

**PENGARUH KEDISIPLINAN MENJALANKAN SOP ALUR DINAS
TERHADAP KINERJA MASINIS UPT CREW KA KERTAPATI PT KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

Oleh :

Chandra

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas IBA

ABSTRACT

This research is aimed to know the influence of discipline in running the SOP of the departmental flow to Performance Engineering UPT Crew KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. In this case the sample withdrawal using Boring Sampling method with the population of UPT Crew KA Kertapati as many as 78 people. From the results of the questionnaire, processed using SPSS for Windows version 20 by using simple linear regression method, uju hypothesis (t test), and correlation coefficient. Based on the analysis results obtained value coefficient (R) of 0.433 indicates that there is a strong relationship between the two variables. While on hypothesis (t test) get t value equal to 4,185 t table value sebesar 1,992, and significance value 0,000, then $t \text{ arithmetic} > t \text{ table}$ and significance value $< 0,05$, which means H_0 rejected H_1 accepted, that there is influence of Discipline In Running SOP Flow of Service to Performance. Can also be seen from the value of regression coefficient (R^2) of 0.187 that the percentage contribution of variable Discipline In Running SOP Flow Service to variable Performance of 18.7% or variations of variables Discipline In Running SOP Flow Office used to explain the amount of 18.7% Performance variables. While the remaining 81.3% (100% -18.7%) influenced by other variables.

Keywords : Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Dalam menjalankan SOP alur dinas terhadap Kinerja Masinis UPT Crew KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Dalam hal ini penarikan sampel menggunakan metode *Boring Sampling* dengan populasi masinis UPT Crew KA Kertapati sebanyak 78 orang. Dari hasil kuesioner tersebut, diolah dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 20* dengan menggunakan metode regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t), serta koefisien korelasi.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien (R) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara kedua variable. Sedangkan pada hipotesis (uji t) memperoleh nilai t hitung sebesar 4.185 nilai t table sebesar 1,992, dan nilai signifikansi 0,000, maka $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti H_0 ditolak H_1 diterima, bahwa terdapat pengaruh Kedisiplinan Dalam Menjalankan SOP Alur Dinas terhadap Kinerja. Dapat dilihat juga dari nilai koefisien regresi (R^2) sebesar 0,187 bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kedisiplinan Dalam

Menjalankan SOP Alur Dinas terhadap variabel Kinerja sebesar 18,7% atau variasi variabel Kedisiplinan Dalam Menjalankan SOP Alur Dinas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 18,7% variasi variabel Kinerja. Sedangkan sisanya 81,3% (100%-18,7%) dipengaruhi variabel lain.

Kata kunci : Kedisiplinan, Kinerja

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan transportasi di Indonesia sudah semakin berkembang, dimana setiap perusahaan baik pihak BUMN (Badan Usaha Milik Negara) maupun pihak swasta yang diberi wewenang dalam penyelenggaraan transportasi oleh pemerintah dituntut untuk menjadi yang terbaik, baik segi kualitas pelayanan maupun sarana angkutan transportasi. Khusus segi pelayanan pada jasa transportasi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia dari perusahaan sebagai pengelola penyediaan jasa transportasi tersebut. Sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia dengan memiliki kualitas kerja yang baik serta dapat memberikan kontribusi secara maksimal melalui pekerjaan yang dilakukan. Sumber daya manusia yang baik tidak lepas dari manajemen yang baik pula. Manajemen adalah koordinasi dan pengawasan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif (Robbins dan Coulter dalam Wibowo,2016:2)

Saat ini jumlah karyawan yang berada pada kantor UPT *Crew* KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sebanyak 181 (seratus delapan puluh satu) orang terdiri dari: 1 KUPT *Crew*, 1 SS Urusan Masinis, 8 Penyelia Masinis, 78 Masinis, dan 93 Asisten Masinis

Tabel 1.1
Data Karyawan UPT *Crew* KA Kertapati
PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Jabatan	Jumlah Karyawan
KUPT <i>Crew</i>	1
SS Urusan Masinis	1
Penyelia Masinis	8
Masinis	78
Asisten Masinis	93

Sumber : UPT *Crew* KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero),2017

UPT *Crew* KA Kertapati adalah unit yang mengatur penugasan awak kereta api serta urusan administrasi bagi awak kereta api untuk perjalanan dinas kereta api disebut dengan Urusan Pelayanan Teknis (UPT) *Crew* Kereta Api yang dipimpin oleh seorang

KUPT Crew KA. UPT Crew KA mengatur dalam usaha mencapai tujuan yang sudah ditentukan harus bisa mengatur atau menggerakkan karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab

Tabel 1.2
Statistik Kecelakaan Kereta Api
Tahun 2010 – 2016

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan	Jenis Kecelakaan			Korban Jiwa	
			Tumburan antar KA	Anjlokkan / terguling	Lain - lain	meninggal	Luka - luka
1	2010	10	2	8	0	42	125
2	2011	1	1	0	0	5	35
3	2012	3	1	2	0	4	42
4	2013	2	0	1	1	0	0
5	2014	6	1	4	1	3	10
6	2015	7	4	3	0	0	28
7	2016 (Okt)	6	0	6	0	1	0
Total		35	9	24	2	55	240

Sumber : KNKT,31 Oktober2016.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dirumuskan : Bagaimana pengaruh kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja Masinis UPT Crew KA Kertapati. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang.

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja Masinis UPT Crew KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi regional III Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam bentuk :

- Manfaat teoritis.
- Manfaat praktis

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

1.5.1 Penelitian Terdahulu

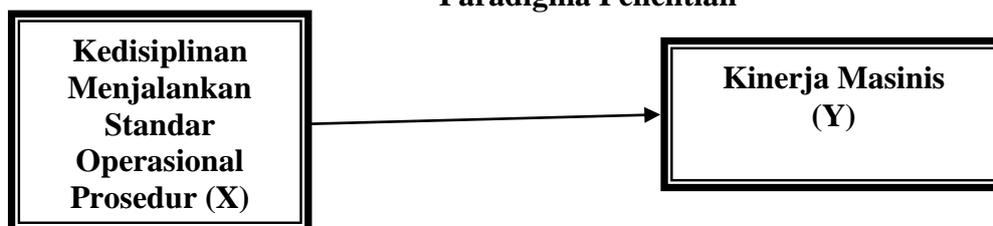
Ayu Mentari Mariam (2015), Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. Kompetensi dan Disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai secara simultan yaitu sebesar 70,5%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah disiplin kerja dengan koefisien sebesar 56,2%. Sedangkan kompetensi koefisiennya sebesar 14,3%.

1.5.1.2 Kerangka Teoritis.

Disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja (Sedarmayanti, 2009: 31), tindakan ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian – kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran – pelanggaran aturan – aturan instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka teoritis yang digunakan, maka dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Paradigma Penelitian



Keterangan :

Variabel X adalah Kedisiplinan Menjalankan Standar Operasional Prosedur

Variabel Y adalah Kinerja Masinis

1.5.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat hipotesis untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu :

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja masinis PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Di UPT *crew* Ka Kertapati.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja masinis PT . Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Di UPT *crew* Ka Kertapati.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

2 Disiplin Kerja

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja (Sedarmayanti, 2009:31), tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian – kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran – pelanggaran aturan – aturan instansi.

2.2 Bentuk Disiplin Kerja.

Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) itu sendiri memiliki beberapa tingkatan hukuman disiplin terhadap karyawannya yang tertuang dalam PKB periode 2017 - 2019:

1. Pelanggaran disiplin terdiri dari :
 - a. Tingkat ringan;
 - b. Tingkat sedang;
 - c. Tingkat berat;
 - d. Tingkat sangat berat.
2. Jenis hukuman disiplin, terdiri dari :
 - a. Pelanggaran disiplin tingkat ringan terdiri dari :
 1. Teguran tertulis;
 2. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 10% selama 6 (enam) bulan.
 - b. Pelanggaran disiplin tingkat sedang terdiri dari :
 1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 20% selama 6 (enam) bulan;
 2. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 30% selama 6 (enam) bulan;
 3. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 40% selama 6 (enam) bulan.
 - c. Pelanggaran disiplin tingkat berat terdiri dari :
 1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 60% selama 6 (enam) bulan;
 2. Demosi.
 - d. Pelanggaran disiplin tingkat sangat berat berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2.3 Standard Operasional Procedures

2.3.1 Pengertian Standard Operasional Procedures

Standard Operasional Procedures (SOP) atau juga dikenal dengan (PSO) Prosedur Standar Operasional adalah serangkaian intruksi kerja tertulis yang dibakukan (terdokumentasi) mengenai proses penyelenggaraan administrasi perusahaan, bagaimana

dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa pekerjaan dilakukan, siapa yang harus mengerjakan, siapa yang bertanggung jawab, siapa yang memberi persetujuan, kapan dilakukan, dokumen apa yang harus disiapkan dan keterangan pendukung lainnya Arnina P,dkk (2016:31).

Seluruh elemen yang ada di dalam perusahaan.

Standard Operational Procedures dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu :

1. Teknis
2. Administratif
3. Prosedural sesuai dengan tata kerja (Standar)

2.4 Manajemen Kinerja

2.4.1 Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

2.4.2 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Prinsip dasar tersebut bersifat antara lain:

1. Strategis, 2. Holistik, 3. Terintegrasi, 4. Perumusan tujuan, 5. Perencanaan, 6. Umpan balik, 7. Pengukuran, 8. Perbaikan kinerja, 9. Berkelanjutan, 10. Menciptakan budaya, 11. Pengembangan, 12. Kejujuran, 13. Pelayanan, 14. Tanggung jawab, 15. Konsensus dan kerja sama, 16. Komunikasi dua arah, 17. Berbagi harapan, 19. Bermain, 20. Rasa kasihan

2.4.3 Kriteria Keberhasilan

Manajemen kinerja mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan organisasi, namun pelaksanaannya tidak mudah. Sebagian organisasi sukses menjalankannya dan tidak sedikit yang mengalami kegagalan. Manajemen kinerja dapat dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut (Wibowo, 2016:30):

METODOLOGI PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini dipilih dengan sengaja yaitu dengan cara metode purposive sampling. Menurut Noor (2011:155) metode *Purposive Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel secara sengaja dengan pertimbangan kemudahan memperoleh data dan informasi. Adapun pertimbangan pemilihan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Crew KA Kertapati PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan deskripsi penelitian yang dilakukan secara keseluruhan sehingga diperoleh kerangka persepsi yang sama untuk menerangkan jawaban terhadap hipotesis yang diajukan serta menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Sifat dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang di UPT *Crew KA Kertapati*

3. Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independence Variable*)
Operasional Prosedur (X).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Kinerja Masinis (Y).

Operasionalisasi variabel dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator
Variabel Bebas (X) yaitu Kedisiplinan Menjalankan SOP Alur Dinas	Teknis	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pemahaman, kejelasan maksud dan tujuan masinis terhadap isi SOP alur dinas - Tingkat penggunaan SOP secara optimal - Tingkat meminimalan kesalahan yang terjadi di dalam pengoperasian KA
	Administratif	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesesuaian isi SOP dengan pelaksanaan - Tingkat kelengkapan prosedur kerja
	Standar	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesesuaian SOP dengan standar umum yang ditetapkan
	Sistematis	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kejelasan dan kesinambungan dalam pelaksanaan kerja

		<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat penyusunan SOP dengan sistematis - Tingkat kerincian isi dari SOP
Variabel Terikat(Y) Yaitu Kinerja Masinis	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Penguasaan pengetahuan - Semangat kerja
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil dan kecepatan
	Jangka waktu pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Mutu hasil efisien dan efektif
	Kehadiran di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tertib dalam bekerja

Sumber : Sugiyono (2010:103)

4. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Masinis UPT *crew* KA Kertapati Divre III Palembang..

5. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain diperoleh dengan cara :

6. Angket atau kuesioner

Kuesioner berupa pertanyaan – pertanyaan yang berkaitan dengan kedisiplinan menjalankan SOP terhadap kinerja masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang di UPT *Crew* KA Kertapati. Kuesioner ini juga menggunakan skala *likert*, skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2010:132). Skala

7. Data Yang Digunakan

7.1 Data Primer

Untuk pengumpulan datanya, peneliti menggunakan kuesioner. Kuesioner ini memuat pertanyaan – pertanyaan yang dapat memberikan gambaran mengenai kedisiplinan menjalankan SOP dan kinerja masinis.

7.2 Data Sekunder

Adapun data – data sekunder meliputi sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan *job description* masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang di UPT *Crew* KA Kertapati.

8.1 Uji Validitas

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Budi (2006:248) ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Tabel 3.2
Tabel ukuran kemantapan *alpha*

<i>Alpha</i>	Tingkat Relibilitas
0,001 s/d 0,200	Kurang Reliabel
0,201 s/d 0,400	Agak Reliabel
0,401 s/d 0,600	Cukup Reliabel
0,601 s/d 0,800	Reliabel
0,801 s/d 1,000	Sangat Reliabel

Sumber : Budi (2006:248)

9. Metode Analisis

9.1 Analisis Deskriptif Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur. Dalam penelitian ini menggunakan :

a. Uji Hipotesis

H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika nilai $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika nilai $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ Berdasarkan signifikansi :

H_0 diterima jika signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak jika signifikansi $< 0,05$

b. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Untuk mengetahui hubungan secara *linear* antara satu variabel independen (X) Rumus regresi *linear* sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e_i$$

Y=Kinerja Masinis

a= Konstanta

b= Koefisien Regresi

X= Kedisiplinan Menjalankan SOP Alur Dinas

e_i = *Standar of error*

Besarnya nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

9.2. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif bertujuan untuk menginterpretasikan data dalam bentuk gambaran atau uraian, terutama untuk mengelola data yang tidak dapat diukur sehingga masalah dapat dipecahkan dengan jelas dan memberikan penjelasan yang berhubungan dengan permasalahan.

PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Perusahaan

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan kereta api di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung sejauh 26 Km dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Tabel 4.1
Ringkasan sejarah perkeretaapian

PERIODE	STATUS	DASAR HUKUM
Th. 1864	Pertama kali dibangun Jalan Rel sepanjang 26 km antara Kemijen Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	
1864 s.d 1945	Staat Spoorwegen (SS) Verenigde Spoorwegenbedrijf (VS) Deli Spoorwegen Maatschappij (DSM)	IBW
1945 s.d 1950	DKA	IBW
1950 s.d 1963	DKA – RI	IBW
1963 s.d 1971	PNKA	PP. No. 22 Th. 1963
1971 s.d.1991	PJKA	PP. No. 61 Th. 1971
1991 s.d 1998	PERUMKA	PP. No. 57 Th. 1990
1998 s.d. 2010	PT. KERETA API (Persero)	PP. No. 19 Th. 1998 Keppres No. 39 Th. 1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 s.d sekarang	PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)	Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2018

2. Divisi Regional 3 Palembang

Divisi Regional III Palembang merupakan salah satu bagian dari Divisi Regional di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang daerah operasinya terletak di antara Provinsi Sumatera Selatan. Stasiun-stasiunnya tersebar mulai dari Stasiun Kertapati ke Stasiun Lubuk Linggau (Km 549+448), dengan total panjang *spoor* keseluruhan mencapai 325 km sp. Divre III Palembang dipimpin oleh seorang *Executive Vice President (EVP)*, dan dibantu oleh 7 orang senior manajer dan 9 orang manager dari beberapa unit bagian. EVP Divre 3 Palembang sekarang dijabat oleh Hendy Helmy . Kantor Divre III Palembang terletak di Jalan Jenderal Achmad Yani 13 Ulu No: 541, Palembang.

3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 masinis sekaligus sebagai jumlah populasi karena jumlah sample dianggap kecil atau kurang dari 100. Jadi dalam penelitian ini penarikan sampel yang dilakukan penulis yaitu dengan metode *boring sampling*. Objek penelitian dalam penelitian ini dipilih dengan sengaja yaitu dengan cara metode *purposive sampling*. Menurut Noor (2011:155) metode *Purposive Sampling* adalah Teknik pengambilan sampel secara sengaja dengan pertimbangan kemudahan memperoleh data dan informasi. **Responden Menurut Jenis Kelamin**

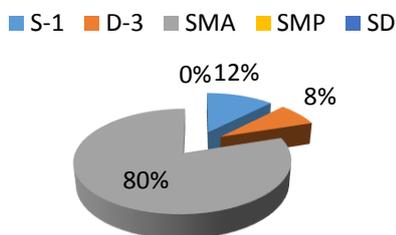
Gambar 4.2
Responden Menurut Jenis Kelamin



Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2018

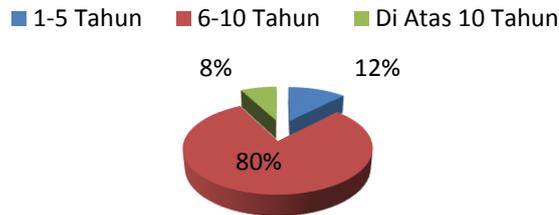
3.1 Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3
Responden Menurut Pendidikan Terakhir



3.3 Responden Menurut Lama Bekerja

Gambar 4.4
Responden Menurut Lama Bekerja



Sumber : Pengolahan Data Primer, Tahun 2018

4. Tabulasi Pernyataan Responden

4.1. Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas

Tabel 4.1

Tingkat pemahaman, kejelasan maksud dan tujuan isi SOP alur dinas tinggi.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	31	39.75%
Setuju	44	56.41%
Netral	3	3.84%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa 44 responden (56.41%) menyatakan setuju bahwa tingkat pemahaman, kejelasan maksud dan tujuan isi SOP alur dinas tinggi. ditambah lagi dengan 31 responden (39.75%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 3 responden (3.84%) menyatakan netral, responden yang netral setelah dilakukan wawancara beralasan bahwa tingkat pemahaman, kejelasan maksud dan tujuan isi SOP alur dinas tidak begitu dapat terasa perubahannya sehingga tidak dapat bersikap atau netral. 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masinis UPT Crew KA Kertapati berpendapat bahwa tingkat pemahaman, kejelasan maksud dan tujuan isi SOP alur dinas tinggi.

Tabel 4.2
Tingkat penggunaan SOP oleh masinis telah di laksanakan secara optimal.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	34	43.59%
Setuju	36	46.15%
Netral	5	6.41%
Tidak Setuju	3	3.85%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa 36 responden (46.15%) menyatakan setuju bahwa tingkat penggunaan SOP oleh masinis telah di laksanakan secara optimal, ditambah lagi dengan 34 responden (44.59%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 5 responden (6.41%) menyatakan netral dengan alasan penggunaan SOP bila mengalami peningkatan ataupun penurunan tidak berpengaruh terhadap kinerja masinis, 3 responden (3,85%) menyatakan tidak setuju dengan alasan masih ada beberapa masinis tidak disiplin dalam menjalankan isi SOP alur dinas , dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.3
Tingkat meminimalan kesalahan yang terjadi di dalam pengoperasian KA telah sesuai dengan standar teknis.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	29	37.18%
Setuju	36	46.15%
Netral	6	7.70%
Tidak Setuju	7	8.97%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa 36 responden (46.15%) menyatakan setuju bahwa tingkat peminimalan kesalahan yang terjadi di dalam pengoperasian KA telah sesuai dengan standar teknis, ditambah lagi dengan 29 responden (37,18%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 6 responden (7.70%) menyatakan netral, 7 responden (8.97%) menyatakan tidak setuju dengan alasan masih ada beberapa kesalahan dalam pengoperasian KA yang belum sesuai dengan standar teknis, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4
Tingkat kesesuaian isi SOP telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	34	43.59%
Setuju	38	48.71%
Netral	6	7.70%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa 38 responden (48,71%) menyatakan setuju bahwa tingkat kesesuaian isi SOP telah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, ditambah lagi dengan 34 responden (48,71%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 5 responden (7,69%) menyatakan netral, 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.5
Tingkat kelengkapan administratif (menerima SPPD, Tabel KA, dll) telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	26	33.33%
Setuju	45	57.70%
Netral	6	7.69%
Tidak Setuju	1	1.28%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa 45 responden (57,70%) menyatakan setuju bahwa tingkat kelengkapan administratif (menerima SPPD, Tabel KA, dll) telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur kerja, ditambah lagi dengan 26 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 6 responden (7,69%) menyatakan netral, 1 responden (1,28%) menyatakan tidak setuju dengan alasan masih ada masinis yang belum melengkapi administratif (menerima SPPD, Tabel KA, dll), dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.6

Tingkat kejelasan dan kesinambungan dalam pelaksanaan kerja telah sesuai harapan perusahaan.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	29	37.18%
Setuju	40	51.28%
Netral	9	11.54%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa 40 responden (51,28%) menyatakan setuju bahwa tingkat kejelasan dan kesinambungan dalam pelaksanaan kerja telah sesuai harapan perusahaan, ditambah lagi dengan 29 responden (37,18%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 9 responden (11,54%) menyatakan netral, 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.7

Tingkat penyusunan SOP telah sesuai dengan sistematis prosedur kerja

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	29	37.18%
Setuju	36	46.15%
Netral	6	7.70%
Tidak Setuju	7	8.97%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa 36 responden (46.15%) menyatakan setuju bahwa tingkat penyusunan SOP telah sesuai dengan sistematis prosedur kerja, ditambah lagi dengan 29 responden (37,18%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 6 responden (7,70%) menyatakan netral, 7 responden (8.97%) menyatakan tidak setuju dengan alasan masih ada beberapa penyusunan SOP yang belum sesuai dengan sistematis prosedur kerja, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.8

Tingkat kerincian isi dari SOP alur dinas telah jelas.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	26	33.33%
Setuju	45	57.69%
Netral	5	6.42%
Tidak Setuju	2	2.56%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa 45 responden (57,69%) menyatakan setuju bahwa tingkat kerincian isi dari SOP alur dinas telah jelas, ditambah lagi dengan 26 responden (33,33%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 5 responden (6.42%) menyatakan netral, 2 responden (2.56%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju

4.5.2. Tabulasi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9
Saya melakukan pekerjaan saya dengan serius dan penuh tanggung jawab.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	33	42.30%
Setuju	37	47.45%
Netral	6	7.69%
Tidak Setuju	2	2.56%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa 37 responden (47.45%) menyatakan setuju bahwa Saya melakukan pekerjaan saya dengan serius dan penuh tanggung jawab, ditambah lagi dengan 33 responden (42.30%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 6 responden (7.69%) menyatakan Netral, 2 responden (2.56%) menyatakan tidak setuju dengan alasan masih ada beberapa orang di crew ka tidak melakukan pekerjaannya dengan serius, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.10
Saya selalu mengecek kembali hasil pekerjaan saya.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	31	39.75%
Setuju	44	56.41%
Netral	3	3.84%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa 44 responden (56.41%) menyatakan setuju bahwa selalu mengecek kembali hasil pekerjaan. ditambah lagi dengan 31 responden (39,75%) menyatakan sangat tidak setuju. Sedangkan 3 responden (3.84%) menyatakan netral, 0 responden (0,00%) tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.11
Saya dapat melakukan pekerjaan yang banyak.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	35	44.88%
Setuju	37	47.43%
Netral	6	7.69%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa 37 responden (47,43%) menyatakan setuju bahwa dapat melakukan pekerjaan yang banyak, ditambah lagi dengan 35 responden (44,88%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 6 responden (7,69%) menyatakan netral, 0 responden (0,00%) tidak setuju, dan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.12
Saya menyelesaikan pekerjaan yang banyak dengan cepat.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	28	35.90%
Setuju	42	53.85%
Netral	7	8.97%
Tidak Setuju	1	1.28%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa 42 responden (53,85%) menyatakan setuju bahwa dapat mengerjakan pekerjaan yang banyak dengan cepat, ditambah lagi dengan 28 responden (35,90%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 7 responden (8,97%) menyatakan netral, 1 responden (1,28%) tidak setuju dengan alasan tidak semua pekerjaan dilakukan dengan cepat, dan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 4.13
Kuantitas pekerjaan saya mengalami kenaikan.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	30	38.46%
Setuju	40	51.28%
Netral	8	10.26%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa 40 responden (51.28%) menyatakan setuju, bahwa kuantitas pekerjaan terus mengalami kenaikan, ditambah lagi dengan 30 responden (38.46%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 8 responden (10.26%) menyatakan netral, 0 responden (0,00 %) tidak setuju, dan 0 (0,00%) responden menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.14
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	27	34.62%
Setuju	41	52.56%
Netral	7	8.98%
Tidak Setuju	3	3.84%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa 41 responden (52.56%) menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ditambah lagi dengan 27 responden (34.62%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 7 responden (8.98%) menyatakan netral, 3 responden (3.84%) tidak setuju dengan alasan tidak semua pekerjaan bisa di kerjakan dengan tepat waktu, dan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.15
Saya selalu datang dan pulang bekerja tepat waktu.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	27	34.61%
Setuju	45	57.69%
Netral	5	6.42%
Tidak Setuju	1	1.28%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa 45 responden (57.69%) menyatakan setuju bahwa selalu datang dan pulang tepat waktu. Sedangkan 27 responden (34.61%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (6.42%) menyatakan netral, 1 responden (1.28%) menyatakan tidak setuju dengan masih sering pulang bekerja tidak tepat waktu karena banyaknya pekerjaan, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju

Tabel 4.16
Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada.

Pilihan	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju	30	38.46%
Setuju	44	56.42%
Netral	4	5.12%
Tidak Setuju	0	0.00%
Sangat Tidak Setuju	0	0.00%
Jumlah	78	100 %

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2018

Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa 44 responden (56.42%) menyatakan setuju bahwa selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada. Sedangkan 30 responden (38.46%) menyatakan sangat setuju, 4 responden (5.12%) menyatakan netral, 0 responden (0,00%) menyatakan tidak setuju, dan 0 responden (0,00%) menyatakan sangat tidak setuju.

4.6. Pengujian Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk dianalisis adalah data primer. Kuesioner berupa pernyataan-pernyataan kualitatif yang kemudian jawaban dari responden dikonversi menjadi data kuantitatif

4.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur dari masing-masing butir pernyataan dari variabel yang diteliti. Untuk pengujian validitas ini, peneliti menggunakan r_{tabel} , sehingga jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20. Berikut ini hasil pengujian validitas dari kedua variable.

Tabel 4.17
Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan Menjalankan SOP alur dinas (X) (n = (78-2), $\alpha = 5\%$), $r_{tabel} = 0,226$)

Pertanyaan	r hitung	r table	Kesimpulan
Butir 1	0,358	0,226	Valid
Butir 2	0,415	0,226	Valid
Butir 3	0,491	0,226	Valid
Butir 4	0,277	0,226	Valid
Butir 7	0,491	0,226	Valid
Butir 8	0,459	0,226	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS for Windows 20, 2018

Pengujian validitas ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5% maka untuk mencari r_{tabel} didapat dengan melihat r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dalam uji dua sisi dengan jumlah responden (n) 78-2, maka didapat 0,226. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan 1, 2, 3, 4 7, dan 8 mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari

Tabel 4.18
Pengujian Validitas Variabel Kinerja Masinis (Y).
 (n = 78-2, α = 5 %, r tabel = 0,226)

Pertanyaan	r hitung	r table	Kesimpulan
Butir 1	0,368	0,226	Valid
Butir 2	0,526	0,226	Valid
Butir 3	0,439	0,226	Valid
Butir 4	0,292	0,226	Valid
Butir 5	0,307	0,226	Valid
Butir 7	0,553	0,226	Valid
Butir 8	0,400	0,226	Valid

Sumber: Pengolahan data SPSS for Windows 20, 2018

Pengujian validitas ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5% maka untuk mencari r_{tabel} didapat dengan melihat r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 dalam uji dua sisi dengan jumlah responden (n) 78-2, maka didapat 0,226. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 7 dan 8 mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Maka dapat disimpulkan pernyataan semua pada variabel kinerja (Y) tersebut valid.

4.6.2. Pengujian Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur berkali kali sehingga akan mendapatkan data yang sama. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrument yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011 Berikut ini hasil uji reliabilitas dari kedua variabel :

Tabel 4.19
Pengujian Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Menjalankan SOP alur dinas (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	6

Sumber: Pengolahan data SPSS for Windows 20, 2018

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*, di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,711. Karena Nilai *Cronbach's Alpha* ini di atas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variable kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas (X) dinyatakan reliabel.

Tabel 4.20
Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja Masinis (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,701	7

Sumber: Pengolahan data SPSS for Windows 20, 2018

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output *Reliability Statistics*, di dapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,701. Karena Nilai *Cronbach's Alpha* ini diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

4.7. Uji Hipotesis

Langkah-langkah menentukan kriteria penerimaan dan penolakan, dengan $(\alpha) = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi). Sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (\alpha, n - 2) \\ &= (2.5\%, 78 - 2) \\ &= (2.5\%, 76) \\ &= 1.992 \end{aligned}$$

Keterangan:

α = risiko kesalahan / taraf signifikan

n = jumlah responden

-2 = konstanta

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika Probabilitas lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka H_0 ditolak dan jika Probabilitas lebih besar 0,05 maka H_1 diterima.

4.8. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini mengguakan pengolahan data dengan aplikasi SPSS versi 20. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS , didapat hasil seperti dibawah ini.

Table 4.21
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,899	2,459		8,091	,000
	KEDISIPLINAN MENJALANKAN SOP ALUR DINAS	,402	,096	,433	4,185	,000

a. Dependent Variable: KINERJA MASINIS

Sumber: Pengolahan data SPSS for Windows 20, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.22 di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + ei$$

$$Y = 19,899 + 0,402 X + ei$$

Dari persamaan di atas terlihat bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja masinis. Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 19,899, menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas = 0, maka kinerja pada masinis akan tetap sebesar 19,899
- b. Koefisien X = 0,402 variable kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja pada masinis dengan koefisien regresi sebesar 0,402. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas sebesar satu satuan, maka kinerja pada masinis akan meningkat sebesar 0,402. Atau sebaliknya .

1.9. Pengujian Koefisien Determinan

Pengujian *Koefisien Determinan* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dapat dijelaskan seperti berikut ini

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas dengan kinerja masinis (r) adalah 0,433. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara variabel kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas dengan variabel kinerja karena berada di rentang 0,40 – 0,599, Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti semakin tinggi kedisiplinan menjalankan sop alur dinas maka semakin meningkat kinerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari analisis pengaruh kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja masinis pada UPT *Crew* KA PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja masinis pada UPT *Crew* KA PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi Regional III Palembang. Hal ini dapat terlihat dari hasil uji regresi diperoleh koefisien (R) sebesar 0,433 yang menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Pada uji hipotesis (uji t) memperoleh nilai t hitung sebesar 4.185 dan untuk nilai t tabel sebesar 1,992, serta nilai signifikansi 0,000. Dan bila dilihat dari probabilitasnya (Sig.), kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000. Hal ini juga telah menjelaskan bahwa $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, menunjukkan terdapat pengaruh kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja.,
2. Kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja dapat dilihat juga dari nilai koefisien regresi (R^2) sebesar 0,187 yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas terhadap kinerja sebesar 18,7%. Dapat diartikan juga bahwa variasi variabel kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 18,7% variasi variabel kinerja. Sedangkan sisanya 81,3 % ($100\% - 18,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, budaya, gaya kepemimpinan serta variabel lainnya.
3. Berdasarkan hasil analisis tabulasi jawaban responden, terdapat persentase hasil jawaban yang maksimal pada seluruh indikator variabel kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas, teknis, administratif, standar, dan sistematis. Sedangkan hasil jawaban untuk indikator variabel kinerja masinis, pada indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu pekerjaan dan kehadiran di tempat kerja menunjukkan persentase hasil yang maksimal. Maka dapat dilihat bahwa secara tidak langsung hal-hal yang menyangkut kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas dapat berpengaruh terhadap kinerja masinis.
4. Penerapan kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas berpengaruh terhadap kinerja masinis karena dengan penerapan kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas dapat menimbulkan rasa aman dalam bekerja, karena adanya berkesinambungan dalam pelaksanaan SOP alur dinas terhadap masinis merupakan suatu upaya dalam menjaga konsentrasi *crew* Ka dalam mengoperasikan kereta apinya, dengan demikian dapat

memberikan kemudahan perusahaan dalam mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.

5.2 Saran

5.2.1. Bagi perusahaan

- A. Guna meningkatkan kedisiplinan menjalankan SOP alur dinas di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, maka yang perlu ditingkatkan, yaitu
1. Pengelola harus menunjukkan komitmennya terhadap penerapan SOP alur dinas melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan disiplin menjalankan SOP alur dinas.
 2. Meningkatkan komunikasi dua arah yang lebih efektif dan penyediaan informasi yang sesuai bagi tenaga kerja.
 3. Pelaksanaan pengawasan budaya tunjuk sebut yang tercantum dalam SOP alur dinas secara langsung dan dihimbau agar pelaksanaan budaya tunjuk sebut yang terutama harus dari kesadaran diri *crew* ka itu sendiri untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan sesuai untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.
 4. Memperbarui bila perlu dalam poin – poin SOP alur dinas bilamana tidak sesuai lagi dengan keadaan yang ada.
- B. Guna meningkatkan kinerja pegawai, kami menyarankan agar perusahaan meningkatkan variabel tambahan penghasilan seperti tunjangan resiko pekerjaan sebagai masinis dan asisten masinis, dikarenakan masinis dan asisten masinis menjadi ujung tombak perjalanan kereta api serta memiliki resiko yang tinggi terhadap keselamatan perjalanan kereta api. Dari hasil wawancara singkat terhadap masinis, merasa belum puas dengan standart gaji yang diberikan perusahaan.

5.2.2. Bagi masinis

Diharapkan dapat meningkatkan Kinerja, dimana dengan cara:

1. Melibatkan diri secara aktif dalam semua kegiatan atau acara yang diadakan oleh perusahaan baik yang bersifat formal maupun informal yang dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerjasama antar rekan kerja yang dapat menciptakan kecintaan pada perusahaan. Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, berusaha menemukan hal-hal baru (ide, metode, alat/produk, dan lain-lain), meningkatkan kemampuan kognitif melalui kerjasama dengan semua rekan kerja ataupun pimpinan untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Memahami kondisi perusahaan yang sebenarnya dengan baik sehingga mampu menilai secara objektif resiko-resiko pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta berani dalam mengungkapkan ide, gagasan kepada pimpinan perusahaan apabila ditemukan penerapan dalam menjalankan SOP alur dinas yang tidak sesuai dengan standar yang telah berlaku

5.2.3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti lain diharapkan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menutupi beberapa kelemahan yang ada pada penelitian ini. Dengan cara memasukkan variabel lain, dimana masih banyak terdapat faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnina, dkk. 2016. *Langkah – Langkah Menyusun SOP. Cetakan Pertama*. Depok: Huta Publisher.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM. Buku I*, Jakarta: Indeks
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teorti dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan , Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Husaini,Usman dkk. 2010. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudjarad. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?(Edisi 3)*.Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Nasrul. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Divisi Terminal Peti Kemas Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group
- Mariam, Ayu. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafri, dan Aida Hubies. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Meilani. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Multi Lestari Palembang

Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management, Edisi ke-9*. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Priyatno, Duwi. 2013, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta. Mediakom

Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE

Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja.

Undang-Undang Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga Kerja.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: PT Rajagrafindo persada.

Lainnya :

Annual Report. 2011. PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Peraturan Dinas 16A Jilid 1. 2010. PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

<http://www.bumn.go.id/keretaapi/galeri/lambung-energi-dan-pendapatan-jilid-1-pt-kai-divre-3-palembang/download> desember 2016