persamaan Garis Regresi Sederhana

Persamaan garis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X) terhadap variabel terikat (Y) kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember. Persamaan regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2014:261)

Keterangan :

- Y = Kinerja Masinis
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Pendidikan dan Pelatihan

Sebelum melakukan persamaan regresi seharusnya diketahui terlebih dahulu a dan b yaitu dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum X_i)(\sum Y_i) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2014:238)

### b. Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian garis regresi digunakan untuk mengetahui kekuatan atau tingkat keeratan variabel pendidikan dan pelatihan (X) terhadap kinerja masinis (Y). Rumus analisis varian garis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Ry = \sqrt{\frac{a\Sigma XY}{\Sigma Y^2}}$$

(Sugiyono, 2011:276)

Keterangan:

Ry = Koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

a = Bilangan koefisien prediktor (X)

$\Sigma XY$  = Total variabel X dan Y

$\Sigma Y^2$  = total kuadrat variabel

### c. Uji F

Uji F digunakan untuk untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas pendidikan dan pelatihan terhadap variabel terikat yaitu kinerja masinis.

Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R_y^2(N-m-1)}{m(1-R_y^2)} (1)$$

(Sugiyono, 2011:277)

Keterangan:

F<sub>reg</sub> = Harga garis regresi

Ry = koefisien korelasi antara X dan Y

N = Banyaknya Responden

m = Jumlah prediktor

1 = Bilangan konstan

Setelah ditemukan hasil dari persamaan tersebut maka akan dapat dihitung derajat kebebasan (db). Dan rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$db = \frac{m}{N-m-1}$$

setelah hasil tersebut diketahui maka dapat dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan hipotesis sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja masinis.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja masinis.

#### **d. Efektivitas Garis Regresi**

Analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis. Dan rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$RY^2(1) \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

(Sugiyono, 2011 : 284)

## BAB 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember. Hal itu terbukti dari perhitungan uji F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dimana  $F_{hitung} = 95,197 > F_{tabel} = 4,016$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 63,4%, menunjukkan bahwa 63,4% kinerja masinis dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan. Sementara 36,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

### 5.2 Saran

Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh masinis memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja masinis. Apabila masinis yang sedang menjalankan diklat dengan sungguh-sungguh sehingga pengetahuan, keterampilan dan sikap masinis sesuai dengan harapan PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja masinis. Adapun saran yang diberikan dari penelitian ini yang juga harus dilakukan:

1. Masinis harus mampu menerapkan hasil dari pendidikan dan pelatihan dalam menjalankan dinas. Sehingga dengan menerapkan hasil tersebut maka berpengaruh terhadap kinerja. Dan seharusnya pendidikan dan pelatihan harus selalu ditingkatkan agar kinerja masinis semakin meningkat dan berpengaruh juga terhadap kinerja PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja masinis yang tidak ikut dalam penelitian ini, karena berdasarkan penelitian ini masih ada 36,6% pengaruh dari variabel lain yang masih belum diteliti seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma, Arinta. 2001. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dharma Books
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Kasmadi dan Sunariah, Nia Siti. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali pers
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kompri. 2015. *Manajemen Pendidikan 1*. Bandung: Alfabeta
- Makmur. 2008. *Filsafat administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 5*. Yogyakarta : BPF
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administratif Dilengkapi Metode R&D*. Bandung: ALfabeta
- Supranto, J. 2009. *Statistic Teori dan Aplikasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Umar, Husen. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Suparno eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Widoyoko, Eko Putro. 2016. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

### **Skripsi**

- Asmuni. 2010. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Darussholah Singojuruh Banyuwangi*. Tesis Fakultas Ekonomi – Universitas Jember
- Puspitadewi, Ira. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jember*. Tesis Fakultas Ekonomi – Universitas Jember



# LAMPIRAN

## Lampiran A. Matrik Penelitian

## Matriks Penelitian

JUDUL	RUMUSAN MASALAH	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember	Adakah pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9	Variabel X: Pendidikan dan Pelatihan Variabel Y: Kinerja	X : Pendidikan dan Pelatihan 1. Pengetahuan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sinyal dan isyarat</li> <li>• Tanda dan marka</li> <li>• Perintah PPKP dan PPKA</li> <li>• Perintah Pemimpin Langsir</li> </ul> 2. Keterampilan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengoperasikan kereta api</li> <li>• Pengecekan lokomotif</li> <li>• Mengatasi gangguan operasional lokomotif</li> <li>• Mereset gangguan lokomotif</li> </ul>	1. Respon Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember 2. Dokumen, Daftar	1. Tempat penelitian: PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember 2. Metode penentuan responden yaitu Masinis yang ada di Jember	Ada pengaruh yang signifikan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9



	<p>Jember?</p>		<p>3. Sikap</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integritas</li> <li>• Profesional</li> <li>• Keselamatan</li> <li>• Pelayanan Prima</li> </ul> <p>Y : Kinerja Karyawan</p> <p>1. Persiapan Dinas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu laporan ke penyelia</li> <li>• Mengisi presensi</li> <li>• Cek up kesehatan dan asesment</li> <li>• Pengecekan lokomotif</li> </ul> <p>2. Pelayanan Lintas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penguasaan regulasi/peraturan dinas</li> <li>• Pengereman dan pelayanan</li> <li>• Tingkat kepekaan terhadap kondisi lokomotif</li> <li>• Melakukan tunjuk sebut sesuai</li> </ul>	<p>nama karyaw an, data- data lain yang berhub ungan dengan peneliti an</p> <p>3. Inform an: Kepala UPT CREW PT. KAI</p>	<p>3. Pengumpul an data:</p> <p>a. Observa si b. Angket c. Wawanc ara d. Dokume n</p> <p>4. Analisis data:</p> <p>a. Persama an garis regresi sederhan a <math>Y = a + bX</math></p> <p>b. Analisis</p>	<p>Jember.</p>
--	----------------	--	---	--	---	----------------

			<p>aspek sinyal dan tanda</p> <p>3. Akhir Dinas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelaporan kondisi lokomotif secara lisan dan tulisan kepada pengawas cek</li> <li>• Pelaporan terhadap kondisi perka kepada penyelia</li> <li>• Melihat dinas selanjutnya</li> </ul>	<p>(Perser o) DAOP 9 Jember</p>	<p>varian garis regresi</p> $R_y = \sqrt{\frac{a\sum XY}{\sum Y^2}}$ <p>c. Uji F</p> $F_{reg} = \frac{R_y^2(N-m-1)}{m(1-R_y^2)}$	
--	--	--	---	---	--	--

**Lampiran B. Tuntunan Penelitian****TUNTUNAN PENELITIAN**

## 1. Tuntunan Observasi

No.	Data yang ingin diraih	Sumber Data
1.	Pengamatan secara langsung penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap masinis UPT Crew Jember	Masinis UPT Crew Jember

## 2. Tuntunan Angket

No.	Data yang ingin diraih	Sumber Data
1.	Pendidikan dan Pelatihan	Masinis UPT Crew Jember
2.	Kinerja Masinis	Masinis UPT Crew Jember

## 3. Tuntunan Dokumen

No	Data yang ingin diraih	Sumber Data
1.	Daftar nama masinis UPT Crew Jember	Kepala UPT Crew Jember
2.	Silabus diklat masinis	Kepala UPT Crew Jember
3.	Struktur Organisasi	Kepala UPT Crew Jember
4.	Evaluasi pendidikan dan pelatihan	Kepala UPT Crew Jember
5.	Evaluasi Kinerja Masinis	Kepala UPT Crew Jember

## 4. Tuntunan Wawancara

No	Data yang ingin diraih	Sumber Data
1.	Pendidikan dan Pelatihan Masinis UPT Crew Jember	Masinis UPT Crew Jember
2.	Kinerja Masinis UPT Crew Jember	Kepala UPT Crew Jember

**Lampiran C. Angket Penelitian****ANGKET PENELITIAN****I. Petunjuk Pengisian**

Untuk menjawab pertanyaan dibawah ini sesuai dengan yang saudara/i yang anda ketahui, berilah penilaian terhadap pertanyaan berikut dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pertanyaan dibawah ini dengan cara sebagai berikut:

1. Tulislah identitas Saudara/i di tempat yang telah disediakan

**II. Data Umum Responden**

1. Nama Responden : .....
2. Usia : .....
3. Lama Kerja : .....

**III. Daftar Pertanyaan**

Jawaban setiap item pertanyaan tentang persepsi siswa tentang keterampilan menjelaskan guru terhadap pemahaman materi dengan cara memberikan tanda (v) pada salah satu pilihan jawabannya sesuai dengan pendapat saudara, dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju (benar-benar setuju)  
S : Setuju (lebih banyak daripada tidak setuju)  
CS : Cukup Setuju (antara setuju dan tidak setuju seimbang)  
KS : Kurang Setuju (ragu-ragu)

**PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (X)****Bagian pertama : Pengetahuan/Knowledge**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Diklat di ikuti memang dibutuhkan karena dapat meningkatkan pengetahuan tentang teknik sinyal dan isyarat yang berupa warna atau cahaya dengan arti tertentu				
2.	Pengetahuan saya tentang tanda dan marka yang berfungsi sebagai peringatan atau petunjuk bisa saya ketahui				
3.	Saya mengetahui dan melaksanakan perintah PPKP dan PPKA saat menjalankan dinas di kereta api				
4.	Saya patuh terhadap perintah Pemimpin Langsir selama menjalankan dinas				

**Bagian kedua : Keterampilan/Skill**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Diklat yang saya ikuti mampu meningkatkan keterampilan saya dalam mengoperasikan kereta api				
2.	Saya mampu memahami dan melakukan pengecekan lokomotif sebelum dan sesudah melakukan dinas				
3.	Saya mengetahui dan mampu menggunakan teknik-teknik mengatasi gangguan operasional lokomotif selama di lintas sesuai Peraturan Dinas				
4.	Apabila terdapat gangguan di lokomotif, saya mampu mereset gangguan yang terjadi saat pengoperasian lokomotif				

**Bagian ketiga : Sikap/Attitude**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Dalam bekerja saya menerapkan prinsip integritas sehingga perbuatan dan perkataan yang saya sampaikan sesuai dengan identitas dan budaya perusahaan				
2.	Ketika menjalankan dinas saya bertindak dengan menerapkan prinsip profesional sesuai dengan identitas dan budaya perusahaan				
3.	Saya melakukan upaya di lingkungan kerja agar tetap berada dalam keadaan yang terhindar dari kecelakaan atau bahaya sekecil apapun				
4.	Saya menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan kelompok atau pribadi dan melakukan kerjasama dengan tim agar terbentuk pelayanan prima yang diharapkan pelanggan				

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

- **Bagian Pertama : Persiapan Dinas**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Sebelum saya menjalankan tugas, saya melakukan laporan waktu kedatangan sesuai dengan peraturan				
2.	Saat melakukan persiapan dinas saya akan mengisi presensi				
3.	Sebelum menjalankan dinas, saya akan melakukan Cek up kesehatan dan asesment				
4.	Apabila saya disetujui menjalankan kereta api, selanjutnya saya mengecek lokomotif				

- **Bagian kedua : Pelayanan Lintas**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Pada saat menjalankan kereta api, saya menguasai regulasi/peraturan dinas terutama yang berkaitan dengan Perka				
2.	Saat menjalankan dinas saya melakukan pengereman dan pelayanan sesuai dengan peraturan				
3.	Selama menjalankan dinas, saya sangat peka terhadap kondisi lokomotif dan rangkaian yang sedang saya kemudikan				
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apabila saya sedang menjalankan dinas, saya melakukan tunjuk sebut sesuai aspek sinyal dan tanda yang ada di sepanjang jalan kereta api</li> </ul>				

- **Bagian ketiga : Akhir Dinas**

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	KS
1.	Setelah saya selesai menjalankan dinas saya akan melaporkan kondisi lokomotif secara lisan dan tulisan kepada pengawas cek				
2.	Ketika akhir menjalankan dinas, saya melaporkan kondisi perka kepada penjelelia instruktur				
3.	Sebelum meninggalkan tempat dinas, saya melihat dinasan esok hari.				

## **Lampiran D. Pedoman Wawancara**

### **I. Wawancara untuk Kepala UPT Crew Jember**

1. Dimanakah tempat pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh masinis?
2. Berapa lama pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dilakukan oleh masinis?
3. Apakah manfaat dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sudah dilakukan oleh masinis?
4. Apakah indikator dari pendidikan dan pelatihan (diklat), serta kinerja masinis PT. KAI (Persero)?
5. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan (diklat) apakah menurut anda mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masinis?

### **II. Wawancara untuk Masinis UPT Crew Jember**

1. Setelah melakukan pendidikan dan pelatihan (diklat), apakah anda mampu menerapkan materi yang sudah didapat pada saat dinas?
2. Kesulitan apakah yang pernah dialami selama proses pendidikan dan pelatihan (diklat) berlangsung?
3. Apa yang anda lakukan ketika pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sudah dilaksanakan kurang dapat anda pahami pada saat diklat berlangsung?
4. Apakah anda dapat memahami semboyan yang ada di PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember?
5. Apakah anda mampu memahami peraturan dinas yang sudah diterapkan oleh perusahaan?



## Lampiran E. Data Responden

## DATA RESPONDEN MASINIS UPT CREW JEMBER

## I. Masinis Muda

NO	NAMA	NIPP	MULAI BEKERJA	TEMPAT TANGGAL LAHIR	JABATAN	DIKLAT FUNGSIONAL	LULUS/TIDAK LULUS
1	AGIL GUTSI	50291	1-Nov-2007	JEMBER, 19-10-1988	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
2	ANDRIAN YUDHA LAKSANA	56508	16-Des-2009	JEMBER, 14-09-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
3	ANDRIK BAYU PRIAMBODO	56612	16-Des-2009	TRENGGALEK, 01-07-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
4	ARIF PRIHARTONO	60370	1-Mei-2011	JEMBER, 19-10-1991	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
5	AHMAD SYAIKHU	49824	1-Nov-2007	PASURUAN, 06-03-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
6	AKHMAD JUNAEDI	56501	16-Des-2009	JEMBER, 22-04-1988	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
7	ASRIL WINARKO	56520	16-Des-2009	JEMBER, 21-04-1988	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
8	BAMBANG SUTIKNO	45872	1-Mar-1997	JEMBER, 25-07-1973	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
9	BUDI WAHYONO	53583	1-Jan-2009	JEMBER, 12-11-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
10	DENNY EKO RAHMAWAN	56615	16-Des-2009	BOJONEGORO, 16-06-1991	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
11	DWI SUGIARTO	48485	1-Apr-2005	LUMAJANG, 02-02-1984	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
12	DWI KUSWANTO	49345	1-Feb-2007	PROBOLINGGO, 18-06-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
13	DWI BAYU KURNIAWAN	56531	16-Des-2009	JEMBER, 15-06-1988	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
14	DWI BAGUS SUGIARTO	56530	16-Des-2009	JEMBER, 16-12-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
15	DIMAS PUJI SUSENO	56528	16-Des-2009	JEMBER, 28-07-1991	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
16	EKO BUDIYONO	49338	1-Nov-2007	BANYUWANGI, 05-06-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
17	EGA RAGENDA	49395	1-Feb-2007	LUMAJANG, 25-10-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
18	EVIN PRILLA A.	44176	1-Jun-1996	PROBOLINGGO, 27-04-1976	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
19	FERRY EKO PRAMONO	56545	16-Des-2009	JEMBER, 25-02-1989	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
20	FEBRI ISKANDAR MAHFUD	56542	16-Des-2009	PROBOLINGGO, 27-02-1990	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS

21	HARIADI	44170	1-Jun-1996	LUMAJANG, 05-10-1976	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
22	HARIK S ABADI	56547	16-Des-2009	JEMBER, 20-04-1991	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
23	HENDRA DWI MURDIYONO	53582	1-Jan-2009	BANYUWANGI, 10-10-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
24	HENDY SETIAWAN	56551	16-Des-2009	JEMBER, 12-01-1989	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
25	IQBAL AMALI	49315	1-Feb-2007	JEMBER, 14-03-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
26	IMAM MUGDHOR	45884	1-Mar-1997	JEMBER12-3-1975	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
27	JENI FATTUROCHMAN	60402	1-Mei-2011	SIDOARJO, 16-04-1992	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
28	JATIM	45902	1-Mar-1997	JEMBER, 07-12-1976	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
29	MOHAMAD HAFID ASHARI	47291	1-Feb-2001	JEMBER, 01-01-1981	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
30	MUHAMMAD CHUSNAN	48540	1-Apr-2005	LUMAJANG, 17-05-1985	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
31	MUHAMMAD SOFYAN YUSUF	48583	1-Apr-2005	JEMBER, 19-03-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
32	MUH. NIZAR HIDAYATULLAH	48589	1-Apr-2005	PASURUAN, 25-04-1986	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
33	MUHAMMAD ZAELANI	49381	1-Feb-2007	JEMBER, 28-09-1987	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
34	RINGGA RIRAWAN	49670	1-Nov-2007	JEMBER, 13-10-1984	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
35	RUDIYANTO	53592	1-Jan-2009	JEMBER, 03-10-1989	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
36	TEGUH WALUYO	49245	1-Feb-2007	JEMBER, 10-06-1985	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
37	TACHDI WALUYO	53667	1-Jan-2009	JEMBER, 01-09-1989	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
38	MUHAMMAD ROSIYANDI	60810	1-Jun-2011	JEMBER, 07-10-1990	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
39	SETIA CANDRA	60542	1-Jun-2011	SITUBONDO, 31-10-1990	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
40	TEZAR ROBBY NUR FAHMI	60768	1-Jun-2011	JEMBER, 12-09-1990	MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS

**II. Masinis Pertama**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>NIPP</b>	<b>MULAI BEKERJA</b>	<b>TEMPAT TANGGAL LAHIR</b>	<b>JABATAN</b>	<b>DIKLAT FUNGSIONAL</b>	<b>LULUS/TIDAK LULUS</b>
1	ABRAHAM ALIEF FIRDANA	61195	1-Jun-2011	JEMBER, 06-06-1993	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
2	AHMAD MASHURI	61177	1-Jun-2011	JEMBER, 01-03-1992	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
3	ABDUL ARIF	64726	1-Agu-2014	JEMBER, 28-06-1989	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
4	DARMAWAN TRI UTAMA	60965	1-Jun-2011	JEMBER, 24-08-1992	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
5	DIAN WAHYU SETIAWAN	60774	1-Jun-2011	PROBOLINGGO, 25-04-1987	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
6	EDDY BAGUS KURNIAWAN	60846	1-Jun-2011	PROBOLINGGO, 15-04-1990	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
7	ELISAM AGUS MASKUR	64672	1-Agu-2014	JEMBER, 17-08-1995	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
8	IKHWANUL FIRDAUS	60764	1-Jun-2011	LUMAJANG, 13-08-1990	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
9	IRFAN ZAHRONI	61171	1-Jun-2011	LUMAJANG, 09-02-1992	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
10	IRFANDA ANGGI SEPTIA	64669	1-Agu-2014	BONDOWOSO, 14-09-1991	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
11	JOSI GELAR SUGANDA	64671	1-Agu-2014	JEMBER, 19-01-1994	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
12	MUHAMMAD FAUZI ZEIN	63551	1-Sep-2013	JEMBER, 02-07-1994	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
13	NUR MOHAMMAD ZAENUDIN	60375	1-Mei-2011	NGAWI, 04-07-1991	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
14	NUR BUKHORI	63547	1-Sep-2013	LUMAJANG, 20-08-1988	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
15	SONI PRADANA	60844	1-Jun-2011	PASURUAN, 05-09-1989	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
16	TANSILUL HIDAYAT F.H.	63546	1-Sep-2013	JEMBER, 09-01-1988	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS
17	TAUFIQURRAHMAN	64787	1-Agu-2014	JEMBER, 04-11-1994	AST.MASINIS	TLD 3 MAS	LULUS

## Lampiran F. Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan

## KURIKULUM PELATIHAN AWAK SARANA PERKERETAAPIAN MUDA DENGAN PENGGERAK NON LISTRIK

PESERTA : Calon Awak Sarana Perkeretaapian Muda Dengan Penggerak Non Listrik  
 TUJUAN : Membentuk Awak Sarana Perkeretaapian Muda dengan Penggerak Non Listrik  
 DURAS PELATIHAN : 1 bulan (Klasika/O.63 = 99 JP@45 menit (10 hari) dan Lintas/O.64 = 100 JP@45 menit (10 hari))

NO	MATA LATIH	JAM PELATIHAN (JP)					PENGJAJAR
		T	L	P	U	Σ	
I	INTI						
1	Pendalaman Penguasaan Locomotif CC 201/203/204	4			1	5	Sunaryo/Eep Hidayat
2	Pendalaman Penguasaan Locomotif CC 202 dan CC 205	4			1	5	Zaidan Anando/Gunawan W
3	Pendalaman Penguasaan Locomotif CC 206	4			1	5	Maruchan
4	Gangguan Locomotif CC 201/203/204	4			1	5	Eep Hidayat
5	Gangguan Locomotif CC 202 dan 205	4			1	5	Falomo
6	Gangguan Locomotif CC 206	4			1	5	Maruchan
7	Pendalaman Peraturan Dinas B	4			1	5	DR
8	Pendalaman Peraturan Dinas B	4			1	5	DR
9	Pendalaman Peraturan Dinas 16 A Jilid 1	4			1	5	DR
10	Pendalaman Peraturan Dinas 19 Jilid 1	4			1	5	DR
11	Administrasi Perjalanan Kereta Api	4			1	5	Agus Sopandi
12	Praktek Simulator Lok CC 205			8		8	Juli Kurniaji
13	Praktek Dipo (Statis)			8		8	Instruktur Dipo
14	Praktek Jelen Singkat			16		16	Tim BPTT dan UPT Crew
	<b>PRAKTER JALAN MASINIS</b>						
	Praktek di Dipo						Instruktur Dipo
15	No Go Item			10		10	
16	Pemeriksaan Locomotif			10		10	
17	Pengoperasian Mesin Locomotif			10		10	
18	Gangguan Locomotif			10		10	
	Praktek di UPT Crew						Instruktur UPT Crew
19	Penggunaan Lintas Operasional KA			40		40	
20	Penggunaan Penggunaan Kelengkapan Kerja			10		10	
21	Penggunaan Kelengkapan Administrasi Paska			10		10	
	<b>JUMLAH II</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>132</b>	<b>11</b>	<b>179</b>	
II	PENDUKUNG						
1	Komprehensif				20	20	
	<b>JUMLAH III</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	
	<b>TOTAL (JUMLAH I + II + III)</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>132</b>	<b>22</b>	<b>199</b>	

T : Teori, L : Laboratorium, P : Praktek, U : Ujian

Bandung, Maret 2015

EMTR,

*Joko Edy Hartono*

**JOKO EDY HARTONO**  
NIPP. 46873

 <b>KERETA API</b> <small>PT KERETA API INDOnesia</small>	<b>KURIKULUM</b>	No. Dok : FR.31.MT.2016
	TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA	Revisi : 0
		Halaman : 1 dari 1

### REFRESHING PENGOPERASIAN LOKOMOTIF BB 301/304

**PESERTA** : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis ✓  
**TUJUAN** : Menambah kemampuan bagi awak sarana perkeretaapian dalam mengoperasikan lok BB 301/304  
**DURASI PELATIHAN** : 22 JP @ 45 Menit

NO	MATA LATIH	JAM PELATIHAN (JP)					TRAINER	KET
		T	L	P	U	Σ		
<b>A</b>	<b>SOFT SKILL</b>							
1	Motivasi Kerja ✓			2		2	Internal	
<b>JUMLAH A</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		<b>9%</b>
<b>B</b>	<b>HARD SKILL</b>							
<b>I</b>	<b>CORE</b>							
1	Refreshing Pengecekan Lokomotif ✓	2				2	Internal	
2	Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304 ✓	5				5	Internal	
3	Refreshing Reset gangguan ✓	2				2	Internal	
4	Praktek Dipo (Statis)			5		5	Internal	
5	Pre Test dan Post Test				2	2	Tim Penyelenggara	
<b>JUMLAH B I</b>		<b>9</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>16</b>		<b>73%</b>
<b>II</b>	<b>NON CORE</b>							
1	Safety Refreshing ✓	4	0	0	0	4	Internal	
<b>JUMLAH B II</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>		<b>18%</b>
<b>JUMLAH B (B I + B II)</b>		<b>13</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>20</b>		
<b>TOTAL (JUMLAH A + B)</b>		<b>13</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>22</b>		<b>100%</b>


T : Teori, L : Laboratorium, P : Praktek, U : Ujian

Bandung, 31 Januari 2017  
 Corporate Deputy Director Training and Education



**J. Dwi Sulisty**  
 NIPP. 65781

Lampiran G. Silabus Pendidikan dan Pelatihan

 <p><b>KERETA API</b> PT KERETA API INDOnesia</p>		<h1>SILABUS</h1>		No. Dok : FR.32.MT.2016				
				Revisi : 0				
				Halaman : 1 dari 1				
<p><b>NAMA PELATIHAN</b> MATA LATH PESERTA ALOKASI WAKTU STANDAR KOMPETENSI</p>		<p>TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA</p> <p>: Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304 : A.1 Motivasi Kerja ✓ : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis : 2 JP @ 45 menit : Mampu memotivasi diri untuk peningkatan kinerja dan produktivitas</p>						
NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mampu memotivasi diri untuk menjaga kinerja dan produktivitas	a. Mampu menjelaskan arti motivasi dan jenis-jenis motivasi di tempat kerja b. Mampu menjelaskan pemahaman tentang tingkatan kebutuhan diri menurut Maslow dan Herzberg c. Mampu menjelaskan posisi tingkatan kebutuhan diri yang dimiliki d. Mampu menjelaskan tentang Etos Kerja e. Mampu menjelaskan bagaimana memenuhi kebutuhan diri	Motivasi Kerja	Ekspositori, diskusi, dan ilustrasi	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Trainer	Tanya jawab	2 JP

Bandung, 31 Januari 2017  
VP Planning of Training and Education

  
TRI NOVIATRI  
NIPP. 40906

 <p>KERETA API PT. KERETA API INDOnesia</p>	<b>SILABUS</b>		No. Dok : FR.32.MT.2016
	TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA		Revisi : 0
			Halaman : 1 dari 1

**NAMA PELATIHAN** : Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304  
**MATA LATHI** : B.I.1 Refreshing Pengecekan Lokomotif ✓  
**PESERTA** : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis  
**ALOKASI WAKTU** : 2 JP @ 45 menit  
**STANDAR KOMPETENSI** : Memahami prosedur pengecekan lokomotif BB 301/304

NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Memahami pengecekan sebelum lokomotif mati sebelum dihidupkan	a. Mengidentifikasi kondisi <i>Batterai Start</i> b. Menjelaskan pengecekan kondisi sakelar utama <i>Batterai</i> dan sistem kelistrikan c. Menjelaskan pengecekan kondisi <i>handle kemudi/pelayanan</i> d. Mengidentifikasi kondisi minyak pelumas, HSD, air radiator pendingin	Prosedur persiapan awal dinas KA dengan lokomotif BB 203	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Manual Instruksi	Ujian Pilihan Ganda	2 JP
2	Memahami pengecekan setelah lokomotif dihidupkan	a. Menjelaskan kondisi Mesin Diesel saat hidup <i>Idle</i> b. Mengidentifikasi bila ada suara asing pada Mesin Diesel c. Menjelaskan kondisi sistem kelistrikan d. Mengidentifikasi kondisi sistem perangnya dan pengereman						

Bandung, 31 Januari 2017  
 VP Planning of Training and Education


  
**TRI NOVYATRI**  
 NIPP. 40906

	<b>SILABUS</b>		No. Dok : FR.32.MT.2016
			Revisi : 0
	TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA		Halaman : 1 dari 2

**NAMA PELATIHAN** : Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304  
**MATA LATIH** : B.I.2 Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304 ✓  
**PESERTA** : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis  
**ALOKASI WAKTU** : 5 JP @ 45 menit  
**STANDAR KOMPETENSI** : Memahami cara mengoperasikan lokomotif BB 301/304

NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Memahami pengoperasian lok BB 301/304	a. Mampu menjelaskan pemeriksaan lokomotif BB 203 pada saat mesin mati/sebelum dihidupkan b. Mampu menjelaskan prosedur menghidupkan lokomotif BB 301/304 c. Mampu melaksanakan pemeriksaan lokomotif BB 301/304 setelah mesin hidup d. Mampu melaksanakan pemeriksaan kelengkapan peralatan Go No Go Item lokomotif BB 301/304	Prosedur persiapan awal dinas KA dengan lokomotif BB 301/304	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	1 JP
2	Memahami prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat awal dinas KA	a. Mampu menjelaskan prosedur percobaan rem statis b. Mampu melaksanakan percobaan rem statis	Prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat awal dinas KA	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	1 JP
3	Memahami prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat dinas KA	a. Mampu menjelaskan prosedur percobaan rem dinamis 1 dan dinamis 2 b. Mampu melayani lokomotif selama dalam perjalanan	Prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat dinas KA	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	1 JP



 <b>KERETA API</b> <small>INDONESIA</small>		<b>SILABUS</b> <small>TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA</small>						No. Dok : FR.32.MT.2016 Revisi : 0 Halaman : 8 dari 8	
NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
4	Memahami prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat akhir dinas KA	a. Mampu menjelaskan prosedur mematikan lokomotif BB 301/304 b. Mampu melaksanakan pemeriksaan lokomotif BB 301/304 sebelum meninggalkan c. Mampu membuat laporan akhir dinas KA	Prosedur pelayanan lokomotif BB 301/304 saat akhir dinas KA	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	1 JP	
5	Memahami cara mematikan mesin	a. Menjelaskan cara menekan tombol stop atau memutar kunci start dari ON ke OFF sampai MD (Mesin Diesel) mati b. Menjelaskan cara menurunkan sakelar fuel pump c. Menjelaskan cara menurunkan sakelar batteray / sakelar utama d. Meyakinkan kondisi mesin sudah mati dan tidak ada sistem kelistrikan yang terhubung	Cara menghidupkan mesin lok BB	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	1 JP	

Bandung, 31 Januari 2017  
 VP Planning of Training and Education

  
 TRI NOVIATRI  
 NIPP. 40906

	<b>SILABUS</b>		No. Dok : FR.32.MT.2016
			Revisi : 0
	TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA		Halaman : 1 dari 1

**NAMA PELATIHAN** : Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304  
**MATA LATH** : B.I.3 Refreshing Reset gangguan ✓  
**PESERTA** : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis  
**ALOKASI WAKTU** : 2 JP @ 45 menit  
**STANDAR KOMPETENSI** : Memahami cara mereset gangguan

NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Memahami cara mereset gangguan	a. Menjelaskan gangguan-gangguan yang terjadi saat pengoperasian lokomotif BB 301/304 b. Menjelaskan cara menekan tombol <i>Reset /Relay</i> c. Menjelaskan cara mereset gangguan bila terjadi tenaga lemah d. Menjelaskan cara mereset gangguan bila terjadi <i>Hot Engine</i>	Mereset gangguan	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diktat, Manual Instruction	Ujian Pilihan Ganda	2 JP

Bandung, 31 Januari 2017

VP Planning of Training and Education

  
 TRI NOVIATRI

 <p><b>KERETA API</b> PT. KERETA API INDONESIA</p>	<b>SILABUS</b>		No. Dok : FR.32.MT.2016
			Revisi : 0
	TRAINING AND EDUCATION IR. H. DJUANDA		Halaman : 1 dari 2

**NAMA PELATIHAN** : Refreshing Pengoperasian Lokomotif BB 301/304  
**MATA LATIH** : B.II.1 *Safety Refreshing* ✓  
**PESERTA** : Asisten Masinis, Masinis, dan Penyelia Masinis  
**ALOKASI WAKTU** : 4 JP @ 45 menit  
**STANDAR KOMPETENSI** : Mampu membudayakan keselamatan dan kesehatan kerja

NO	KOMPETENSI DASAR	INDIKATOR	POKOK MATERI	METODE PELATIHAN	MEDIA	SUMBER BELAJAR	TEKNIK EVALUASI	ALOKASI WAKTU (JP)
1	(1) (2) Membudayakan K3	(3) a. Mampu menjelaskan sasaran dan tujuan K3 b. Mampu menjabarkan kondisi kerja yang aman dan sehat c. Mampu menjabarkan tahapan proses pembudayaan K3 d. Mampu menyebutkan jenis-jenis alat proteksi kebakaran e. Mampu mengilustrasikan budaya K3 pada tugasnya sebagai awak sarana perkeretaapian	(4) Budaya K3	(5) Ekspositori, diskusi	(6) Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	(7) Diklat	(8) Ujian Pilihan Ganda	(9) 2 JP
2	Membudayakan keselamatan	a. Mampu menjabarkan tahapan pembudayaan keselamatan b. Mampu menyebutkan prinsip-prinsip keselamatan c. Mampu menyebutkan media pelaporan kondisi bahaya yang ada di PT. KAI (SRI) d. Mampu menyebutkan budaya keselamatan (d disesuaikan dengan bidangnya)	Budaya keselamatan	Ceramah dan tanya jawab	Multimedia, LCD Proyektor dan Laptop	Diklat	Ujian Pilihan Ganda	2 JP

## Lampiran H. Rekapitulasi Angket

## Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

No.	Pengetahuan/Knowledge				Keterampilan/Skill				Sikap/Attitude			
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1.	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2.	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3.	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5.	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6.	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
7.	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4
8.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
9.	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11.	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
12.	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
13.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
16.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
17.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
19.	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
20.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22.	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
25.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
26.	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
27.	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3
28.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
29.	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
32.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
33.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34.	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
35.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
36.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
40.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
41.	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
42.	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
43.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44.	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
46.	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
47.	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
50.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51.	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
56.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57.	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
Jumlah	214	204	209	209	214	196	209	204	208	204	208	204



38.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42.	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
45.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49.	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
50.	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51.	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
52.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54.	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
55.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
56.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Jumlah	197	197	204	204	206	204	204	204	204	204	204

## Lampiran I. Transkrip Wawancara Dengan Kepala UPT Crew Jember dan Masinis UPT Crew Jember

### 1. Responden masinis UPT Crew Jember

Berikut merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada masinis UPT Crew Jember yang menjadi responden penelitian ini:

Peneliti : Permissi mas, maaf mengganggu waktunya ya.

Responden : *“iya mbak tidak apa-apa, ada yang bisa saya bantu?”*

Peneliti : begini mas, saya ingin melakukan penelitian dan saya ingin melakukan wawancara tentang pendidikan dan pelatihan yang sudah dilakukan, apakah mas bersedia untuk saya wawancarai?

Responden : *“iya mbak bisa”*.

Peneliti : biasanya, setelah melakukan pendidikan dan pelatihan, apakah mas sudah memahami materi yang telah disampaikan pada saat melakukan diklat?

Responden : *“saya merasa sudah memahami materi yang diajarkan pada saat melakukan diklat, soalnya sebelum melakukan pendidikan dan pelatihan saya belajar dengan sungguh-sungguh”*.

Peneliti : Kemudian, setelah melakukan pendidikan dan pelatihan, apakah mas mampu menerapkannya pada saat menjalankan dinas?

Responden : *“Saya mampu menerapkannya mbak, karena saya sudah melakukan praktik dulu sebelum terjun langsung kelapangan. Sehingga saya sudah mempunyai bekal pada saat bertugas”*.

Peneliti : apabila pada saat melakukan diklat dan materi yang dijelaskan kurang mas pahami pada saat diklat, apa yang mas lakukan?

Responden : *“apabila pada saat diklat berlangsung saya kurang paham terhadap materi yang diberikan, saya akan bertanya kepada pemateri. Sedangkan apabila saat selesai diklat ada beberapa yang belum saya pahami, maka saya akan bertanya kepada Kepala UPT Crew mbak”*.

Peneliti : pada saat melaksanakan dinas, apakah mas memahami semboyan yang ada di PT. KAI (Persero)?



Responden : *“pasti mbak, karena apabila masinis tidak hafal dengan semboyan yang ada di lintasan maka masinis tersebut tidak bisa dinas. Sebelum masinis melakukan dinas, masinis akan di tes terlebih dahulu melakukan tunjuk sebut dengan berbagai semboyan”*.

Peneliti : selain semboyan, apakah mas mampu memahami peraturan dinas yang ada di perusahaan serta apakah mas mampu menerapkannya?

Responden : *“saya memahami peraturan dinas yang ada di perusahaan, karena itu merupakan patokan masinis apabila melakukan dinas. Peraturan tersebut nantinya akan di terapkan pada saat melakukan dinas sehingga masinis harus paham serta hafal apa saja peraturan dinas nya”*.

## 2. Kepala UPT Crew Jember

Berikut merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada Kepala UPT Crew Jember,

Peneliti : Permissi pak, mohon maaf mengganggu waktunya.

Kepala UPT : *“iya mbak, ada yang bisa saya bantu?”*.

Peneliti : dimanakah tempat pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh masinis pak?

Kepala UPT : *“tempat masinis melakukan diklat itu di BPTT Yogyakarta mbak”*.

Peneliti : berapa lama pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh masinis?

Kepala UPT : *“lama diklat yang dilakukan oleh masinis yaitu 2 setengah bulan untuk teori di BPTT Yogyakarta, sedangkan untuk praktik dilakukan selama 4 bulan. 1 bulan di Dipo Lokomotif sedangkan 3 bulan di UPT Crew mbak”*.

Peneliti : apakah manfaat dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh masinis pak?

Kepala UPT : *“banyak manfaat yang didapat dalam melaksanakan diklat tersebut mbak, ada manfaat secara umum dan secara khusus. Seperti ini mbak contohnya, ada di buku”*.

Peneliti : pada saat selesai melakukan pendidikan dan pelatihan pasti akan di evaluasi pak. Apakah indikator dari evaluasi yang dilakukan oleh masinis dan indikator kinerjanya?

Kepala UPT : *“ada mbak indikator dari pendidikan dan pelatihan seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap masinis sudah di atur oleh peraturan dinas. Sedangkan untuk indikator kinerjanya yaitu sebelum melakukan dinas, pelayanan lintas dan pada saat akhir dinas. Semua sudah di evaluasi oleh penyelia instruktur masing-masing”*.

Peneliti : apakah menurut bapak, dengan adanya pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masinis pak?

Kepala UPT : *“pasti mbak, apabila masinis melakukannya dengan sungguh-sungguh pasti mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap nya mbak. Karena pada saat selesai diklat masinis akan di beri soal tentang apa saja yang didapat dari diklat tersebut. Apabila masinis mampu mengerjakannya maka masinis lulus dalam diklat, dan apabila masinis tidak bisa menjawab maka masinis harus mengulang kembali diklat tersebut”*.

## Lampiran J. Hasil Analisis Data

## Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan

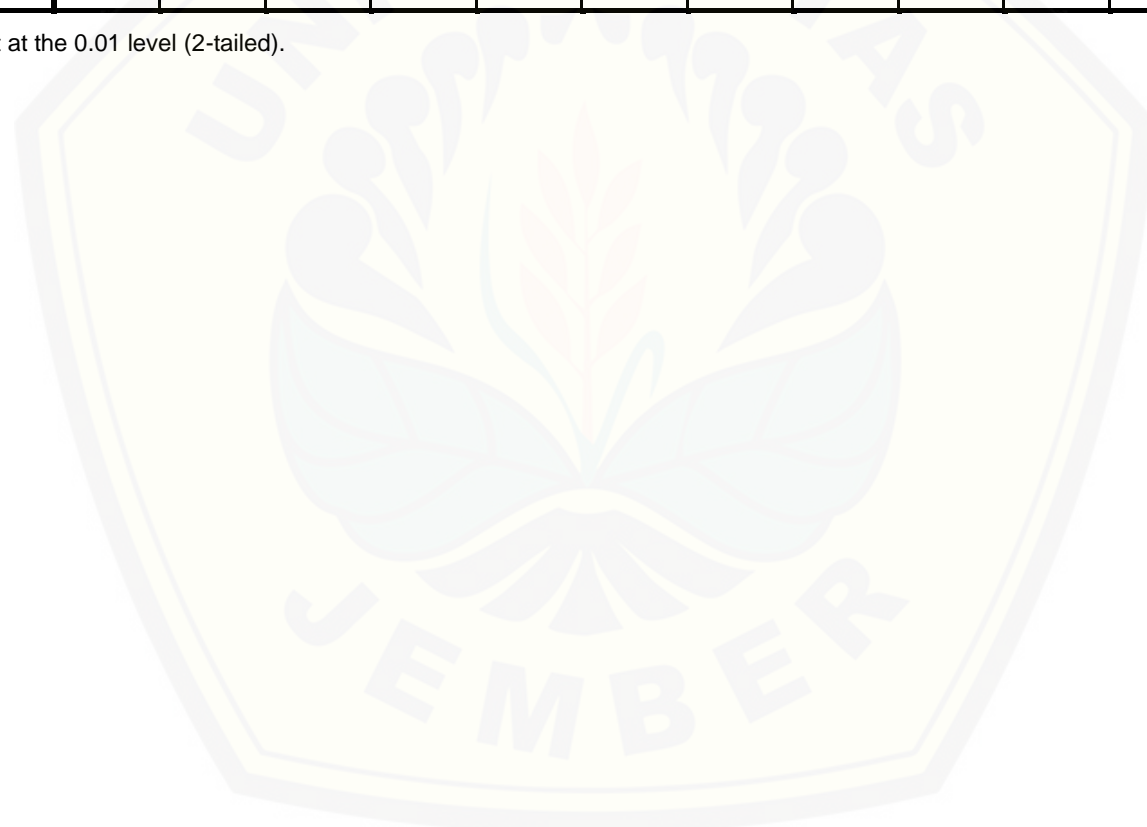
## Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	PENDIDIKA N_DAN_PE LATIHAN
X1.1	Pearson Correlation	1	,421**	,115	,115	1,000**	,228	,115	,421**	,178	,421**	,178	,421**	,606**
	Sig. (2-tailed)		,001	,393	,393	,000	,089	,393	,001	,185	,001	,185	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.2	Pearson Correlation	,421**	1	,075	,075	,421**	,412**	,075	1,000**	,118	1,000**	,118	1,000**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001		,577	,577	,001	,001	,577	,000	,384	,000	,384	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.3	Pearson Correlation	,115	,075	1	1,000**	,115	,088	1,000**	,075	,260	,075	,260	,075	,551**
	Sig. (2-tailed)	,393	,577		,000	,393	,514	,000	,577	,051	,577	,051	,577	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.4	Pearson Correlation	,115	,075	1,000**	1	,115	,088	1,000**	,075	,260	,075	,260	,075	,551**
	Sig. (2-tailed)	,393	,577	,000		,393	,514	,000	,577	,051	,577	,051	,577	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.5	Pearson Correlation	1,000**	,421**	,115	,115	1	,228	,115	,421**	,178	,421**	,178	,421**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,393	,393		,089	,393	,001	,185	,001	,185	,001	,000

N		57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.6	Pearson Correlation	,228	,412**	,088	,088	,228	1	,088	,412**	-,080	,412**	-,080	,412**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,089	,001	,514	,514	,089		,514	,001	,553	,001	,553	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.7	Pearson Correlation	,115	,075	1,000**	1,000**	,115	,088	1	,075	,260	,075	,260	,075	,551**
	Sig. (2-tailed)	,393	,577	,000	,000	,393	,514		,577	,051	,577	,051	,577	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.8	Pearson Correlation	,421**	1,000**	,075	,075	,421**	,412**	,075	1	,118	1,000**	,118	1,000**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,577	,577	,001	,001	,577		,384	,000	,384	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.9	Pearson Correlation	,178	,118	,260	,260	,178	-,080	,260	,118	1	,118	1,000**	,118	,468**
	Sig. (2-tailed)	,185	,384	,051	,051	,185	,553	,051	,384		,384	,000	,384	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.10	Pearson Correlation	,421**	1,000**	,075	,075	,421**	,412**	,075	1,000**	,118	1	,118	1,000**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,577	,577	,001	,001	,577	,000	,384		,384	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.11	Pearson Correlation	,178	,118	,260	,260	,178	-,080	,260	,118	1,000**	,118	1	,118	,468**
	Sig. (2-tailed)	,185	,384	,051	,051	,185	,553	,051	,384	,000	,384		,384	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X1.12	Pearson Correlation	,421**	1,000**	,075	,075	,421**	,412**	,075	1,000**	,118	1,000**	,118	1	,785**

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,577	,577	,001	,001	,577	,000	,384	,000	,384		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
PENDI	Pearson Correlation	,606**	,785**	,551**	,551**	,606**	,456**	,551**	,785**	,468**	,785**	,468**	,785**	1
DIKAN_	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
DAN_P	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
ELATIH														
AN														

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







	Sig. (2-tailed)	,034	,001	,000	,000	,040	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Y1.1	Pearson												
1	Correlation	,282*	,424**	1,000**	1,000**	,273*	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,973**
	Sig. (2-tailed)	,034	,001	,000	,000	,040	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
KINE	Pearson												
RJA_	Correlation	,463**	,579**	,973**	,973**	,399**	,973**	,973**	,973**	,973**	,973**	,973**	1
MASI	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
NIS	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Reliability

### Scale: PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,850	12

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,81	11,159	,521	.	,839
X1.2	39,98	10,303	,721	.	,824
X1.3	39,89	11,203	,449	.	,844
X1.4	39,89	11,203	,449	.	,844
X1.5	39,81	11,159	,521	.	,839
X1.6	40,12	11,324	,317	.	,856
X1.7	39,89	11,203	,449	.	,844
X1.8	39,98	10,303	,721	.	,824
X1.9	39,91	11,474	,353	.	,851
X1.10	39,98	10,303	,721	.	,824
X1.11	39,91	11,474	,353	.	,851
X1.12	39,98	10,303	,721	.	,824

**Scale: KINERJA MASINIS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	35,70	19,249	,371	.	,968
Y1.2	35,70	18,713	,499	.	,964
Y1.3	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.4	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.5	35,54	19,574	,304	.	,970
Y1.6	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.7	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.8	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.9	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.10	35,58	16,927	,966	.	,948
Y1.11	35,58	16,927	,966	.	,948

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN_ DAN_PELATIHAN <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 <sup>a</sup>	,634	,627	2,807

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_DAN\_PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750,168	1	750,168	95,197	,000 <sup>b</sup>
	Residual	433,410	55	7,880		
	Total	1183,579	56			

a. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN\_DAN\_PELATIHAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,306	4,572		-1,160	,251
	PENDIDIKAN_DAN_PELATIHA N	1,021	,105	,796	9,757	,000

a. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	PENDIDIKAN_DAN_PELATIHAN
1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	24,554	1,00	1,00

a. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS

Residuals Statistics<sup>a</sup>

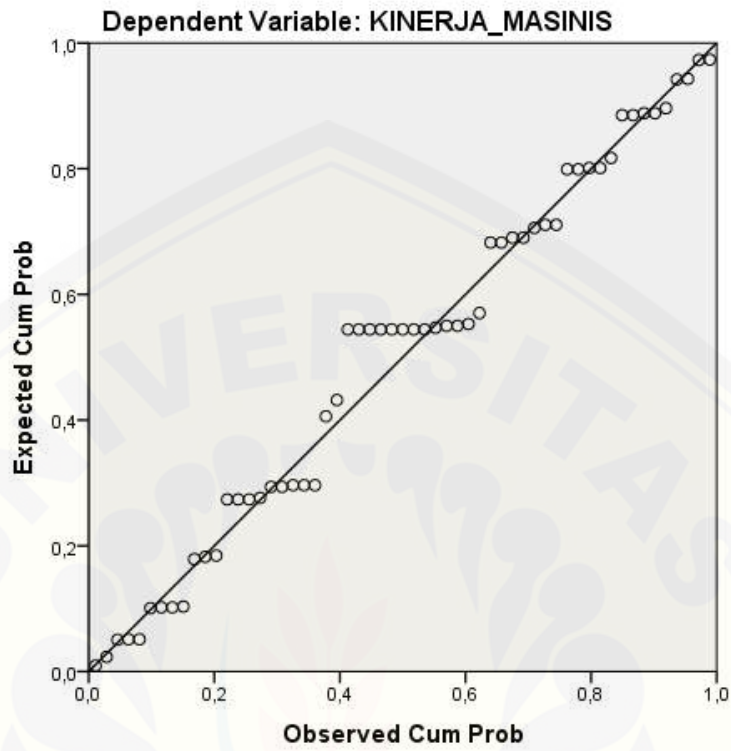
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,44	43,69	39,16	3,660	57
Residual	-6,606	5,436	,000	2,782	57
Std. Predicted Value	-2,109	1,238	,000	1,000	57
Std. Residual	-2,353	1,936	,000	,991	57

a. Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS



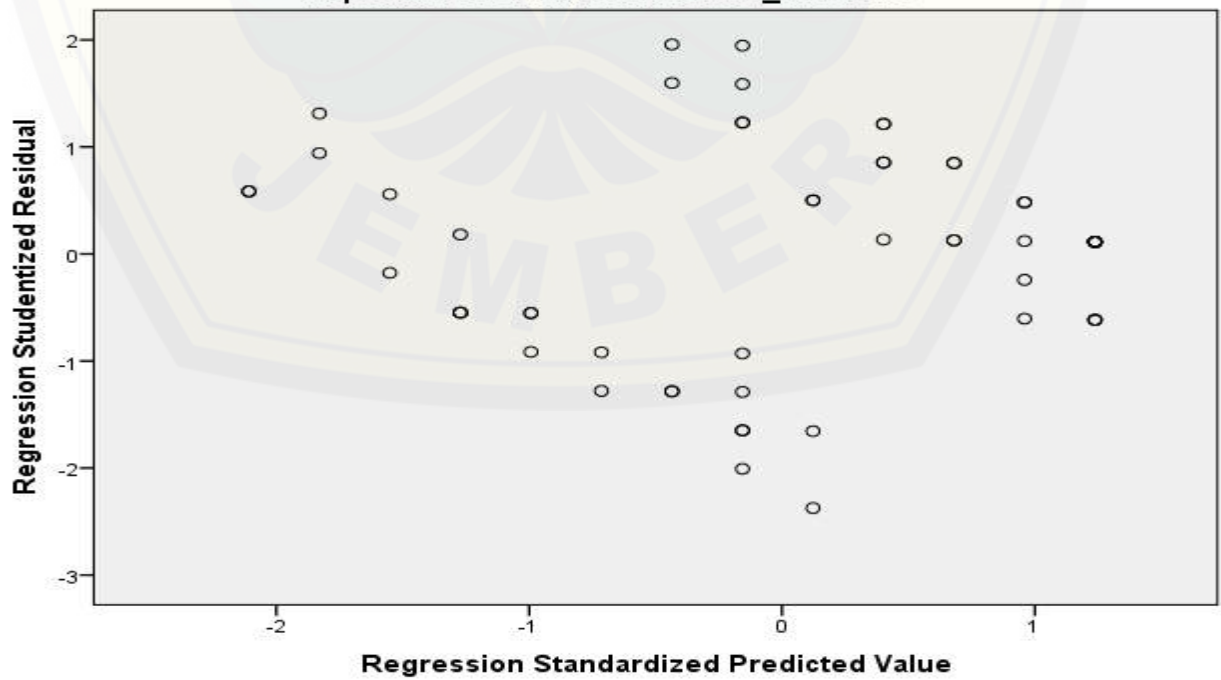
**Charts**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: KINERJA\_MASINIS**



## Lampiran K. Tabel Kritis Koefisien r

TABEL

N	R	N	R	N	R	N	R	N	r	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	<b>57</b>	<b>0.256</b>	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13

27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

## Lampiran L. Tabel nilai kritis F

## TABEL

## Nilai-nilai kritis F

Untuk tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0,05$ 

Df2	Df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3
3	10.13	9.552	9.227	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05
6	5.987	5.143	4.757	4.543	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.49	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.6	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661



23	4.279	3.442	3.028	2.796	2.64
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558
29	4.138	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449
41	4.079	3.226	2.833	2.6	2.443
42	4.073	3.22	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.507	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.2	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.57	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.79	2.557	2.4

51	4.03	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.55	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.02	3.168	2.776	2.543	2.386
55	<b>4.016</b>	3.165	2.773	2.54	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.38
57	4.01	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.15	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.52	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.14	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.74	2.507	2.35
69	3.98	3.13	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.73	2.497	2.34
74	3.97	3.12	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.49	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332


79	3.962	3.112	2.72	2.487	2.33
80	3.96	3.111	2.719	2.486	2.329
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324
84	3.955	3.105	2.713	2.48	2.323
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.329
88	3.949	3.1	2.708	2.475	2.318
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313
93	3.943	3.094	2.703	2.47	2.312
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311
95	3.941	3.092	2.7	2.467	2.31
96	3.94	3.091	2.699	2.466	2.309
97	3.939	3.09	2.698	2.465	2.308
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305

## Lampiran M. Surat Izin Penelitian



Jember, 10 Juli 2017

Nomor : KE.105/MI/2/DO.9-2017  
Sifat : Terbatas  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian Mahasiswa FKIP Universitas Jember



KE.105/MI/2/DO.9-2017

Kepada Yth  
Dekan FKIP Universitas Jember  
di  
Tempat

1. Menunjuk Surat Dekan FKIP Universitas Jember Nomor: 3995/UN25.1.5/LT/2017 tanggal 06 Juni 2017 perihal Permohonan Izin Penelitian, diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui dan menerima Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Jember untuk melakukan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember.
2. Adapun nama mahasiswa tersebut adalah RETNO AYU SAFITRI NIM.130210301607 dengan judul penelitian "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember".
3. Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Manager Sumber Daya Manusia dan Umum  
Assistant Manager Sumber Daya Manusia,

**SRI MULYANA**  
NIPP. 51397

Tembusan Internal:  
Manager Operasi | DW ARIS PUJIANTO  
Assistant Manager PERKA dan Operasi Sarana Daop 9 Jember | RICKY KOSPANDANI

**Lampiran N. Surat Izin Telah Melaksanakan Penelitian****SURAT KETERANGAN**

Nomor : 13/SDM/VIII/D.9.2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Assistant Manager Sumber Daya Manusia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember, menerangkan bahwa :

N a m a : **RETNO AYU SAFITRI**  
NIM : 130210301067  
Tempat/Tgl. Lahir : Jember, 21 Februari 1996  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jember  
Fakultas : FKIP/Pendidikan Ekonomi

Adalah benar Mahasiswa Universitas Negeri Jember yang telah melaksanakan Penelitian di Unit Operasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 9 Jember terhitung mulai tanggal 17 Juli s/d 18 Agustus 2017.


Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 Agustus 2017

Assistant Manager SDM,



## Lampiran O. Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121  
Telepon: 0331-334988, 330738 Faks: 0331-334988  
Laman: www.fkip.unej.ac.id

---

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

Nama : Retno Ayu Safitri  
NIM/ Angkatan : 13021030067/ 2013  
Jurusan/Program Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember  
Dosen Pembimbing I : Drs. Bambang Suyadi, M.Si

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing I
1.	10 - 02 - 2017	Bab I	
2.	20 - 02 - 2017	Bab I	
3.	28 - 02 - 2017	Bab I . II	
4.	21 - 03 - 2017	Bab I . II	
5.	04 - 04 - 2017	Bab I . II . III	
6.	18 - 04 - 2017	Bab I . II . III	ACC
7.	17 - 07 - 2017	Bab IV . V	
8.	24 - 07 - 2017	Bab IV . V	
9.	31 - 07 - 2017	Bab IV . V	
10.	2 - 08 - 2017	Bab IV . V	
11.	7 - 08 - 2017	Bab IV . V	
12.	16 - 08 - 2017	Bab IV . V	ACC
13.			
14.			
15.			

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121

Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-334988

Laman: www.fkip.unej.ac.id

**LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI**

Nama : Retno Ayu Safitri  
NIM/ Angkatan : 13021030067/ 2013  
Jurusan/Program Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Masinis PT. KAI (Persero) DAOP 9 Jember  
Dosen Pembimbing II : Drs. Pudjo Suharso, M.Si

No.	Hari/ Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing II
1.	15 - 02 - 2017	Bab I	✓
2.	27 - 02 - 2017	Bab I	✓
3.	10 - 03 - 2017	Bab I	✓
4.	20 - 03 - 2017	Bab I, II	✓
5.	1 - 04 - 2017	Bab I, II, III	✓
6.	14 - 04 - 2017	Bab II, III	✓
7.	17 - 04 - 2017	Bab I, II, III	✓
8.	20 - 04 - 2017	ACC Seminar	✓
9.	15 - 07 - 2017	Bab IV	✓
10.	25 - 07 - 2017	Bab IV	✓
11.	30 - 07 - 2017	Bab IV	✓
12.	5 - 08 - 2017	Bab IV, V	✓
13.	10 - 08 - 2017	Bab IV, V	✓
14.	14 - 08 - 2017	Bab IV, V	✓
15.	18 - 08 - 2017	ACC Sidang	✓

Catatan:

1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi
2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Lampiran P. Foto Penelitian



Gambar 1. Penyebaran Angket dan Pengisian Angket oleh Responden



Gambar 2. Pengumpulan Angket





Gambar 3. Wawancara dengan Kepala UPT Crew Jember



Gambar 4. Wawancara dengan Masinis UPT Crew Jember

**Lampiran Q. Biodata****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas**

1. Nama : Retno Ayu Safitri
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 21 Februari 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Nama Orang Tua
  - a. Ayah : Hariyanto
  - b. Ibu : Supiati
6. Alamat Jember : Jl. Jawa No. 27b, Kec. Sumbersari, Jember
7. Alamat Asal : Dusun Gununglincing; RT/RW, 002/003  
Desa Gunungsari; Kec Umbulsari; Jember

**B. Pendidikan**

No.	Nama Sekolah	Tempat	Tahun
1.	SDN Gunungsari 1	Jember	2002 – 2007
2.	SMP Negeri 1 Umbulsari	Jember	2007 – 2010
3.	SMA Negeri Umbulsari	Jember	2010 – 2013