

**PEDOMAN PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
AKADEMI PERKERETAAPIAN**



**AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA  
MADIUN  
2015**



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN**  
**AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA MADIUN**

Jl. Tirta Raya, Kota Madiun | Telp. : (0351) 474777 | Fax : (0351) 464788 | Situs Web : <http://bpsdm.dephub.go.id>  
Jawa Timur 63129 | E-mail : [kontak@api.ac.id](mailto:kontak@api.ac.id)

**KEPUTUSAN DIREKTUR AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA**

Nomor : 09 / 2 / 3 /APIM 2015

**TENTANG**

**PEDOMAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA**

**DIREKTUR AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA**

- Menimbang :
- a. bahwa berdasar Permen Ristekdikti tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 2 mengenai tridharma perguruan tinggi salah satunya adalah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka perlu dibuat Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat bagi dosen Akademi Perkeretaapian Indonesia;
  - b. bahwa sehubungan dengan butir a tersebut di atas perlu diterbitkan pedoman penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Akademi Perkeretaapian Indonesia.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
  2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
  3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
  6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2000 tentang Akademi Perkeretaapian Indonesia;
  7. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 222/U/1998 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
  8. Keputusan Menkowasbangpan Nomor 38/Kep/MK.WASPAN/8/1999 tanggal 24 Agustus tentang Jabatan Dosen dan Angka Kreditnya;
  9. Keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 61409/MPK/KP/1999 dan 181

- tahun 1999 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional dosen dan angka kreditnya;
10. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 36/D/O/2001 tentang petunjuk teknis pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan dosen;
  11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/60/M.PAN/6/2005 tentang perubahan atas ketentuan lampiran I dan atau lampiran II Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tentang jabatan fungsional dan angka kreditnya;
  12. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM. 68 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Akademi Perkeretaapian Indonesia;
  13. Keputusan Menteri Keuangan No.26/KMK.05/2009 tentang penetapan Sekolah Tinggi Ilmu Perkeretaapian Jakarta sebagai Satuan Kerja yang menerapkan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU);
  14. Keputusan Menteri Perhubungan Nomor : KM. 20 Tahun 2010 tentang Statuta Akademi Perkeretaapian Indonesia.

### **M E M U T U S K A N**

Menetapkan : **KEPUTUSAN DIREKTUR AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA TENTANG PEDOMAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA**

**PERTAMA** : 1. Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat digunakan sebagai pedoman dosen APIM untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;  
2. Pedoman ini meliputi persiapan, pelaksanaan, laporan hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;  
3. Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat untuk memandu dosen melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

**KEDUA** : Pedoman penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bertujuan :  
1. Agar dosen dapat melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sesuai prosedur yang terstandarisasi sesuai dengan visi dan misi Akademi Perkeretaapian Indonesia;  
2. Memberikan persepsi yang sama bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

**KETIGA** : Pedoman penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bermanfaat :

1. Bagi dosen yang melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilingkungan Akademi Perkeretaapian Indonesia;
2. Sebagai pengelolaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Akademi Perkeretaapian Indonesia.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

DITETAPKAN DI : M A D I U N  
PADA TANGGAL : 2 MARET 2015

DIREKTUR AKADEMI PERKERETAAPIAN

INDONESIA MADIUN



Lampiran I Keputusan Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia  
Nomor : 09 / 2 / 3 /APIM 2015  
Tanggal : 2 Maret 2015

## PEDOMAN PENELITIAN AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA MADIUN



**MADIUN  
2015**

## **DAFTAR ISI**

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Pedoman .....	2
C. Sasaran Pedoman .....	3

### **BAB II PENELITIAN**

. Arah Kebijakan Penelitian .....	4
B. Menurut jenis, bentuk, pelaksana dan sumber dana penelitian .....	4
C. Penelitian Mandiri/Individu dan Kelompok .....	5
D. Sifat serta lingkup penelitian .....	6
E. Waktu Pelaksanaan Penelitian .....	6
F. Ketentuan Jumlah Peneliti .....	6
G. Pendanaan untuk penelitian .....	7
H. Peer view penelitian .....	7
I.. Sistem Penilaian.....	7
J. Monitoring dan Evaluasi (Monev) Proses Penelitian .....	8
K. Publikasi Hasil Penelitian .....	8

### **BAB III PENGAJUAN PROPOSAL PENELITIAN**

A. Pengajuan Proposal penelitian .....	9
B. Sistem Penilaian Proposal .....	10
C. Monitoring dan Evaluasi Penelitian .....	11
D. Seminar Hasil Penelitian .....	11
E. Publikasi Hasil Penelitian .....	11
F. Kriteria penilaian .....	12
G. Alasan penolakan proposal penelitian .....	13
H. Penilaian Hasil Penelitian .....	14

<b>BAB IV</b>	<b>SISTEMATIKA PENELITIAN</b>	
A.	Sistematika Proposal Penelitian .....	15
B.	Sistematika Laporan Hasil Penelitian .....	20
<b>BAB V</b>	<b>KAIDAH PENULISAN PROPOSAL DAN LAPORAN PENELITIAN</b>	
A.	Penulisan .....	21
B.	Bahasa .....	22
C.	Penulisan Acuan .....	22
D.	Warna Sampul .....	23
E.	Penulisan Bab, Sub Bab, Sub-sub Bab .....	23
F.	Penomoran Halaman .....	24
G.	Contoh Penulisan Daftar Pustaka .....	24
H.	Jumlah Halaman Laporan dan Ringkasan Penelitian .....	27
I.	Penggandaan Hasil Penelitian .....	27
<b>BAB VI</b>	<b>CONTOH FORMAT LAPORAN PENELITIAN</b>	
A.	Sampul Muka .....	28
B.	Contoh Format Halaman Persetujuan Penelitian .....	29
C.	Contoh Format Abstrak .....	30
	Contoh Format Abstract .....	31
D.	Contoh Format Kata Pengantar .....	32
E.	Contoh Format Daftar Isi .....	33
F.	Contoh Format Daftar Tabel .....	35
G.	Contoh Format Daftar Gambar .....	36
<b>BAB VII</b>	<b>CONTOH FORMAT MAJALAH/JURNAL ILMIAH</b>	
A.	Contoh Majalah/Jurnal Ilmiah dalam Bahasa Inggris	
B.	Contoh Majalah/Jurnal Ilmiah dalam Bahasa Indonesia	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun sebagai salah satu Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat disamping melaksanakan pendidikan sebagaimana diamanahkan oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20. Sejalan dengan kewajiban tersebut, Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 45 menegaskan bahwa penelitian di perguruan tinggi diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa. Dalam pasal tersebut juga ditegaskan bahwa pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan sivitas akademika dalam mengamalkan dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi juga telah menyebutkan bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi, adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat. Dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa Standar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat adalah kriteria minimal tentang sistem penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada perguruan tinggi yang berlaku di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **B. Tujuan Pedoman**

Pedoman penelitian disusun dengan tujuan memberikan petunjuk teknis dan administratif kegiatan penelitian di API Madiun. Terkait dengan hal itu, maka penyelenggaraan sistem pendidikan dituntut untuk inovatif dan kreatif.

Makna inovatif dan kreatif berarti mengandung adanya unsur pembaharuan yang digali dari hasil-hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan masyarakat.

Akademi Perkeretaapian Indonesia dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dilaksanakan melalui wadah yang disebut dengan Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M), dimana mulai tahun 2015 berperan sebagai pengelola penelitian dan pengabdian ditingkat institusi dan memiliki tujuan yang hendak dicapai yaitu “Pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi” menjadi dasar dari pengembangan pendidikan masa depan.

Pentingnya Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dimanfaatkan sebagai ukuran dari potensi Perguruan Tinggi, semakin banyaknya penelitian dilaksanakan oleh para dosen menunjukkan semakin berbobot dan berkualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh Akademi Perkeretaapian Indonesia. Peranan Akademi Perkeretaapian Indonesia dalam mendorong pengembangan maupun menemukan teori baru, yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat, akan menjadi suatu indikasi nyata dimana Perguruan Tinggi tersebut tidak akan pernah dilupakan oleh pengguna yaitu masyarakat dan ataupun dunia industri maritim.

### **C. Sasaran Pedoman**

Pedoman penelitian disusun dengan sasaran dalam menyiapkan Akademi Perkeretaapian Indonesia menjadi institusi yang menuju pada kekuatan Penelitian, tentunya dibatasi oleh beberapa indikator yang terukur. Antara lain kesiapan sumber daya manusia, kesiapan perencanaan dan implementasi program, kesiapan administrasi dan perencanaan, kesiapan anggaran, dan dukungan sarana dan prasarana. Dengan memperhatikan Visi Akademi Perkeretaapian Indonesia : “TERCIPTANYA SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKOMPETEN, HANAL DAN BERKUALITAS SERTA PROFESIONAL DI BIDANG TRANSPORTASI PERKERETAAPIAN”, maka strategi dasar adalah mengembangkan kualitas dan kuantitas para dosen dalam bidang penelitian. Penjabaran langsung dilaksanakan dalam bentuk program terukur sebagai berikut :

1. Melaksanakan penelitian kepada lingkungan masyarakat, pemerintah, dan industri perkeretaapian, berdasarkan visi dan misi Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun.
2. Mengembangkan penelitian melalui kerjasama kelembagaan dalam bentuk kemitraan yang dituangkan dalam bentuk *Memorandum of Understanding (MoU)* Penelitian dalam kompetensi bidang perkeretaapian.
3. Meningkatkan kualitas para dosen Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun melalui pendidikan ataupun pelatihan dalam konteks penelitian.
4. Melaksanakan publikasi dari hasil penelitian, dalam Jurnal ilmiah, baik nasional maupun internasional, ataupun media massa sebagai bentuk sosialisasi terhadap pengguna, yaitu masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya.

## **BAB II**

### **PENELITIAN**

#### **A. Arah Kebijakan Penelitian**

Mengacu pada arah kebijakan pemerintah khususnya dalam peningkatan pendidikan bagi masyarakat, maka arah kebijakan Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun dalam pendidikan, diterjemahkan menjadi penelitian, dalam upaya mendukung pemerintah mencerdaskan kehidupan bangsa. Arah kebijakan penelitian Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun meliputi :

1. Penelitian dalam bidang Teknologi Perkeretaapian
2. Penelitian dalam bidang Keselamatan dan Keamanan Perkeretaapian
3. Penelitian dalam bidang Perlindungan Lingkungan Perkeretaapian
4. Penelitian dalam bidang Pendidikan SDM Perkeretaapian

#### **B. Menurut jenis, bentuk, pelaksana dan sumber dana penelitian :**

##### **1. Jenis, bentuk, pelaksana dan sumber dana penelitian**

Tabel 1.1 Jenis, bentuk, pelaksana dan sumber dana penelitian

Jenis penelitian	Bentuk Penelitian	Pelaksana/ peneliti	Sumber dana
Dasar	Mandiri	Individu	Pribadi, DIPA APIM atau Instansi Lain
	Kelompok	Lebih dari 1 peneliti	Pribadi, DIPA APIM atau Instansi Lain
Terapan	Mandiri	Individu	Pribadi, DIPA APIM atau Instansi Lain
	Kelompok	Lebih dari 1 peneliti	Pribadi, DIPA APIM atau Instansi Lain
	Kerjasama	Lebih dari 2 peneliti dan	Pribadi, DIPA APIM atau Instansi Lain

## **2. Penelitian dasar**

Penelitian dasar bertujuan untuk mengembangkan teori dan tidak memperhatikan kegunaan yang langsung bersifat praktis, penelitian dasar pada umumnya dilakukan pada laboratorium yang kondisinya terkontrol dengan ketat.

## **3. Penelitian terapan**

Penelitian terapan bertujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis lingkup perkeretaapian.

## **C. Penelitian Mandiri/Individu dan Kelompok**

### **1. Penelitian Mandiri/Individu**

Penelitian mandiri/individu, merupakan jenis penelitian dalam satu disiplin ilmu tertentu yang dilakukan oleh dosen peneliti secara mandiri/individu yang sumber pendanaannya pribadi maupun institusi.

### **2. Penelitian Kelompok**

Penelitian kelompok, merupakan penelitian yang dilakukan oleh dua orang peneliti atau lebih dari disiplin ilmu yang berbeda. Tujuan Penelitian kelompok ini dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan dalam bidang perkeretaapian, melalui tinjauan interdisipliner/multidisplin, sehingga dapat diaplikasikan di masyarakat.

## **D. Sifat serta lingkup penelitian**

Sifat dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan di Akademi Perkeretaapian Indonesia sebagai berikut :

### **1. Sifat penelitian**

Sifat Penelitian adalah asli, bukan duplikasi penelitian lain atau penelitian yang pernah diteliti sebelumnya, baik oleh dosen/pemeliti sendiri maupun dosen/pemeliti lain, kecuali terdapat unsur pengembangan dari penelitian sebelumnya.

## **2. Lingkup penelitian**

Lingkup penelitian adalah bidang ilmu yang menjadi keahlian atau disiplin ilmu dari dosen yang bersangkutan yang difokuskan pada sektor perkeretaapian.

## **E. Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan satu periode dalam satu tahun, pelaksanaan dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan dan semua penelitian diseminarkan pada bulan Agustus setiap tahunnya.

## **F. Ketentuan Jumlah Peneliti**

Ketentuan jumlah penelitian yang boleh dilaksanakan oleh dosen peneliti diatur sebagai berikut :

1. Setiap penelitian dapat dilakukan secara mandiri dan berkelompok;
2. Penelitian yang dilakukan berkelompok berjumlah maksimal 3 (tiga) orang;
3. Penelitian yang dilakukan berkelompok di Ketuai oleh dosen yang berpangkat minimal Asisten Ahli.

## **G. Pendanaan untuk penelitian**

Dana untuk penelitian bersumber dari Pribadi, DIPA API Madiun atau Instansi Lain. Apabila dana bersumber dari DIPA API Madiun diatur sebagai berikut :

1. Penelitian telah disetujui oleh P3M Akademi Perkeretaapian Indonesia
2. Besarnya dana penelitian disediakan oleh API Madiun sesuai dana yang tersedia dalam DIPA API Madiun.

## **H. Peer view penelitian**

Mulai dari proposal penelitian sampai hasil penelitian, dilaksanakan melalui proses peer view. Dimana syarat peer view adalah :

1. Peer view dipilih oleh P3M berdasarkan atas kompetensi atau dasar keahlian bidang ilmunya

2. Peer view memiliki kompetensi dalam bidang ilmu minimal memiliki jabatan fungsional Lektor
3. Tugas dan peer view adalah sebagai berikut :
  - a. Menilai kelayakan proposal penelitian maupun hasil penelitian berdasarkan ketentuan dalam lembar penilaian kelayakan materi
  - b. Menilai kelayakan laporan hasil penelitian berdasarkan ketentuan dalam lembar penilaian laporan hasil penelitian

## **I. Sistem Penilaian**

Sistem penilaian proposal dan laporan penelitian meliputi :

1. Penilaian administratif, yaitu penilaian yang didasarkan atas kepatuhan dosen peneliti baik individu maupun kelompok dalam memenuhi tertib administrasi yang telah ditentukan oleh P3M
2. Penilaian substantif, yaitu penilaian yang didasarkan atas substansi isi proposal dan atau laporan penelitian, yaitu : Penelitian Individu, Kelompok, Dasar, Institusi, Terapan/Interdisipliner, dilakukan dengan penilaian proposal oleh P3M apabila disetujui oleh *peer vie*.
3. Proposal Penelitian dinyatakan layak untuk diseminarkan jika nilai rerata kumulatif dari *reviewer* memenuhi *passing grade* yang telah ditentukan, maka akan direkomendasikan untuk didanai sesuai dengan ketentuan;
4. Hasil penelitian sebelum diseminarkan akan ditelaah oleh peer view;
5. Penilaian *reviewer* bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.

## **J. Monitoring dan Evaluasi (Monev) Proses Penelitian**

Monitoring dan Evaluasi untuk Penelitian individu, kelompok dilaksanakan setiap bulan setelah proposal penelitian disetujui sampai dengan akhir penelitian.

## **K. Publikasi Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang dibiayai oleh DIPA APIM yang telah terpilih akan dipublikasikan melalui Jurnal Ilmiah yang diterbitkan oleh Akademi Perkeretaapian Indonesia.

## **BAB III**

### **PENGAJUAN PROPOSAL PENELITIAN**

#### **A. Pengajuan Proposal penelitian**

Pengajuan proposal penelitian sampai hasil penelitian, dilaksanakan sebagai berikut :

##### **1. Jadwal Penelitian**

Setiap dosen membuat jadwal penelitian dalam bentuk tabulasi yang mencakup persiapan penelitian, pelaksanaan, dan pasca penelitian.

##### **2. Pembiayaan**

Pembiayaan diperinci sesuai dengan kegiatan penelitian yang meliputi:

###### a. Persiapan

Yang dimaksud dalam biaya persiapan adalah biaya mengurus ijin, mengadakan pertemuan awal antara peneliti utama dan anggota peneliti, menetapkan rencana jadwal penelitian, menetapkan pembagian kerja, dan menyusun usulan penelitian.

###### b. Pengumpulan Data

Biaya pengumpulan data meliputi biaya desain kuesioner dan alat penelitian lainnya, biaya penggandaan kuesioner, biaya perjalanan, honor pengumpulan data, dan honor mengedit keakuratan data.

###### c. Pengolahan Data

Berupa biaya pengolahan data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan perangkat lunak statistik maupun manual, sewa alat, bahan habis pakai, biaya analisis data, dan membuat interpretasi hasilnya.

###### d. Penulisan Laporan Penelitian

Yang termasuk dalam biaya laporan penelitian adalah biaya untuk penyusunan hasil penelitian dalam format laporan penelitian yang terdiri dari laporan kemajuan, laporan akhir penelitian, dan mengubah laporan dalam format jurnal.

**3. Persyaratan peer view adalah :**

- a. Peer view dipilih oleh P3M berdasarkan atas kompetensi atau dasar keahlian bidang ilmunya
- b. Peer view memiliki kompetensi dalam bidang ilmu minimal memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli.

**4. Tugas dan peer view adalah sebagai berikut :**

- a. Menilai kelayakan proposal penelitian maupun hasil penelitian berdasarkan ketentuan dalam lembar penilaian kelayakan materi
- b. Menilai kelayakan laporan hasil penelitian berdasarkan ketentuan dalam lembar penilaian laporan hasil penelitian

**B. Sistem penilaian proposal**

Sistem Penilaian proposal meliputi :

1. Penilaian administratif, yaitu penilaian yang didasarkan atas kepatuhan Dosen peneliti baik individu maupun kelompok dalam memenuhi tertib administrasi yang telah ditentukan oleh P3M
2. Penilaian substantif, yaitu penilaian yang didasarkan atas substansi isi proposal dan atau laporan penelitian, yaitu: Penelitian Individu, kelompok, Dasar, Institusi, Terapan/Interdisipliner, dilakukan dengan penilaian proposal oleh P3M apabila disetujui oleh *peer view*
3. Proposal Penelitian dinyatakan layak untuk di lanjutkan penelitiannya, jika nilai rata-rata kumulatif dari reviewer memenuhi *passing grade* yang telah ditentukan; maka akan direkomendasikan untuk didanai sesuai dengan ketentuan;
4. Penilaian *reviewer* bersifat final dan tidak dapat diganggu gugat.

**C. Monitoring dan Evaluasi Penelitian**

Monitoring dan Evaluasi Penelitian individu dan kelompok dilaksanakan setiap bulan setelah proposal penelitian disetujui sampai dengan akhir penelitian.

**D. Seminar Hasil Penelitian**

1. Hasil penelitian wajib diseminarkan
2. Hasil penelitian sebelum diseminarkan akan ditelaah oleh *peer view*;

**E. Publikasi Hasil Penelitian**

1. Penelitian yang telah diseminarkan wajib diperbaiki oleh Peneliti atau Tim Peneliti sesuai hasil arahan dari Narasumber saat seminar
2. Hasil penelitian yang telah diseminarkan dan belum diperbaiki tidak dapat dipublikasikan
3. Hasil penelitian yang dibiayai oleh DIPA APIM yang telah diseminarkan akan diseleksi untuk dipublikasikan melalui Jurnal Ilmiah yang diterbitkan oleh Akademi Perkeretaapian Indonesia.

## F. Kriteria penilaian

Tabel 1.2. Kriteria penilaian proposal penelitian

No	Kriteria	Indikator	Bobot	Skore	Nilai
1	Perumusan masalah	Ketajaman rumusan masalah dan tujuan penelitian	25		
2	Manfaat hasil penelitian	Pembangunan Iptek, pembangunan dan atau pengembangan kelembagaan	20		
3	Tinjauan Pustaka	Relevansi kemutakhiran, dan penyusunan daftar pustaka	20		
4	Metode Penelitian	Ketepatan Metode yang digunakan	20		
5	Kelayakan penelitian	Kesesuaian jadwal, kesesuaian keahlian personalia	15		
			100		

Sumber: Buku Panduan Dikti, 2006

.....,  
.....

Reviewer

Setiap kriteria diberi skor: 1, 2, 3, 4, atau 5 (1= sangat kurang, 2= kurang, 3=cukup, 4=baik, 5= sangat baik) Hasil penilaian: diterima/diterima dengan revisi/ditolak\*

Alasan penolakan : a, b, c, d, e, f, g, h, (sebutkan.....)

Catatan Reviewer : .....

Nilai = bobot x skor

Batas penerimaan (passing grade)=

**300** \*) coret yang tidak perlu

## G. Alasan penolakan proposal penelitian

Tabel 1.3. Alasan penolakan proposal penelitian

No	Kriteria	Indikator penilaian	Alasan Penolakan
1	Perumusan Masalah	Ketajaman Perumusan masalah dan tujuan penelitian	a. perumusan masalah lemah, kurang mengarah b. tujuan penelitian tidak jelas
2	Manfaat Hasil Penelitian	kontribusi hasil penelitian pada pembangunan, SDM dan atau pengembangan iptek	a. kontribusi hasil penelitian tidak mengarah pada pemecahan masalah pembangunan, SDM dan atau pengembangan iptek
3	Tinjauan Pustaka	Relevansi kemutakhiran, dan penyusunan daftar pustaka	a. Bahan kepustakaan kurang menunjang penelitian, pustaka tidak relevan, kurang mutakhir, umumnya bukan artikel jurnal ilmiah, dan penyusunan daftar pustaka kurang baik.
4	Metode Penelitian	Metode penelitian	a. Metode penelitian kurang tepat, dan kurang rinci, sehingga langkah penelitian yang dilakukan tidak jelas
5	Kelayakan penelitian	Kesesuaian jadwal, kesesuaian keahlian personalia, kewajaran biaya	a. Kelayakan penelitian kurang ditinjau dari kualifikasi personal, dan kesesuaian jadwal b. Anggaran biaya yang diajukan kurang rinci, atau dinilai terlalu tinggi
6	Lain-lain	Format usulan, kesesuaian sumber dana, dsb.	a. Usulan belum sesuai dengan format yang ditentukan *)

Sumber : Buku Panduan Dikti,2006

\*) dilakukan oleh P3M APIM

## H. Penilaian Hasil Penelitian

Tabel 1.4. Penilaian Hasil Penelitian

No	Komponen	Bobot	Skore	Nilai
1	<b>PENDAHULUAN</b> Perumusan Masalah Tujuan Penelitian	5 5		
2	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> Relevansi Pengacuan Daftar Pustaka Kemutakhiran atau keaslian sumber	5 5 5		
3	<b>METODE PENELITIAN</b> Kesesuaian dengan masalah Ketepatan instrumen Ketepatan rancangan Ketepatan dan ketajaman analisis	10 5 5 5		
4	<b>HASIL PENELITIAN</b> Manfaat dan kontribusi Iptek, Pembangunan, dan Pengembangan Kelembagaan Hasil dicapai <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kesesuaian dengan tujuan</li> <li>b. Kedalaman bahasan</li> <li>c. Originalitas</li> <li>d. Mutu hasil</li> </ul>	15 5 5 10		
5	<b>UMUM</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bahasa</li> <li>b. Format</li> <li>c. Ringkasan</li> </ul>	4 3 3		
		100		

Sumber : Buku Panduan Dikti, 2006

Jakarta, .....

Reviewer

Catatan

Skore = 1,2,3,4,5

Nilai= Bobot X skore

Batas penerimaan untuk layak Diseminasi ( passing grade) = **300**

Catatan Reviewer : .....

## **BAB IV**

### **SISTEMATIKA PENELITIAN**

#### **A. SISTEMATIKA PROPOSAL PENELITIAN**

##### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan meliputi latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan urgensi (keutamaan penelitian), dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Latar Belakang

Berisikan argumen yang menunjukkan pentingnya sebuah topik dipilih menjadi topik penelitian dan bagaimana relevansinya dengan bidang ilmu terkait, institusi terkait, dan situasi dewasa ini. Permasalahan dapat diangkat dari masalah teoritis maupun praktis.

b. Identifikasi Masalah

Dalam identifikasi masalah penelitian, titik tolaknya adalah pokok permasalahan. Peneliti harus mengidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul dari latar belakang penelitian dan dinyatakan dalam bentuk kalimat negatif.

c. Batasan Masalah

Batasan masalah adalah pembatasan luasnya kajian agar pembahasan tidak melebar, pembatasan bisa dilihat dari fokus kajian, lokasi, waktu dan sebagainya.

d. Rumusan Masalah

Supaya masalah dapat dijawab dengan baik dan benar, maka masalah perlu dirumuskan secara spesifik. Rumusan masalah yang baik adalah yang dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya.

Rumusan masalah :

- 1) Menyatakan dengan jelas, tegas dan kongkrit masalah yang akan diteliti atau kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi tujuan penyusunan Penelitian.
- 2) Relevan dengan waktu.

- 3) Berhubungan dengan suatu persoalan praktis sesuai bidang studi.
  - 4) Memberi petunjuk tentang kemungkinan pengumpulan data yang diperlukan, guna menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam rumusan tersebut
- e. Tujuan Dan Manfaat Penyusunan Penelitian
1. Menunjuk pada hasil yang akan dicapai atau diperoleh dari penyusunan penelitian. Dengan demikian tujuan penyusunan penelitian harus dinyatakan secara eksplisit selaras dengan permasalahan dan identifikasi masalah.
  2. Manfaat penyusunan penelitian harus mampu menggambarkan kontribusi apa yang akan diberikan oleh penyusun penelitian dari hasil penelitiannya, dan mengungkapkan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai dari :
    - a) Aspek teoritis (keilmuan) dengan menyebutkan kegunaan teoritis apa yang dapat dicapai dari masalah yang dikaji.
    - b) Aspek praktis (guna laksana) dengan menyebutkan kegunaan apa yang dapat dicapai dari penerapan pengetahuan yang dihasilkan penelitian akademis ini.
- f. Sistematika Penulisan Proposal Penelitian

Sistematika penulisan proposal penelitian menyajikan uraian secara garis besar tentang isi penelitian, mulai dari pendahuluan sampai metode penelitian.

#### BAB I. PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Perumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Urgensi Penelitian

#### BAB II. TINJAUAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR

- A. Tinjauan Teori
- B. Kajian Literatur

#### BAB III. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

- A. Kerangka Pemikiran
- B. Hipotesis

#### BAB IV. METODE PENELITIAN

- A. Metode Yang Digunakan

- B. Definisi Konseptual & Operasional Variabel (Jika menggunakan data primer)
- C. Teknik Pengumpulan data
- D. Teknik Penentuan Sampel
- E. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

## DAFTAR PUSTAKA

### g. Urgensi (Keutamaan) Penelitian

Urgensi penelitian menjelaskan mengapa penelitian ini penting dan harus segera dilakukan, dan apakah kontribusi yang akan diberikan oleh penelitian ini.

## 2. BAB II TINJAUAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR

Dalam bab tinjauan teori dan kajian literatur diuraikan mengenai konsep-konsep teoritis yang relevan dengan topik penelitian baik yang telah dipublikasikan maupun belum dipublikasikan. Sumber-sumber yang digunakan baik dari jurnal, buku, thesis, disertasi dan lain sebagainya harus dicantumkan dalam daftar pustaka. Sumber-sumber tersebut diharapkan terbaru dan asli.

## 3. BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

### a. Kerangka Pemikiran

Merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti, dan secara teoritis menuntun peneliti dalam memecahkan masalah.

### b. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari masalah yang diteliti berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir yang sudah dibuat.

Hipótesis dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu hipótesis alternatif / asli ( $H_a$ ) dan hipótesis observasi ( $H_o$ ).

#### **4. BAB IV METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan harus dijelaskan secara rinci mengenai model yang digunakan, variabel penelitian, desain penelitian, teknik pengumpulan dan pengolahan data, analisis dan penyimpulan hasil penelitian. Penelitian yang menggunakan metode kualitatif harus menjelaskan pendekatan yang digunakan, proses pengumpulan dan analisis informasi, cara penafsiran dan penyimpulan hasil penelitian.

#### **Daftar Pustaka**

Berisi semua sumber bacaan yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penulisan penelitian, pemilihan bahan pustaka harus benar-benar sesuai dengan masalah dan variabel-variabel yang diteliti. Tidak diperlukan memasukkan sumber pustaka yang tidak digunakan dalam penulisan penelitian.

## B. SISTEMATIKA LAPORAN HASIL PENELITIAN

- Cover Penelitian
- Halaman Pengesahan
- Abstrak (dalam bahasa inggris)
- Kata Pengantar
- Daftar Isi
- Daftar Tabel
- Daftar Gambar
- Daftar Lampiran
- BAB I. PENDAHULUAN**
  - A. Latar Belakang
  - B. Identifikasi Masalah
  - C. Pembatasan Masalah
  - D. Perumusan Masalah
  - E. Tujuan Penelitian
  - F. Urgensi Penelitian
- BAB II. TINJAUAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR**
  - A. Tinjauan Teori
  - B. Kajian Literatur
- BAB III. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**
  - A. Kerangka Pemikiran
  - B. Hipotesis
- BAB IV. METODE PENELITIAN**
  - A. Metode Yang Digunakan
  - B. Definisi Konseptual & Operasional Variabel (Jika menggunakan data primer)
  - C. Teknik Pengumpulan data
  - D. Teknik Penentuan Sampel
  - E. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis
- BAB V. ANALISA DAN PEMBAHASAN**
  - A. Analisa
  - B. Pembahasan
- BAB VI. PENUTUP**
  - A. Kesimpulan
  - B. Rekomendasi
- DAFTAR PUSTAKA**
- LAMPIRAN**

# **BAB V**

## **KAIDAH PENULISAN**

### **PROPOSAL DAN LAPORAN PENELITIAN**

#### **A. Penulisan**

Ada beberapa ketentuan yang harus diperhatikan dalam penulisan proposal penelitian dan laporan penelitian sebagai berikut :

1. Naskah diketik di atas kertas HVS ukuran A4 - 80 gr, dalam satu muka (tidak bolak-balik);
2. Penulisan menggunakan huruf *Times New Roman* 12 untuk seluruh naskah, kecuali penulisan catatan kaki menggunakan huruf *Times New Roman* 10;
3. Tulisan disusun dalam jarak 1,5 (satu setengah) spasi;
4. Kutipan langsung yang lebih dari 5 baris diawali dengan baris baru dengan spasi 1 (satu), sedangkan kutipan langsung yang kurang atau sama dengan lima baris ditulis menyatu dengan alinea yang bersangkutan dan berada diantara tanda kutip;
5. Marjin kiri dan atas adalah 4 cm, marjin kanan dan bawah adalah 3 cm dari pinggir kertas;
6. Ruangan penulisan dimulai dari marjin kiri dan berakhir pada margin kanan ruang penulisan kecuali:
  - a. Setiap alinea dimulai pada ketukan ke 7 (tujuh);
  - b. Catatan kaki penulisan baris pertama dimulai pada ketukan ke 9 (sembilan) dan baris kedua dan seterusnya sejajar dengan batas tepi atau margin kiri ruang.
7. Garis batas untuk pembuatan catatan kaki berjarak 2 (dua) spasi di bawah uraian pokok dan 1 (satu) spasi di atas nomor catatan kaki;
8. Penulisan laporan penelitian diharuskan menggunakan komputer, ketentuan format penulisannya tetap sama;
9. Penulisan naskah dibuat rata kiri dan kanan.

## **B. Bahasa**

Penulisan usulan dan laporan penelitian harus mengikuti standar penulisan karya ilmiah, yaitu:

1. Penulisan proposal dan laporan penelitian menggunakan bahasa Indonesia baku, sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD);
2. Penyajian materi diuraikan dengan kalimat sempurna;
3. Penggunaan kata atau istilah yang berasal dari bahasa asing yang sudah ada padannya dalam bahasa Indonesia harus digunakan, jika belum ada maka kata tersebut dicetak miring.

## **C. Penulisan Acuan**

Penulisan acuan sebaiknya menggunakan “sistem penulis-tahun” yang mengacu pada karya pada daftar pustaka. Penulis harus mencantumkan halaman karya yang diacu. Dalam teks, karya yang diacu menggunakan ketentuan berikut :

1. a. Kutipan buku dalam bentuk saduran untuk satu sampai dua penulis ditulis nama akhir penulis dan tahun.  
Contoh : Anusjirwan dituliskan (Anusjirwan ,2010)  
Anusjirwan dan Agus Djoko dituliskan (Anusjirwan dan Djoko, 2010),  
b. Kutipan buku dalam bentuk kutipan langsung untuk satu penulis ditulis nama akhir penulis dan tahun serta halaman.  
Contoh: Syafarudin Alwi dituliskan (Anusjirwan, 2010 :5);
2. Untuk lebih dari dua penulis, pada penulisan pertama kali dituliskan *nama akhir penulis pertama sampai ketiga. Untuk kutipan yang sama pada alinea berikutnya cukup dituliskan nama akhir penulis pertama ditambah et al atau dkk, tahun .*  
Contoh : Anusjirwan, Agus Djoko, Dinar (Anusjirwan , et al, 2010);
3. Untuk kutipan lebih dari dua sumber yang diacu secara bersamaan. Contoh Syafarudin Alwi dan Sutrisno Hadi dituliskan (Alwi, 1991; Hadi, 1994), dua tulisan atau lebih oleh satu penulis (Alwi, 1997; 1998);
4. Apabila daftar acuan lebih dari satu tulisan oleh pengarang yang sama dalam tahun penerbitan yang sama, gunakan akhiran a, b, dan seterusnya setelah tahun acuan; contoh: (Alwi, 1992a; Alwi, 1992b);

5. Kutipan yang berasal dari internet dituliskan dengan menyebutkan nama dan tahun.

#### **D. Warna Sampul**

Warna sampul laporan penelitian berwarna biru gelap polos dan warna huruf emas

#### **E. Penulisan Bab, Sub Bab, Sub-sub Bab**

Penulisan bab, sub bab, sub-sub bab ditentukan sebagai berikut:

1. Judul yang dicantumkan pada halaman sampul depan dan halaman judul proposal dan atau laporan penelitian semuanya ditulis dengan huruf kapital, begitu juga judul pada setiap bab. Judul proposal dan laporan penelitian ditulis simetris dengan huruf *Times New Roman* 14;
2. Penulisan nomor bab harus menggunakan angka Romawi (I, II, III, dst), sedangkan setiap sub bab ditulis dengan angka arab A, B, C, dst. Penulisan sub-sub bab menggunakan angka Arab 1, 2, 3, dst, dan jika ada pemecahan maka digunakan huruf abjad kecil (a, b, c, dan seterusnya);
3. Nomor dan judul bab ditulis secara simetris/rata tengah, sedangkan subbab dan subsubbab dimulai dari batas tepi atau margin kiri ruang pengetikan dengan ditebalkan.

#### **F. Penomoran Halaman**

Penomoran halaman proposal dan laporan penelitian ditulis dengan cara sebagai berikut:

1. penomoran halaman untuk proposal dan laporan penelitian adalah sebagai berikut:
  - a. bagian awal menggunakan angka romawi kecil (i, ii, iii, dst) ;
  - b. bagian isi dan daftar pustaka menggunakan angka Arab (1,2,3, dst).
2. letak nomor halaman proposal penelitian dan laporan penelitian diatur sebagai berikut:
  - a. nomor halaman bagian awal proposal penelitian dan laporan penelitian diletakkan di tengah bawah;
  - b. nomor halaman bagian pokok dan bagian akhir (kecuali lampiran) diletakkan tengah bawah, kecuali pada halaman pertama pada setiap bab tanpa nomor halaman. Lampiran diberi tanda dengan dituliskan

lampiran 1, lampiran 2, dan seterusnya, yang penulisannya dilakukan di kiri atas, untuk nomor halaman lampiran diletakkan di tengah bawah.

## G. Contoh Penulisan Daftar Pustaka

### 1. Buku Referensi

Penulisan daftar pustaka yang berasal dari buku referensi ditentukan sebagai berikut:

a. Buku dengan satu penulis

Kalichnan, S. C. 1995. *Understanding AIDS: A guide for mental health professional*. Washington, DC: American Psychological Association

Agus Djoko Santosa. 2010. *Manajemen Distribusi Pangan*, Amara Book, Yogyakarta

b. Buku dengan dua penulis atau lebih

Anusjirwan , Agus Djoko. 2010. *Kajian Pengakhiran Status UPT di Indonesia*, Statuta, Yogyakarta.

c. Buku yang berisi kumpulan artikel (ada editornya)

Frey R.Ltruscoot, A F, & Kearse, A.L (Eds). 1976. *The official encyclopedia of bridge* (3 rd ed). New York : Crow Publishers,Inc

d. Buku dengan penulis dan penerbit sama

American Psychiatric Association. 1994 *Diagnostic and statistical manual of mental disorder* (4th ed) Wasshington, D.C: Author

Agus Djoko Santosa. 2010. *Manajemen stratejik Penanggulangan Kemiskinan suatu pendekatan analitik* , edisi 1, Amara Book, Yogyakarta

e. Dokumen resmi pemerintah yang diterbitkan oleh suatu penerbit tanpa pengarang dan lembaga

*Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 1999, pasal 4(2) tentang ketenagakerjaan* . 1990. Jakarta: Djambatan IKAPI

f. Karya yang ditulis dengan suatu lembaga sebagai pengarangnya  
Universitas Persada Indonesia.

*Pedoman Akademik Universitas Persada Indonesia, Jakarta.*

g. Penelitian/Tesis/Disertasi

Ernawati, S.Y. 1992. *Hubungan antara minat terhadap pelajaran matematika dan inteligensi dengan prestasi belajar matematika pada siswa kelas II di SMP kristen Perngadi Surabaya .* Penelitian, tidak dipublikasikan. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

2. Makalah Seminar dan Lokakkarya

Penulisan daftar pustaka yang berasal dari makalah seminar dan lokakarya ditentukan sebagai berikut:

- a. Hastjarja. T.D. 1991). *Pendekatan psikofisika dan kognitif terhadap tingkah laku memilih.* Makalah disampaikan pada lokakarya perkembangan Terakhir di bidang Psikologi,

Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta, 16 -19 Juli

- b. Karya terjemahan

Engel, J, F Blackwell , R, D, & Miniard P.W. 1994. *Perilaku konsumen* I. Alih Bahasa: FX. Budiyanto Jakarta Binarupa Aksara

- c. Artikel dari jurnal profesional

Frick, R, W 1996). The appropriate use of null hypothesis testing.

*Psychological Method , 4, 379-390*

3. Artikel Harian/Mingguan/Bulanan

Penulisan daftar pustaka yang berasal dari artikel /harian/mingguan/bulanan ditentukan sebagai berikut:

- a. Artikel dengan Pengarang

Martin, S. 1996, Agus T. Exhibit show psychologi's power in treating illnesses. *Apa monitor*, p.42

- b. Artikel tanpa Pengarang

Anonim, 1993, 8 September. *Efective di rumah dan di kantor.* hlm 50-52

- c. Artikel dari Internet

Bulik, C.M, Sullivan. P. F, Carter, F.A. Macintosh,V.V & Joyce .P.R.

1998. *The role of exposure with response prevention in the cognitive-behavioral therapy for bulimia nervosa*, diakses pada tanggal 27 Desember 2007 dari <http://www.ncbi.nih.gov>
- d. Artikel dari Surat Kabar/Majalah/Tabloid  
Raharjo, T. 2007. *Pemanasan Global*, Kompas, 27 Desember 2007
4. Peraturan Perundang-undangan  
Penulisan daftar pustaka yang berasal dari peraturan perundang-undangan ditentukan sebagai berikut :
- a. Undang-Undang Dasar 1945
  - b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. II/MPR/1988 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara
  - c. Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
  - d. Lembaran Negara RI No. 92 tahun 2004
  - e. Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1975 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 1 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Perkawinan
  - f. Lembaran Negara RI No. 4 tahun 1975

#### **H. Jumlah Halaman Laporan dan Ringkasan Penelitian**

Jumlah halaman bagian pokok laporan penelitian minimal 40 halaman. Adapun jumlah halaman ringkasan penelitian yang siap diterbitkan pada Jurnal Penelitian maksimal 15 halaman.

#### **I. Penggandaan Hasil Penelitian**

Laporan Hasil Penelitian wajib diserahkan ke P3M Akademi Perkeretaapian Indonesia untuk arsipkan

## **BAB VI**

### **CONTOH FORMAT LAPORAN**

#### **A. Sampul Muka**

Sampul muka Laporan Penelitian untuk prodi Teknik Bangunan dan Jalur Perkeretaapian, Teknik Mekanika Perkeretaapian, Teknik Elektro Perkeretaapian dan Manajemen Teknik Perkeretaapian.

**Contoh format sampul muka seperti berikut :**

<p style="text-align: center;"><b>LAPORAN PENELITIAN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(JUDUL)</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">(LOGO APIM)</p> <p style="text-align: center;"><b>Oleh :</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;"><b>AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA MADIUN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>(TAHUN)</b></p>
---

b. Contoh Format Halaman Persetujuan Penelitian

<p style="text-align: center;"><b>(judul)</b></p> <p>..... ..... ..... .....</p>											
<p style="text-align: center;"><b>PENELITI :</b></p> <p>..... ..... .....</p>											
<table border="1"><thead><tr><th>Diterima</th><th>Diperiksa</th><th>Diseminarkan</th><th>Disetujui</th></tr></thead><tbody><tr><td>Tgl: / / Ka.Subbag AKTAR  <u>Ir. AKHWAN, M.Pd</u> Pembina / (IV/a)</td><td>Tgl: / / PUDIR I  <u>JAMALUDIN, M.T</u> Penata Tk.I / (III/d)</td><td>Tgl: / / Ka.P3M  <u>WAHYU TAMTOMO ADI, M.Sc</u> Penata MudaTk.I / (III/b)</td><td>Tgl: / / Direktur API  <u>DEDY CAHYADI, M.T</u> Pembina Tk. I / (IV/b)</td></tr></tbody></table>				Diterima	Diperiksa	Diseminarkan	Disetujui	Tgl: / / Ka.Subbag AKTAR  <u>Ir. AKHWAN, M.Pd</u> Pembina / (IV/a)	Tgl: / / PUDIR I  <u>JAMALUDIN, M.T</u> Penata Tk.I / (III/d)	Tgl: / / Ka.P3M  <u>WAHYU TAMTOMO ADI, M.Sc</u> Penata MudaTk.I / (III/b)	Tgl: / / Direktur API  <u>DEDY CAHYADI, M.T</u> Pembina Tk. I / (IV/b)
Diterima	Diperiksa	Diseminarkan	Disetujui								
Tgl: / / Ka.Subbag AKTAR  <u>Ir. AKHWAN, M.Pd</u> Pembina / (IV/a)	Tgl: / / PUDIR I  <u>JAMALUDIN, M.T</u> Penata Tk.I / (III/d)	Tgl: / / Ka.P3M  <u>WAHYU TAMTOMO ADI, M.Sc</u> Penata MudaTk.I / (III/b)	Tgl: / / Direktur API  <u>DEDY CAHYADI, M.T</u> Pembina Tk. I / (IV/b)								

c. Contoh Format Abstrak

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya keinginan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas pada saat penyelenggaraan diklat pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan se Jabotabek. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh : 1) kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, 2) kinerja terhadap kepuasan kerja, 3) kepemimpinan dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, 4) kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan UPT diklat, 5) kinerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat, 6) kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat, 7) kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang melibatkan sample penelitian sebanyak 301 karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan sebanyak 7 (tujuh) UPT Diklat di Jabotabek. Teknik pengambilan sampel menggunakan “*Proporsional Random Sampling*”. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) atau SEM

Hasil penelitian ini dengan menggunakan 2ndCFA (*Second Order Confirmatory Factor Analysis*), menunjukkan bahwa terdapat : pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kepuasan kerja, pengaruh kinerja secara langsung terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, pengaruh kinerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, pengaruh kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat.

Kesimpulan yang diambil adalah bahwa untuk meningkatkan kualitas pelayanan penyelenggaraan diklat pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan se Jabotabek diperlukan kepemimpinan yang baik dan kinerja yang tinggi dari karyawan serta terciptanya kepuasan kerja karyawan UPT Diklat

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Kepuasan Kerja, Kualitas Pelayanan

## **ABSTRACT**

*The background of this research was the willingness to provide quality service at providing education and training in the Technical Unit (UPT) in Jabodetabek area, Human Resources Development Agency (BPSDM) Ministry of Transportation. The hypothesis of this study there are influence: 1) leadership on job satisfaction, 2) performance on job satisfaction, 3) leadership and performance simultaneously on job satisfaction, 4) leadership on the service quality training technical unit, 5) performance on service quality training technical unit, 6) job satisfaction on service quality training technical unit, 7) leadership, performance and job satisfaction on service quality training technical unit.*

*The research method used is descriptive quantitative study involving a sample of 301 employees in Technical Units (UPT) Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Transportation consisting of seven in the Technical Unit (UPT) in Jabodetabek area. The sampling technique used "Proportional Random Sampling. Data collection using questionnaires. Hypotheses testing using Structural Equation Modeling or SEM.*

*The results of this research by using 2<sup>nd</sup> CFA (Second Order Confirmatory Factor Analysis), indicating that there is: a direct effect of leadership on job satisfaction, performance directly impact job satisfaction, leadership and influence of the simultaneous performance on job satisfaction, leadership directly influence the quality service Technical Training Unit, directly influence the performance of the Technical Training Unit of quality service, job satisfaction directly influences the quality service Technical Unit Training, the influence of leadership, performance and job satisfaction on Technikal Training Unit of quality service*

*The conclusion drawn is that in order to improve the quality of care organizing training in the Technical Trainning Unit of Human Resources Development Agency Ministry of Transportation Jabotabek area required good leadership and high performance of employees and the creation of employee job satisfaction Technical Training Unit*

**Keywords:** Leadership, Performance, Job Satisfaction, Service quality

**d. Contoh Format Kata Pengantar**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun judul penelitian ini adalah :

.....  
.....

Penyusunan penelitian ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya keterlibatan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Catur Wicaksono, A.TD, M.T selaku Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun
2. Bapak Jamaludin,S.SiT, M.T selaku Pembantu Direktur I
3. Bapak Ir. Hari Boedi Wahjono, M.T selaku Pembantu Direktur II
4. Bapak Dedik Tri Istiantara, S.SiT, M.T selaku Pembantu Direktur III
5. Bapak Ir. Akhwan, M.Pd selaku Kepala Sub Bagian Akademik dan Keterunaan
6. Bapak Setia Hadi Prambudi, S.Sit, M.T selaku Kepala Sub Bagian Keungan dan Administrasi Umum
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dengan penuh ketulusan.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi rekan-rekan seprofesi khususnya, dan para pembaca pada umumnya.

Madiun, Maret 2015

**Peneliti**

e. Contoh Format Daftar Isi

<b>DAFTAR ISI</b>	
	Halaman
Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Abstrak .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	3
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Urgensi Penelitian .....	4

**BAB IITINJAUAN TEORI DAN KAJIAN LITERATUR**

A. Tinjauan Teori .....	5
B. Kajian Literatur .....	11

**BAB IIIKERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Kerangka Pemikiran .....	13
B. Hipotesis .....	14

**BAB IVMETODE PENELITIAN**

A. Metode Yang Digunakan .....	15
B. Definisi Konseptual & Operasional Variabel .....	16
C. Teknik Pengumpulan Data .....	17
D. Teknik Penentuan Sampel .....	18
E. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis .....	19

**BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN**

A. Analisa Data .....	20
B. Pembahasan .....	25

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	37
B. Rekomendasi .....	38

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

f. Contoh Format Daftar Tabel

<b>DAFTAR TABEL</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 1	Pengadaan Barang Dan Jasa Kebutuhan Kereta Api	19
.....	.....	23
Tabel 2	Pelayanan Operasional Kereta Api	24
.....	.....	24
Tabel 3	Analisa variabel X.....	25
Tabel 4	Analisa variabel Y.....	
Tabel 5	Hubungan Pengadaan Barang dan Jasa Kebutuhan Kereta Api dengan Pelayanan Operasional Kereta Api .....	27
Tabel 6	Pengaruh Pengadaan Barang dan Jasa Kebutuhan Kereta Api Dengan Pelayanan Operasional Kereta Api .....	28 31
Tabel 7	Kurva Distribusi Normal .....	

**g. Contoh Format Daftar Gambar**

## **DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
Gambar 1 Bagan Pola Pikir .....	11
Gambar 2 Bagan Alur Pikir .....	12
Gambar 3 Struktur Organisasi .....	14

## **BAB VII**

### **CONTOH FORMAT MAJALAH/JURNAL ILMIAH**

#### **A. Contoh Majalah/Jurnal Ilmiah dalam Bahasa Inggris**

**B. Contoh Majalah/Jurnal Ilmiah dalam Bahasa Indonesia**

**INFLUENCE OF LEADERSHIP AND PERFORMANCE ON JOB  
SATISFACTION AND ITS IMPLICATIONS ON SERVICE QUALITY  
OF THE TECHNICAL UNIT OF HUMAN RESOURCES  
DEVELOPMENT AGENCY OF TRANSPORTATION MINISTRY  
OF JABOTABEK AREA**

**R u k m a n \***

*Abstract*

*Leadership and good performance can influence employee satisfaction that will impact the delivery of quality education and training at the Technical Unit of Human Resources Development Agency of Transportation Ministry of Transportation Jabotabek area. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and performance on job satisfaction and its implications on the service quality . To answer the research objectives, using structural equation model (Structural Equation Modelling) or SEM and SEM results indicate that there is a direct effect of leadership on job satisfaction, performance direct influence on job satisfaction, leadership and influence of the simultaneous performance on job satisfaction, leadership influence directly to the service quality UPT training, performance directly influences the service quality UPT training, job satisfaction directly influence the service quality UPT training, leadership influence, performance and job satisfaction on service quality Training Unit.*

**Keywords:** *Leadership, Performance, Job Satisfaction, Service Quality*

---

\* Rukman is the Head of the Finance and Administration Public of Maritime Higher Education Institute (APIM) Jakarta and post graduated from doctoral program for management at Economics Faculty of University of Persada Indonesia (UPI - YAI) Jakarta.  
Email: rukmantea@gmail.com

## **Introduction**

In order to the success of an organization or company that services provided to the public, customers or people as service users to whom the service is very important to the organization as a provider. Technical Training Unit (UPT) Training and Human Resources Development Agency of Transportation as institutions provide education and training under the auspices of the Ministry of Transportation, the view that the quality of care given to the provision of education and training is an important achievement in the context of training goals and objectives.

## **Formulation of the Problem**

Formulation of problem as the focus of research are as followed:

1. Are there any effect of leadership toward job satisfaction?
2. Are there any effect of performance toward job satisfaction ?
3. Are there any effect of leadership and performance simultaneously toward job satisfaction ?

## **Objectives of the Research**

The objectives of this research are as followed:

1. Direct leadership influence on job satisfaction
2. Performance directly influences on job satisfaction

Quality and service excellence will be granted if an employee has a job satisfaction. Job satisfaction is not formed as such, but rather is determined by many factors. Job satisfaction will be created if the leadership and performance of which work well. Lack of leadership that directs subordinates to the maximum, high performance, and job satisfaction created will ultimately affect the quality of services provided UPT training. Therefore, these factors should receive more in-depth study

4. Are there any effect of leadership training to service quality *Training Unit* (UPT) ?
5. Are there any effect of performance toward service quality *Training Unit* (UPT)?
6. Are there any effect of job satisfaction toward service quality *Training Unit* (UPT)?
7. Are there any effect of leadership, performance and job satisfaction simultaneously toward service quality *Training Unit* (UPT)?
4. Leadership directly influence the quality of service *Training Unit* (UPT)
5. Performance directly influences the quality of service *Training Unit* (UPT)
6. Influence of job satisfaction on the quality of service *Training Unit* (UPT)
7. The influence of leadership, performance

3. The influence of leadership and performance simultaneously on job satisfaction

and job satisfaction on the quality of service simultaneously Training Unit (UPT)

## **Methodology**

Leadership is defined as a person's skills and abilities to influence subordinates to think and act in the achievement of organizational goals (Ardiyanti: 2006:64).

According Soekarso (2010:16) definition of leadership includes: leadership is a process of social influence in interpersonal relationships, decision making, and goal achievement. Besides, leadership is the process of influencing the behavior of others toward the achievement of goals. Nawawi, Hadari. S, (2006: 83) says, that leadership style has three basic patterns of leadership style patterned concerned with the task, which is concerned with the implementation of the cooperation and patterned patterned concerned with results that can be achieved. Leadership as a management function in achieving the goals set in the duties and functions carried out through a process of communication with subordinates. Style and acting style will be seen from the way the leader at the time of the job, such as: how to give orders, giving the task, how to communicate, how to solve problems, how to make decisions, and others (Soekarsa, 2010:43)

Associated with job satisfaction are two factor theory proposed by psychologist Frederick Herzberg. This psychologist believes that the relationship between the worker and his

job is the basic relationship that his attitude towards work is to determine the success or failure of these workers. (Herzberg cit Siagian 2008: 286). According to Herzberg, developed a theory known as "Two-Factor Model" of motivation, the motivational factors and hygiene factors or maintenance.

According of Dale (2006: 329) that affects the performance is a basic skill that brought someone to work in the form of knowledge, ability, skills in interpersonal relationships, and technical skills. The performance was the appearance of the work of both the quantity and quality of personnel within an organization. Performance can be an individual or group performance personal work, the appearance of the work is not limited to structural, but also to the whole range of personnel in the organization (Supriatna, 2008: 173).

According Wirawan (2006:69), in measuring performance, there is a criterion or measure. Criteria are quantitative, qualitative, Timely implementation of tasks, organizational effectiveness of use of resources, Cara / attitude in doing the job

According Luthan (2006: 251) employees' job satisfaction is the result of the work performance of employees about how they can give you something that is

considered important. Because satisfaction is the perception of the person indicated job satisfaction different from others, because it is considered important by each person is different.

Further explained that motivational factors are things that are intrinsic drivers of achievement, meaning comes from within oneself, while the meaning of hygiene or maintenance factors are factors that are extrinsic meaning comes from outside the person, for example, of the organization, but also as determine the behavior of a person (Herzberg in Siagian 2008: 290).

According to Parasuraman, Zeithaml and Berry (1988:39), that if the services received or perceived as expected, the quality of service perceived as satisfactory quality. If the services received exceed customer expectations, the quality of service perceived as the ideal quality. Conversely, if the services received lower than expected, it offers trust and a sense of quality

It includes performances of employees, physical facilities, equipment and supplies used in the service. Tangible is the realization of a service or services of buildings, interiors,

employee uniforms, equipment used, and so tangible perceived poor service. According to Parasuraman, Zeithaml and Berry service quality dimensions as follows:

1. Reliability

confidence on the part of consumers

2. Responsiveness

The willingness to help customers and to provide service concern the willingness or readiness of employees to provide service.

3. Assurance

The knowledge and courtesy of employees and their ability to convey trust and confidence.

4. Empathy

The provision or caring, individualized attention to customers, it involves making the effort to understand their customer's needs.

5. Tangibles

The appearance of physical facilities, equipment, personnel and communication.

The ability to perform promised services dependably and accurately, involves, consistency of performance and dependability.



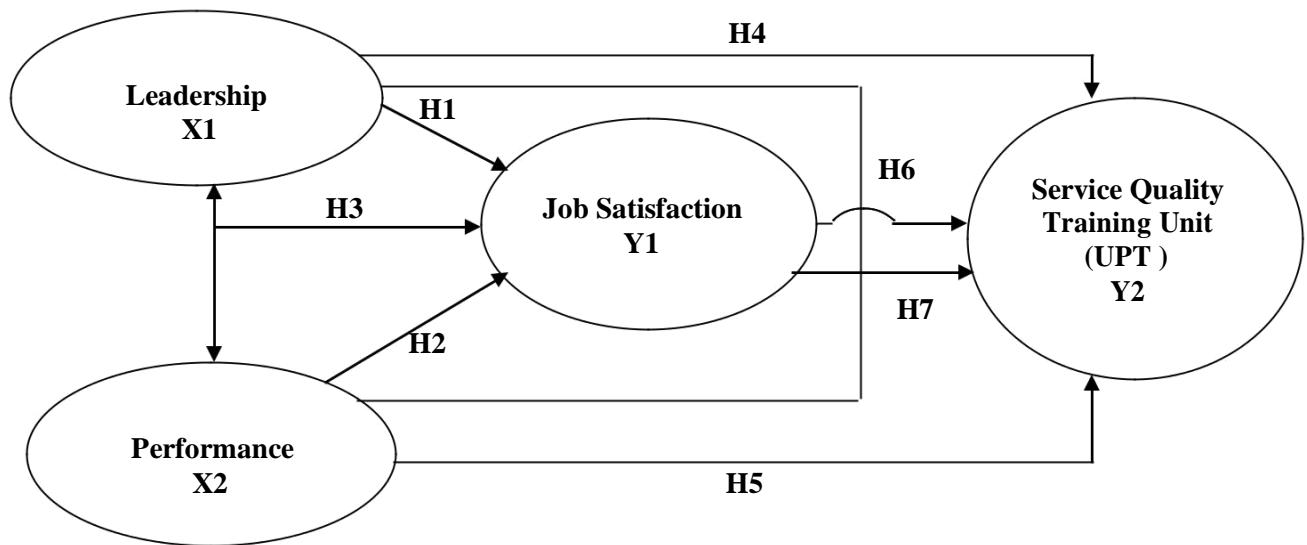


Figure 1 Theoritical Framework and Research Hypotheses

This study uses descriptive quantitative approach. Descriptive method aims to provide an overview of data and verification of respondents to explain and explore the relationship between variables.

In this study, to obtain the data obtained from the two data sources. Primary data: to disseminate the questionnaire respondents

The population in this study were all employees of UPT BPSPM Transportation totaling 1212. Sampling based on the Slovin formula as much as 301 respondents.

karyawan Unit Pelaksana Teknis Diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, Kementerian Perhubungan. Data sekunder: diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur (buku-buku), majalah, artikel, serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Once the data is collected (questionnaire) then tested the validity and reliability. Data analysis methods to test hypotheses using analysis using SEM (Structural Equation Modelling).

## Discussion

Testing the validity of each item questions as follows:

Table 1 Validity of Questionnaire

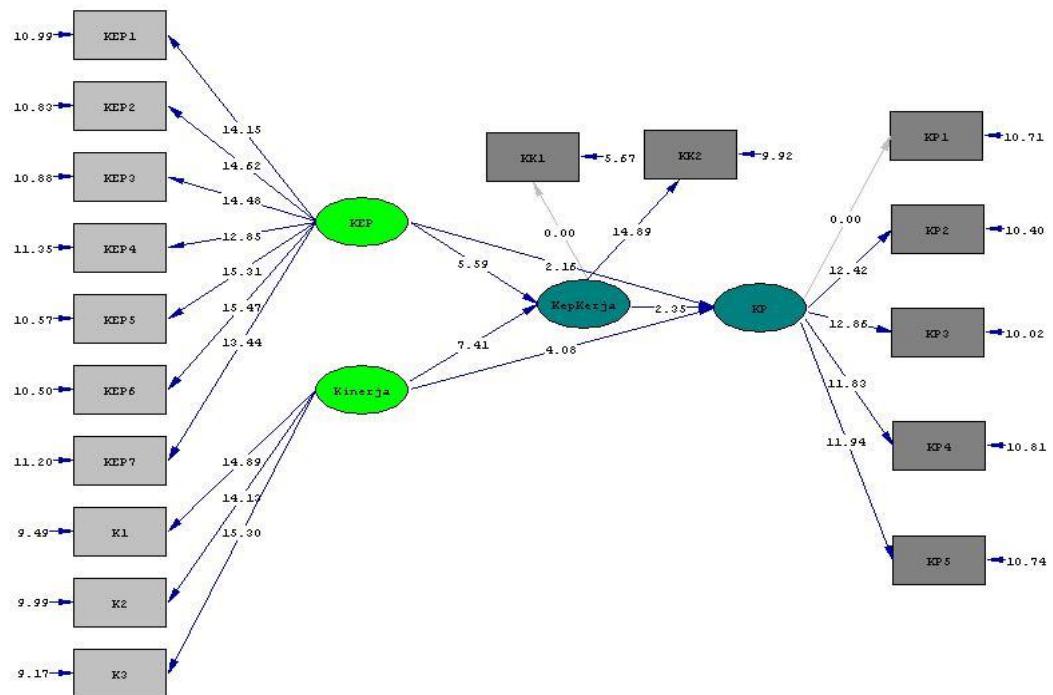
Variables	Item	Standarized Loading Factors ≥ 0,50	Remark
Leadership	KEP1	0,72	Significant
	KEP2	0,74	Significant
	KEP3	0,72	Significant
	KEP4	0,68	Significant
	KEP5	0,76	Significant
	KEP6	0,78	Significant
	KEP7	0,69	Significant
Performance	K1	0,78	Significant
	K2	0,80	Significant
	K3	0,71	Significant
Job satisfaction	KK1	0,77	Significant
	KK2	0,84	Significant
Service quality	KP1	0,72	Significant
	KP2	0,73	Significant
	KP3	0,78	Significant
	KP4	0,72	Significant
	KP5	0,73	Significant

Based on the table above, it appears that the questions on each of the variables are valid dikatkan so that the questionnaire can be used to address problems in this study.

Testing the validity and reliabilitas research using standardized loading factors  $\geq 0.50$ . Based on this opinion and the results of the calculation of construct reliability is said reliable.

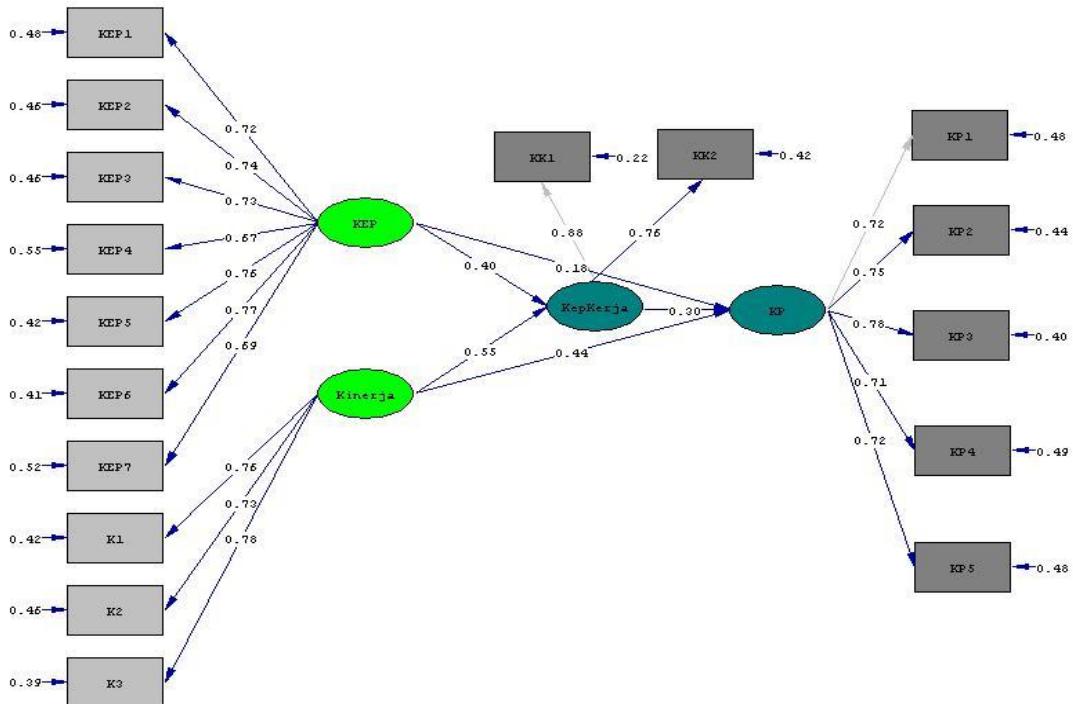


## Structural Model Test



$\chi^2 = 270.22$ , df = 113, P-value = 0.00000, RMSEA = 0.067

Figure 2 Analysis of Measurement T-Values Model



$\chi^2 = 270.22$ , df = 113, P-value = 0.00000, RMSEA = 0.067

Figure 3 Analysis Measurement Standard Solution Model

Table 2 Goodness of Fit Model Structural Result

Index Accuracy Model	Range Expected	Index Model	Remarks
1	2	3	4
Chi-Square $P \geq 0,05$	Value Small or Acceptable if $P \geq 0,05$	270,22 0,00000	Chi-Square table 275,06 Good and acceptable
GFI	$\geq 0,90$	0,91	Baik
RMSEA	$\leq 0,05$	0,003	Baik
RMR	$\leq 0,05$	0,039	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
IFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
TLI/NNFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
NFI	$\geq 0,90$	0,97	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,92	Baik

Sources: Output research processed by Lisrel 8:54

If you see all of the estimated value of the Structural Model Goodness of Fit has a good value, so that the overall conclusion that the structural model

estimated to be accepted, so it can be said unfolding construct this variable is the structural relationship.

Table 3. Summary Coefficient of Structural Model and Research Hypotheses

No	Information	estimation	R <sup>2</sup>	Conclusion
1	Effect of leadership toward job satisfaction	0,40	0,16	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
2	Effect of performance toward job satisfaction	0,55	0,3025	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
3	Effect of leadership and performance simultaneously toward job satisfaction	0,87	0,75	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
4	Effect of leadership training to service quality <i>Training Unit</i> (UPT)	0,18	0,0324	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
5	Effect of performance toward service quality <i>Training Unit</i> (UPT)	0,44	0,1936	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
6	Effect of job satisfaction toward service quality <i>Training Unit</i> (UPT)	0,30	0,09	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected
7	Effect of leadership, performance and job satisfaction simultaneously toward service quality <i>Training Unit</i> (UPT)	0,85	0,72	Significant $H_1$ be accepted, $H_0$ rejected



Table 4 Structural Equation Job Satisfaction

KepKerja = 0.40*KEP + 0.55*Kinerja, Errorvar.= 0.25 , R <sup>2</sup> = 0.75	
(0.071) (0.074)	
5.59 7.41	
	(0.053)
	4.70

Table 5 Structural Equation Service Quality

KP = 0.30*KepKerja + 0.18*KEP + 0.44*Kinerja, Errorvar.= 0.28 , R <sup>2</sup> = 0.72	
(0.13) (0.082) (0.11)	
2.35 2.16 4.08	
	(0.052)
	5.43

For the first endogenous variable that is visible job satisfaction significantly influenced by the leadership and performance. Contribution of these two variables on job satisfaction by 75% so there is still 25% of other factors that affect job satisfaction.

The second endogenous variable, quality of service seen significantly influenced by job satisfaction, leadership and performance. The third contribution of these variables to service quality by 72%, so there are still 28% of the other factors that affect the service quality.

## Conclusion

Based on the analysis, it was concluded that:

1. Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction increased. Correlation value of 0.40 and a coefficient of determination of 0.16 is showing that leadership contributes 16% to the increase in job satisfaction. Analysis of T-Value Measurement Model, Capability dimension is the dimension of leadership variables that have significant influence with a value of 5.59. With most influential indicator is the technical ability possessed leader.
  2. The performance has a positive and significant effect on job satisfaction increased. Correlation value of 0.55 and a
- which shows that the performance contributed 30.25% to the increase in job satisfaction. Analysis of T-Value Measurement Model, which has the effect of significant dimension of variable dimensions Work Attitude Performance is the value of 7.41. With the most powerful indicator of a willingness to complete tasks that are the responsibility.
3. Leadership and performance has a positive and significant effect on job satisfaction increased. Coefficient of determination of 0.75 which indicates that the leadership and performance by 75% contributing to increased job satisfaction. T-Value Measurement Model performance variables



coefficient of determination of 0.3025 comparison with the leadership variable has a value of 5.59.

4. Significant influence on the quality of service UPT leadership training. Correlation value of 0.18 and the square of the correlation coefficient is the coefficient of determination of 0.0324 indicating that leadership contributed 3.24% to the UPT service quality improvement training.

5. Positive and significant influence on the quality of service performance UPT training. Correlation value of 0.44 and the square of the correlation coefficient is the coefficient of determination of 0.1936 which indicates that the performance contributed 19.36% to the UPT service quality improvement training. With assurance / trust most affected by the performance.

6. Significant influence on job satisfaction on service quality UPT training. Correlation value of 0.30 and the square of the correlation

are variables that have a significant impact to the value of 7.41 in

coefficient is called the coefficient of determination of 0.09 which indicates that job satisfaction contributes 9% of the UPT service quality improvement training. With most influential indicator is clear duties and good working relationship between employees and employers.

7. Leadership, performance and job satisfaction has a positive and significant effect on service quality improvement. Performance is the most dominant variable effect to service quality and value of the coefficient of determination of 0.72 which indicates that the leadership and performance by 72% contributing to increased job satisfaction. T-Value Measurement Model, performance variables are variables that have a significant effect with the highest value of 4.08 in comparison with variable Leadership and Job Satisfaction variables that have values respectively 2.16 and 2.35.

## **Managerial Implications**

1. Leadership influence on job satisfaction. Particularly where the capability dimension capabilities. Another thing that needs to be done to improve the job satisfaction is the attention given to his subordinates as leaders approached when employees experience work problems, and others.

2. Performance impact on job satisfaction, particularly in employee attitudes. Employee Training Unit will have job satisfaction if the work done so far in accordance with expectations. The attitude accuracy, job responsibilities and patience during the running of the job will get job satisfaction if what he did successfully. So the environment and comfortable working conditions will be

3. Leadership and performance impact on job satisfaction. The results of this study indicate that the performance has a more dominant influence on job satisfaction when compared to the leadership. So performance should receive primary attention primarily creates a good working attitude during work. But despite the leadership is not the main thing in achieving job satisfaction when viewed simultaneously, things related to leadership should also be considered as a further create a more harmonious relationship between superiors and subordinates, superiors granted recognition on the performance of the employees, giving promotions to employees for their work, and others.

4. Leadership affects the quality of service UPT training. So the things that need to be taken to ensure that the quality of service provided improved employee include setting strategy and operational plans in education and training, a leader's effect on employee job satisfaction. Ideal pattern of leadership necessary for disgruntled employees during their work. enhance the knowledge and skills of employees primarily related to education and training, preparing rules on time, facilities and equipment, etc. during the process of education and training.

- necessary for their work.
5. The performance impact of service quality UPT training. Therefore, things like service delivery quickly and precisely and teamwork to be one factor for the quality of services provided increased employee training UPT.
6. Satisfaction affects the quality of service UPT training. Therefore, things like giving credence for education and training and provide physical facilities to employees primarily related to education and training will improve the quality of services provided.
7. Leadership, performance and satisfaction influence service quality UPT training. The results of this study indicate that the performance has a more dominant influence on job satisfaction when compared to the leadership. So performance should receive primary attention primarily creates a good working attitude during work. Things that need attention such as increasing employees' ability to increase knowledge and skills of employees through courses or take them higher education, the control and supervision more intense than the leadership, improve comfort and award either compensation or a material such as increased non-material form as in the form of scholarships to go to college, etc.

## **Managerial Advice**

1. Job satisfaction is related to the performance as the dominant factor, then performance should be maintained especially the existence of task clarity and good working relationship between employees and employers need to be maintained and even improved. Matters related to the clarity of such a task needs to be made clear job description of each employee and received and well understood, the full disclosure of employment, the creation of two-way communication running well, etc.
2. Service quality performance as the dominant factor should receive the most attention. So with clarity duty for quality of service should be maintained. Besides, the task of the possession and full maximum efficiency in all sectors should be enhanced, including by following the seminars, workshops, training, skills upgrading, read a book or work-related literature, etc.. But other factors also should require attention such as work attitude full accuracy, patience, and serious concentration, cooperation, and responsibility, the work of the appropriate quality standards, etc.. It is expected to create excellent service provided by the Training Unit.

## REFERENCES

- Andy, H Lee (2006), *Measuring Job Satisfaction in Residential Aged Care*, Australia : School of Public Health, Curtin University.
- Arikunto, Suharsimi, (1997), *Manajemen Penelitian*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Black, Steers, (2007), *Human Resources Development*, New York: Harcourt Brance Javanovich Inc.
- Clark, G; Armistead, C.G, (2006), *Customer Service and Support (Layanan dan Dukungan Kepada Pelanggan)*. Penerjemah: Hidayat, Jakarta: PT Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia
- Church, A (1997), *Managerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes*. Human Business Development Quarterly
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2006), *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Sri Suhartini, Jilid V, Edisi 12, Jakarta : Erlangga
- Dayan, Anton, (2004) *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Dessler, Gary, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerjemah: Suhendra, Jilid 1 dan 2, Jakarta: PT Prenhalindo
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich.. (2006), *Fundamentals of Management*. Texas: Business Publication
- Gasperz, Vincent (2007), *Total Quality Management*, ,Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali Imam, Fuad (2008), *Structural Equation Modeling, Teori, Konsep dan Aplikasi*, Semarang, Penerbit : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Gomes, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mc Gregor, Douglas, (2007), *Aspek Manusia Dalam Usaha*; Penerjemah: Ari Darsono, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hair, J.F.J., R.E. Anderson, (2003), *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice Hall
- Hamalik, Oemar , (2006), *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Cetakan ke 5 Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T Hani, (2007), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Henry,(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua, STIE YKPN.
- Hughes, Owen E. (1992). *Publik Management and Administration*. New York : ST. Martin's press.INC.
- Irawan, Prasetya, (2008), *Kinerja Manajemen*, Yogyakarta, Econosia
- Koontz, Harold, Cyrill O. Donnel and Heinz Wehrich, (2008), *Management*, New York: McGraw-Hill.
- Kotler, Philip, (1997), *Manajemen Pemasaran*, Edisi Millenium, Penerbit PT. Prenhallinda,Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2006), *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw – Hill Irwin
- Lukman, Samparan, (2006), *Analisa Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Luthan, Fred, (2005) *Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Book Co

- Lovelock, Christopher, (2006), *Managing Services (Marketing Operations and Human Resources)*, New Jersey, Prentice Hall.
- Martoyo, Susilo, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Penerbit BPFE
- Moekijat, (2006), *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*, Bandung: Penerbit Mardar Maju
- Moenir, H.A.S., (2007), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007), *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*, Edisi Revisi, Jakarta: FKM UI
- Purwanto, N. (2008). *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit: Murai Kencana
- Robbins, Stephen P, (2008), *Perilaku Organisasi*, terjemahan Tajudin, New Jersey : Prentice-Hall Company
- \_\_\_\_\_, (2006), *Psikologi Organisasi*, Jakarta: Prehalindo
- Sastrodiningrat, Soebagio, (2007), *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: IND – HILL, Co.
- Shelton, Kenneth, Michael E. Canham, William E. Charash (2005), *Quality of Service*, Ramdom House, New Jersey : Prentice-Hall Company
- Siagian, Sondang P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Sirait, Justine T, (2006), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT Grasindo
- Smith, Allen Meyer, (2006). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resources Review
- Soekarso, Agus Sosro Iskandar Putong dan Cecep Hidayat, (2010), *Teori Kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Steers, Richard M. (2005) *Motivation and Work Behavior*. New Jersey: Mc Graw Hill Inc
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Supriatna, Tjahya, (2008), *Stimulasi Pemerintahan dalam Rangka Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Desa*, Jakarta: Yayasan Karya Dharma IIP
- Suradinata, Ermaya, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ramadan.
- Strauss, George & Sayles, Leonard. R (1968), *Personnel The Human Problem of Management* (4 th ed). New Delhi: Prentice Hall of India
- Susilo, Hayu Prabowo. (2009), *Manajemen dan Kinerja*. Jakarta: Balai Aksara
- Timpe A Dale, (2006), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, Penerjemah: Sunarto, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Tjiptono, Fandy, (2008), *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Penerbit Andi

- Tjokroamidjojo, Bintoro, (2006), *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi Sosial
- Umam, Khaerul. (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein (2000), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Vroom, Victor H. (1960). *Work and Motivation*, New York : John Wiley & Son, Inc.
- Wibisono, Dermawan. (2008), *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Airlangga
- Wijayanto, Setyo Hari, (2008), *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. (2006), *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan : Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press
- Yoder Dale, (2006), *Handbook of Personnel Management and Labour Relation*, New York: McGraw-Hill Book, Co.

**JURNAL:**

- Brown, S. P. and Peterson, R. A. (1993) , “The effect of effort on sales performance and job satisfaction”, *Journal of Marketing*, Vol. 58 April, pp. 70-80.
- Dahlia, Heppiani, (2006), ”Pengembangan Model pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ekonomi*, Volume 3, Nomor 2, April 2006
- Effendi, Ihsan dan Siti Kemala Sari Hutabarat (2008). “Pengaruh Kinerja Aparatur Kelurahan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Akte Kelahiran di Kelurahan Gedung Johor Kecamatan Medan Johor)”. *Jurnal Mandiri* vol.3.No.1 Pebruari 2008.
- Hartline, Michael. D & O.C Ferrel (1996), “The Management of Customer Contract Service Employee: An Empiris Investigation”. *Journal of Marketing*, Vol. 60 (Oktober) 52-70
- Koesmono, H. Teman, (2009), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karywan pad Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 98 Nomor 1 Maret 2005: 171-188
- Lee, Andy H (2006) “Measuring Job Satisfaction in Residential Aged Care”, *Journal Australia: School of Public Health*, Curtin University
- Parasuraman, A. Valarie A, Zeithaml dan Leonard L Berry, “A Conceptual Model of Service Quality and Its Implication for Future Research,” *Journal Marketing*, Fall, 1988
- Ramdhani, Ardiansyah; Marchaban, dan Sumarni (2012). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya)”. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, Volume 2 Tahun 2012.
- Rise. P, Herdiyanti; Margono Setiawan dan Umar Nimran (2010). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk”. *Jurnal Wacana* Vol. 13 No. 4 Oktober 2010
- Sukotjo, Hendri (2008), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas pelayanan, Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan pada Perguruan Tinggi Swasta

- (PTS) di Jawa Timur". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 9 Nomor 2 Maret 2008
- Sule, E. (2006). "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan", *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol.2, No.2, Yogyakarta: STIE YKPN
- Vigoda, Eran– Gadot, (2008) "Leadership Styles, Organization Of Politics And Employee Performance Toward Job Satisfaction", *Journal Administration Division and Political Public Policy School*, Haifa University, Haifa Israel
- ARTIKEL, PENELITIAN, SIMPOSIUM, DISERTASI:**
- Ardiyanti, Niken dan Erwin Agung Priambodo, (2006), "Kepemimpinan yang Cerdas Emosi dalam Pengambilan Keputusan", *Artikel Usahawan No.12 TH XXXIV Desember 2005*, Perpustakaan MM-Universitas Indonesia
- Chairunnisa (2008). "Hubungan Kinerja dan Kualitas Pelayanan Transjakarta-Busway Dengan Tingkat Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Transjakarta-Busway, (Studi Kasus Pada Transjakarta-Busway Koridor IV Pulo Gadung – Dukuh Atas DKI Jakarta)". *Disertasi Program Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Diponegoro Semarang*.
- Elminawati, (2007), "Analisis Prosedur Penerbitan Surat Keterangan Asal (SKA) dan Kepuasan Serta Pengaruhnya Terhadap Dimensi-Dimensi Kualitas Pelayanan di Suku Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kotamadya Jakarta Barat", *Disertasi*, Universitas Borobudur Jakarta.
- Engko, Cecilia (2006) "Pengaruh Kinerja Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening"., *Simposium Nasional Akuntansi*, 9 Padang 23-26 Agustus 2006.
- Eran Vigoda, Gadot (2008), "Leadership Style, Organization of Politics and Employee Performance toward Job Satisfaction", *Management Research*. Israel : Divition of Administration and Public Policy, School of Political Sience, Haifa University.
- Hidayati, Lina Nur. (2010), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta". *Kajian Ekonomi*, Universitas Negeri Yogyakarta
- Manik, Averow (2008), "Rancangan Program Pelatihan Team Building Untuk Tim Kerja di Puskesmas Singgabur Kabupaten Pakpak Barat," *Penelitian*, Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
- Muslim, Khairul (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik negeri Lhokseumawe". *Disertasi* Program Pascasarjana Univesitas Sumatera Utara.
- Oemar, Yohanis, (2007), "Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau", *Artikel Ekonomi*, Universitas Brawijaya. Malang
- Purwanto, S (2008), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Penerapan Sistem Manajemen Mutu/SMM ISO 9001:2000 dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat". *Disertasi*, Universitas Pasundan, Bandung.

- Sanapiah, Aziz “Dimensi Kepemimpinan Aparatur dalam Perspektif Pelayanan Publik: Building the Trust”. *Kajian Penelitian* Guru Besar Tetap STIA LAN Jakarta dan Direktur Jurusan Administrasi Bisnis STIA LAN Jakarta.
- Suratno, (2006), “Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Pucangsawit Surakarta”. *Disertasi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Wicaksono, Ardy Baskoro (2011), “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang)”. *Tugas Akhir Program Pascasarjana* Universitas Diponegoro Semarang.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KINERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA  
PADA KUALITAS PELAYANAN UNIT PELAKSANA TEKNIS  
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KEMENTERIAN PERHUBUNGAN SE JABOTABEK**

**R u k m a n \***

***Abstrak***

*Kepemimpinan dan kinerja yang baik mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak kepada adanya pemberian pelayanan yang berkualitas pada saat penyelenggaraan diklat pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan se Jabotabek. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kinerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kualitas pelayanan. Untuk menjawab tujuan penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modelling) atau SEM dan hasil SEM menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kinerja secara langsung terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, terdapat pengaruh kinerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, terdapat pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat, terdapat pengaruh kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat.*

***Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Kepuasan Kerja, Kualitas Pelayanan***

---

\* Rukman adalah Kepala Bagian Keuangan dan Administrasi Umum Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta dan alumni dari Program Doktoral Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Persada Indonesia (UPI – Y.A.I) Jakarta.

Email: rukmantea@gmail.com

## Pendahuluan

Dalam rangka keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, pelanggan atau orang sebagai pengguna jasa yang menjadi sasaran layanan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan sebagai penyedia jasa. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di bawah naungan Kementerian Perhubungan, memandang bahwa kualitas pelayanan yang diberikan terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah

merupakan suatu hal penting dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran diklat.

Kualitas pelayanan yang prima akan dapat diberikan jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini bukanlah sesuatu yang terbentuk begitu saja, melainkan ditentukan oleh banyak faktor. Kepuasan kerja akan tercipta diantaranya jika kepemimpinan dan kinerja berjalan dengan baik. Adanya kepemimpinan yang mengarahkan bawahannya dengan maksimal, kinerja yang tinggi, serta kepuasan kerja yang tercipta pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan UPT Diklat. Oleh karena itu faktor-faktor ini perlu mendapat kajian yang lebih mendalam

## Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah terdapat pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja ?

4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan UPT diklat ?
5. Apakah terdapat pengaruh kinerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat ?
6. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat ?
7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kualitas pelayanan UPT diklat ?

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh kinerja secara langsung terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh kepemimpinan dan kinerja secara simultan terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat
5. Pengaruh kinerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat
6. Pengaruh kepuasan kerja secara langsung terhadap kualitas pelayanan UPT Diklat
7. Pengaruh kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap

## **Metodologi**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya untuk berpikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi (Ardiyanti: 2006:64).

Menurut Soekarso (2010:16) pengertian kepemimpinan meliputi: kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan pencapaian tujuan. Disamping itu kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan. Nawawi, Hadari. S, (2006 : 83) mengatakan, bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan tugas, yang berpola mementingkan pelaksanaan kerjasama dan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai. Kepemimpinan sebagai fungsi manajerial dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada tugas dan fungsi dilakukan melalui proses komunikasi dengan bawahannya. Gaya bersikap dan gaya bertindak akan nampak dari cara-cara pemimpin tersebut pada saat melakukan pekerjaan, antara lain: cara memberi perintah, cara memberi tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, cara membuat keputusan, dan lain lain (Soekarsa, 2010:43). Kualitas pelayanan UPT Diklat

Menurut Dale (2006: 329) yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat kerja berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan dalam hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi (Supriatna, 2008: 173).

Menurut Wirawan (2006:69), dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah Kuantitatif, Kualitatif, Ketepatan waktu pelaksanaan tugas, Efektivitas penggunaan sumber organisasi, Cara/sikap dalam melakukan pekerjaan

Menurut Luthan (2006: 251) kepuasan kerja karyawan merupakan hasil prestasi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah persepsi maka kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Terkait dengan kepuasan kerja terdapat teori dua faktor dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Psikolog ini berkeyakinan bahwa hubungan antara pekerja pada pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan ini sangat menentukan sukses atau kegagalan pekerja tersebut. (Herzberg *cit* Siagian 2008: 286). Menurut Herzberg, teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku dari seseorang dalam kehidupan kekaryaannya (Herzberg dalam Siagian 2008: 290).

Menurut Parasuraman, Zeithaml dan Berry (1988:39), bahwa jika pelayanan yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsi sebagai kualitas yang memuaskan. Jika pelayanan yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas pelayanan dipersepsi sebagai kualitas yang ideal. Sebaliknya jika pelayanan yang diterima lebih rendah dari pada yang diharapkan, maka Kualitas menawarkan kepercayaan dan rasa

percaya diri pada pihak konsumen.

## 2. *Responsiveness* (cepat tanggap)

*The willingness to help customers and to provide service concern the willingness or readiness of employees to provide service.*

Artinya, tanggapan yang cepat dalam memberikan bantuan kepada konsumen dan melaksanakan pelayanan tersebut secara layak. Hal itu meliputi pemberian pelayanan secara tepat dan cepat dan mengatur perjanjian atau penerimaan konsumen dengan cepat dan benar.

## 3. *Assurance* (jaminan)

*The knowledge and courtesy of employees and their ability to convey trust and confidence.*

Artinya, pengetahuan dan ketrampilan serta tata krama karyawan serta kemampuan mereka untuk mengembangkan kepercayaan dan keyakinan atau tingkat kesopansantunan yang harus dimiliki karyawan di samping kemampuan mereka

## 4. *Empathy* (empati)

*The provision or caring, individualized attention to customers, it involves making the effort to understand their customer's needs.*

Artinya, kepedulian dan pemberian perhatian secara individu kepada konsumen. Termasuk di dalamnya adalah mengerti apa yang diinginkan konsumen.

## 5. *Tangibles* (berwujud)

*The appearance of physical facilities, equipment, personnel and communication.*

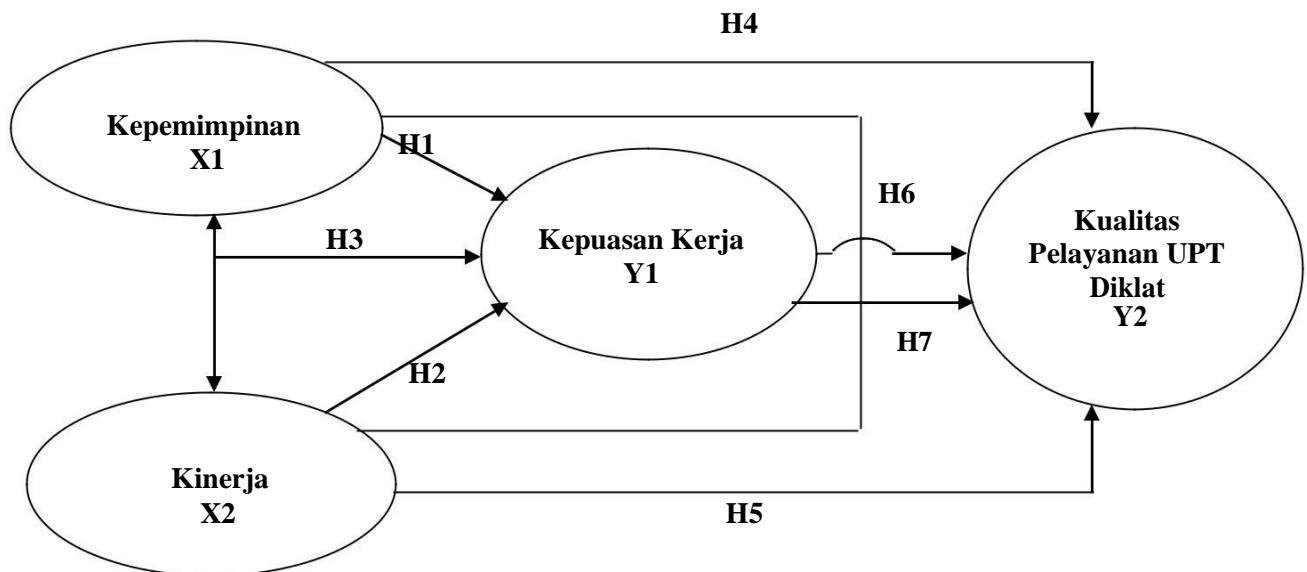
Artinya, penampilan fisik peralatan, personal dan alat-alat komunikasi.

Hal itu meliputi penampilan karyawan, fasilitas fisik, peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam pelayanan. *Tangible* ini merupakan wujud dari suatu *service* atau jasa dari bangunan, interior, seragam pegawai, peralatan yang dipakai, dan sebagainya yang berwujud.

pelayanan dipersepsikan buruk. Menurut Parasuraman, Zeithaml dan Berry dimensi kualitas pelayanan sebagai berikut:

1. *Reliability* (dapat dipercaya)

*The ability to perform promised service dependably and accurately, involves, consistency of performance and dependability.* Artinya, kemampuan untuk melaksanakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat. Hal ini meliputi pelayanan pada waktu yang telah direncanakan/ditetapkan, akurat dalam perhitungan dan menjaga pelayanan dengan baik dan benar.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran data responden dan verifikatif menjelaskan serta menggali keterkaitan antar variabel.

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data diperoleh dari dua sumber data. Data primer: dengan menyebarkan kuisioner yaitu responden

karyawan Unit Pelaksana Teknis Diklat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan, Kementrian Perhubungan. Data sekunder: diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur (buku-buku), majalah, artikel, serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) BPSDM Perhubungan yang berjumlah 1212. Pengambil sampel berdasarkan rumus *Slovin* sebanyak 301 responden.

Setelah data terkumpul (kuesioner) maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data untuk pengujian hipotesis penelitian menggunakan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*).

## Pembahasan

Pengujian validitas untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

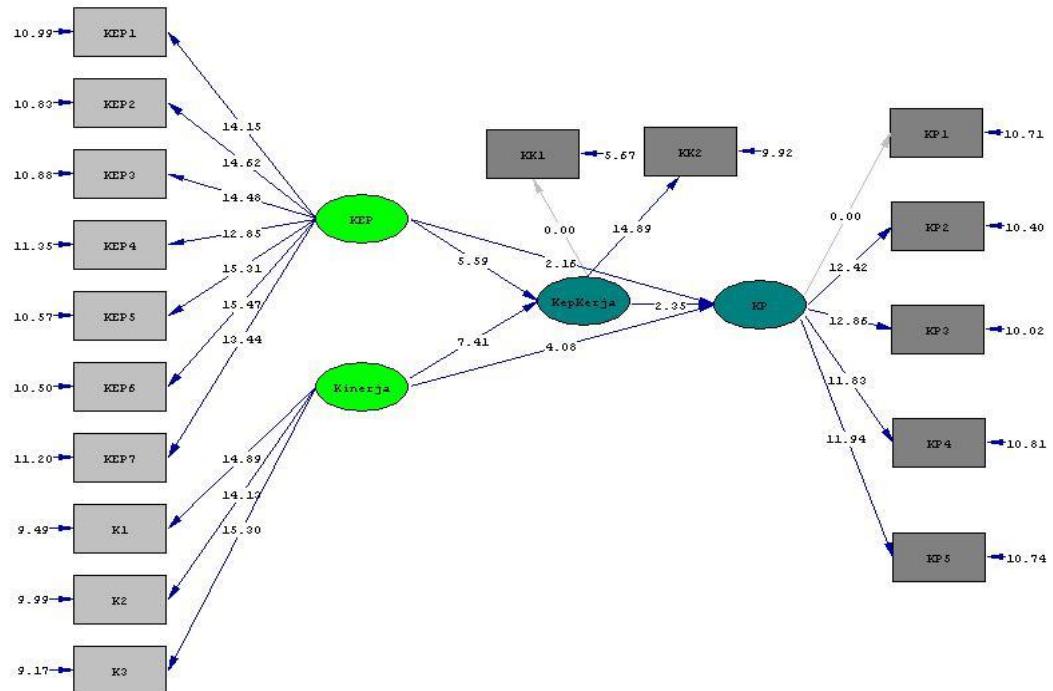
Tabel 1 Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Standarized Loading Factors $\geq 0,50$	Signifikansi
Kepemimpinan	KEP1	0,72	Signifikan
	KEP2	0,74	Signifikan
	KEP3	0,72	Signifikan
	KEP4	0,68	Signifikan
	KEP5	0,76	Signifikan
	KEP6	0,78	Signifikan
	KEP7	0,69	Signifikan
Kinerja	K1	0,78	Signifikan
	K2	0,80	Signifikan
	K3	0,71	Signifikan
Kepuasan Kerja	KK1	0,77	Signifikan
	KK2	0,84	Signifikan
Kualitas Pelayanan	KP1	0,72	Signifikan
	KP2	0,73	Signifikan
	KP3	0,78	Signifikan
	KP4	0,72	Signifikan
	KP5	0,73	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa pertanyaan pada masing-masing variabel sudah dikatkan valid sehingga kuesioner dapat digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini.

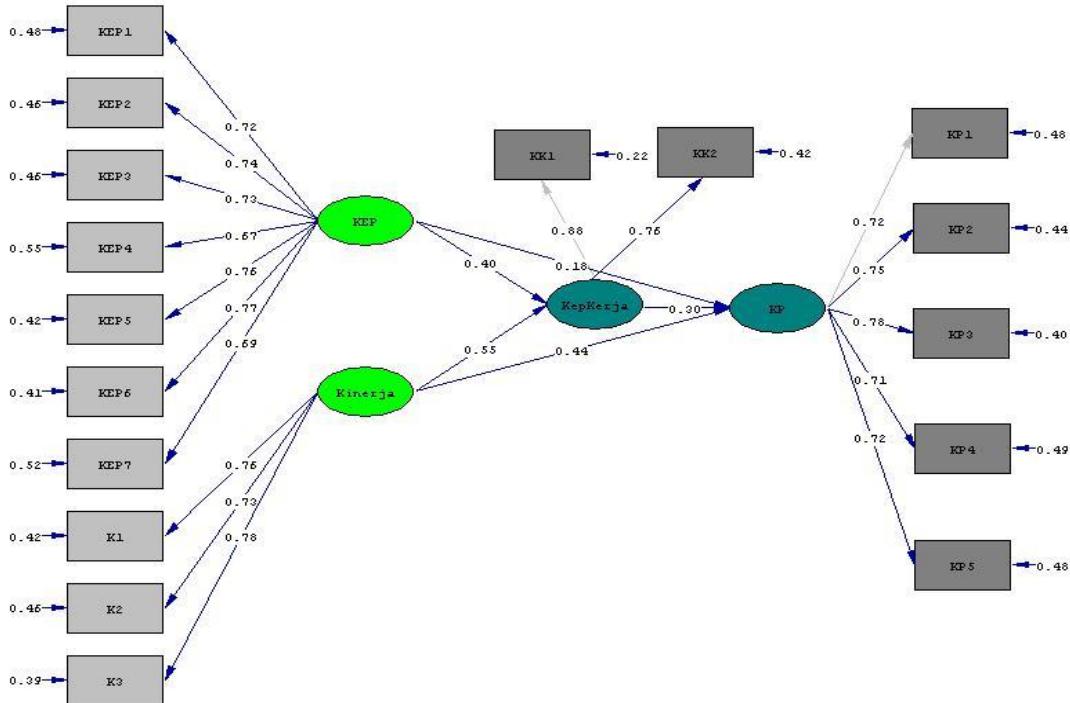
Pengujian penelitian validitas dan reliabilitas menggunakan *standardized loading factors*  $\geq 0,50$ . Berdasarkan pendapat tersebut dan adanya hasil perhitungan dari nilai reliabilitas konstruk (*construct reliability*) dikatakan reliabel.

## Pengujian Model Struktural



Chi-Square=270.22, df=113, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

Gambar 2 Analisis Model Pengukuran T-Values



Chi-Square=270.22, df=113, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

Gambar 3 Analisis Model Pengukuran Standard Solution

Tabel 2 Hasil *Goodness of Fit Model Structural*

Indeks Ketepatan Model	Rentang Yang Diharapkan	Indeks Model	Keterangan
1	2	3	4
Chi-Square $P \geq 0,05$	Nilai kecil atau Bisa diterima jika $P \geq 0,05$	270,22 0,00000	Chi-Square tabel 275,06 Baik dan bisa diterima
GFI	$\geq 0,90$	0,91	Baik
RMSEA	$\leq 0,05$	0,003	Baik
RMR	$\leq 0,05$	0,039	Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
IFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
TLI/NNFI	$\geq 0,90$	0,98	Baik
NFI	$\geq 0,90$	0,97	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,92	Baik

Sumber: Output Hasil Penelitian yang diolah dengan Lisrel 8.54

Jika dilihat semua estimasi nilai *Goodness of Fit Model Structural* memiliki nilai yang baik, sehingga secara keseluruhan disimpulkan bahwa model struktural yang

diestimasi dapat diterima, sehingga dapat dikatakan hubungan berbagai konstruk pada variabel ini merupakan hubungan struktural.

Tabel 3. Ringkasan Koefisien Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

No	Keterangan	Estimasi	R <sup>2</sup>	Kesimpulan
1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	0,40	0,16	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
2	Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,55	0,3025	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
3	Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja	0,87	0,75	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan UPT diklat	0,18	0,0324	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
5	Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan UPT diklat	0,44	0,1936	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
6	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan UPT diklat	0,30	0,09	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak
7	Pengaruh Kepemimpinan, Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan UPT Diklat	0,85	0,72	Signifikan $H_1$ diterima, $H_0$ ditolak



Tabel 4 Persamaan Struktural Kepuasan Kerja

KepKerja = 0.40*KEP + 0.55*Kinerja, Errorvar.= 0.25 , R <sup>2</sup> = 0.75	
(0.071) (0.074)	
5.59 7.41	
	(0.053)
	4.70

Tabel 5 Persamaan Struktural Kualitas Pelayanan

KP = 0.30*KepKerja + 0.18*KEP + 0.44*Kinerja, Errorvar.= 0.28 , R <sup>2</sup> = 0.72	
(0.13) (0.082) (0.11)	
2.35 2.16 4.08	
	(0.052)
	5.43

Untuk variabel endogen pertama yaitu kepuasan kerja terlihat secara signifikan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kinerja. Kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja sebesar 75% sehingga masih ada 25% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Variabel endogen kedua, yaitu kualitas pelayanan terlihat secara signifikan dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan kinerja. Kontribusi ketiga variabel ini terhadap kualitas pelayanan sebesar 72%, sehingga masih ada 28% faktor lain yang mempengaruhi kualitas pelayanan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai korelasi sebesar 0,40 dan koefisien determinasi yaitu sebesar 0,16 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 16% terhadap peningkatan kepuasan kerja. Analisis Model Pengukuran T-Value, dimensi Kemampuan dari variabel Kepemimpinan adalah dimensi yang memiliki pengaruh signifikan dengan nilai 5,59. Dengan indikator yang paling berpengaruh adalah kemampuan teknis yang dimiliki pemimpin.

koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi sebesar 0,0324 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 3,24% terhadap peningkatan kualitas pelayanan UPT diklat.

5. Pengaruh yang positif dan signifikan kinerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Nilai korelasi sebesar 0,44 dan kuadrat dari koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi sebesar 0,1936 yang menunjukkan bahwa kinerja memberikan kontribusi sebesar 19,36% terhadap peningkatan kualitas pelayanan UPT diklat. Dengan assurance/kepercayaan yang paling dipengaruhi oleh kinerja.



2. Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai korelasi sebesar 0,55 dan koefisien determinasi sebesar 0,3025 yang menunjukkan bahwa kinerja memberikan kontribusi sebesar 30,25% terhadap peningkatan kepuasan kerja. Analisis Model Pengukuran *T-Value*, dimensi yang memiliki pengaruh signifikan dari variabel Kinerja adalah dimensi Sikap Kerja dengan nilai 7,41. Dengan indikator yang paling berpengaruh adalah kesediaan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab.
3. Kepemimpinan dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,75 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja memberikan kontribusi sebesar 75% terhadap peningkatan kepuasan kerja.. Model Pengukuran *T-Value* variabel kinerja adalah variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai 7,41 di bandingkan dengan variabel Kepemimpinan yang memiliki nilai 5,59.
4. Pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Nilai korelasi sebesar 0,18 dan kuadrat dari
6. Pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Nilai korelasi sebesar 0,30 dan kuadrat dari koefisien korelasi yaitu disebut koefisien determinasi sebesar 0,09 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 9% terhadap peningkatan kualitas pelayanan UPT diklat. Dengan indikator yang paling berpengaruh adalah kejelasan tugas dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan.
7. Kepemimpinan, kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan. Kinerja merupakan variabel yang berperanuh paling dominan terhadap kualitas pelayanan dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,72 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kinerja memberikan kontribusi sebesar 72% terhadap peningkatan kepuasan kerja.. Model Pengukuran *T-Value*, variabel kinerja adalah variabel yang memiliki pengaruh yang signifikan tertinggi dengan nilai 4,08 di bandingkan dengan variabel Kepemimpinan dan variabel Kepuasan Kerja yang memiliki nilai masing-masing 2,16 dan 2,35.

### **Implikasi Manajerial**

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Khususnya dimensi kemampuan di mana kemampuan yang dimiliki

seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pola kepemimpinan ideal perlu agar karyawan puas selama menjalankan pekerjaannya.

Hal lain yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahannya seperti mengadakan pendekatan jika karyawan mengalami permasalahan kerja, dan lain-lain.

2. Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terutama sekali pada sikap kerja karyawan. Karyawan UPT Diklat akan memiliki kepuasan kerja jika pekerjaan yang dilakukan selama ini sesuai dengan harapannya. Adanya sikap ketelitian, tanggung jawab kerja dan kesabaran selama menjalankan pekerjaannya akan memperoleh kepuasan kerja jika apa yang dikerjakannya berhasil. Sehingga lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman akan sangat dibutuhkan selama menjalankan pekerjaannya.
3. Kepemimpinan dan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan kepemimpinan. Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian yang utama terutama menciptakan sikap kerja yang baik selama bekerja. Namun meskipun kepemimpinan bukan menjadi hal utama dalam mencapai kepuasan kerja jika ditinjau secara simultan, hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan perlu juga diperhatikan seperti dengan lebih menciptakan hubungan yang lebih harmonis antara

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan terutama kaitannya dengan diklat, menyusun aturan mengenai waktu, fasilitas dan perlengkapan, dll selama proses penyelenggaraan diklat.

5. Kinerja berpengaruh terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Oleh karena itu hal-hal seperti pemberian pelayanan secara cepat dan tepat dan kerjasama team menjadi salah satu faktor agar kualitas pelayanan yang diberikan karyawan UPT diklat meningkat.
6. Kepuasan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Oleh karena itu hal-hal seperti pemberian kepercayaan selama penyelenggaraan diklat dan memberikan fasilitas fisik kepada karyawan terutama yang berkaitan dengan penyelenggaraan diklat akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.
7. Kepemimpinan, kinerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan kepemimpinan. Sehingga kinerja perlu mendapat perhatian yang utama terutama menciptakan sikap kerja yang baik selama bekerja. Hal-hal yang perlu mendapat perhatian seperti meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan

- atasan dengan bawahan, pengakuan yang diberikan atas prestasi kerja karyawannya, memberikan promosi kepada karyawan atas hasil kerjanya, dan lain lain.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan UPT diklat. Sehingga hal hal yang perlu diperhatikan agar kualitas pelayanan yang diberikan karyawan meningkat antara lain menetapkan strategi dan rencana operasional dalam penyelenggaraan diklat,
- menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan diantaranya melalui kursus atau menempuh pendidikan yang lebih tinggi, adanya kontrol dan pengawasan yang lebih intens dari pimpinan, meningkatkan kenyamanan dan pemberian penghargaan baik berupa materil seperti peningkatan kompensasi atau berupa non materil seperti dalam bentuk pemberian beasiswa untuk menempuh pendidikan tinggi, dll.

### Saran Manajerial

1. Kepuasan kerja terkait dengan kinerja sebagai faktor dominan, maka kinerja harus dipertahankan terutama adanya kejelasan tugas dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan dipertahankan bahkan perlu terus ditingkatkan. Hal-hal yang terkait dengan kejelasan tugas seperti perlu dibuat deskripsi pekerjaan yang jelas dari tiap karyawan dan diterima serta dipahami dengan baik, hubungan kerja yang penuh keterbukaan, penciptaan komunikasi dua arah yang berjalan baik, dll.
2. Kualitas pelayanan dengan kinerja sebagai faktor dominan perlu mendapat perhatian yang besar. Sehingga melalui kejelasan tugas untuk kualitas pelayanan perlu dipertahankan. Disamping itu adanya penguasaan tugas yang maksimal dan penuh efisiensi di segala bidang hendaknya ditingkatkan, di antaranya dengan mengikuti seminar, *workshop*, pelatihan peningkatan keterampilan, membaca buku atau literatur yang terkait dengan pekerjaan, dll. Namun faktor lain juga hendaknya perlu mendapat perhatian seperti sikap kerja yang penuh ketelitian, kesabaran, serius dan konsentrasi, kooperatif, dan tanggung jawab, hasil kerja yang sesuai standar mutu, dll. Dengan demikian diharapkan tercipta pelayanan prima yang diberikan oleh UPT Diklat.

## REFERENSI

- Andy, H Lee (2006), *Measuring Job Satisfaction in Residential Aged Care*, Australia : School of Public Health, Curtin University.
- Arikunto, Suharsimi, (1997), *Manajemen Penelitian*, Jakarta, PT Rineka Cipta
- Black, Steers, (2007), *Human Resources Development*, New York: Harcourt Brance Javanovich Inc.
- Clark, G; Armistead, C.G, (2006), *Customer Service and Support (Layanan dan Dukungan Kepada Pelanggan)*. Penerjemah: Hidayat, Jakarta: PT Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia
- Church, A (1997), *Managerial Behaviors and Work Group Climate as Predictors of Employee Outcomes*. Human Business Development Quarterly
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (2006), *Perilaku Organisasi*, Penerjemah Sri Suhartini, Jilid V, Edisi 12, Jakarta : Erlangga
- Dayan, Anton, (2004) *Pengantar Metode Statistik*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES
- Dessler, Gary, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerjemah: Suhendra, Jilid 1 dan 2, Jakarta: PT Prenhalindo
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich.. (2006), *Fundamentals of Management*. Texas: Business Publication
- Gasperz, Vincent (2007), *Total Quality Management*, ,Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali Imam, Fuad (2008), *Structural Equation Modeling, Teori, Konsep dan Aplikasi*, Semarang, Penerbit : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Gomes, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mc Gregor, Douglas, (2007), *Aspek Manusia Dalam Usaha*; Penerjemah: Ari Darsono, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hair, J.F.J., R.E. Anderson, (2003), *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice Hall
- Hamalik, Oemar , (2006), *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Cetakan ke 5 Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T Hani, (2007), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Henry,(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kedua, STIE YKPN.
- Hughes, Owen E. (1992). *Publik Management and Administration*. New York : ST. Martin's press.INC.
- Irawan, Prasetya, (2008), *Kinerja Manajemen*, Yogyakarta, Econosia
- Koontz, Harold, Cyrill O. Donnel and Heinz Wehrich, (2008), *Management*, New York: McGraw-Hill.
- Kotler, Philip, (1997), *Manajemen Pemasaran*, Edisi Millenium, Penerbit PT. Prenhallinda,Jakarta
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2006), *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw – Hill Irwin
- Lukman, Samparan, (2006), *Analisa Kepuasan Pelanggan*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Luthan, Fred, (2005) *Organizational Behavior*, Singapore: Mc Graw Hill Book Co

- Lovelock, Christopher, (2006), *Managing Services (Marketing Operations and Human Resources)*, New Jersey, Prentice Hall.
- Martoyo, Susilo, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Penerbit BPFE
- Moekijat, (2006), *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*, Bandung: Penerbit Mardar Maju
- Moenir, H.A.S., (2007), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, (2006), *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2007), *Dasar-dasar Pendidikan dan Pelatihan*, Edisi Revisi, Jakarta: FKM UI
- Purwanto, N. (2008). *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit: Murai Kencana
- Robbins, Stephen P, (2008), *Perilaku Organisasi*, terjemahan Tajudin, New Jersey : Prentice-Hall Company
- \_\_\_\_\_, (2006), *Psikologi Organisasi*, Jakarta: Prehalindo
- Sastrodiningrat, Soebagio, (2007), *Manajemen Kepemimpinan*, Jakarta: IND – HILL, Co.
- Shelton, Kenneth, Michael E. Canham, William E. Charash (2005), *Quality of Service*, Ramdom House, New Jersey : Prentice-Hall Company
- Siagian, Sondang P, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2008). *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Sirait, Justine T, (2006), *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT Grasindo
- Smith, Allen Meyer, (2006). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resources Review
- Soekarso, Agus Sosro Iskandar Putong dan Cecep Hidayat, (2010), *Teori Kepemimpinan*, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Steers, Richard M. (2005) *Motivation and Work Behavior*. New Jersey: Mc Graw Hill Inc
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Supriatna, Tjahya, (2008), *Stimulasi Pemerintahan dalam Rangka Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Desa*, Jakarta: Yayasan Karya Dharma IIP
- Suradinata, Ermaya, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ramadan.
- Strauss, George & Sayles, Leonard. R (1968), *Personnel The Human Problem of Management* (4 th ed). New Delhi: Prentice Hall of India
- Susilo, Hayu Prabowo. (2009), *Manajemen dan Kinerja*. Jakarta: Balai Aksara
- Timpe A Dale, (2006), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Kinerja*, Penerjemah: Sunarto, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Tjiptono, Fandy, (2008), *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Penerbit Andi

- Tjokroamidjojo, Bintoro, (2006), *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan, dan Penerangan Ekonomi Sosial
- Umam, Khaerul. (2010), *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein (2000), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Vroom, Victor H. (1960). *Work and Motivation*, New York : John Wiley & Son, Inc.
- Wibisono, Dermawan. (2008), *Manajemen Kinerja: Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Airlangga
- Wijayanto, Setyo Hari, (2008), *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. (2006), *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan : Pengantar untuk Praktek dan Penelitian*, Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press
- Yoder Dale, (2006), *Handbook of Personnel Management and Labour Relation*, New York: McGraw-Hill Book, Co.

**JURNAL:**

- Brown, S. P. and Peterson, R. A. (1993) , “The effect of effort on sales performance and job satisfaction”, *Journal of Marketing*, Vol. 58 April, pp. 70-80.
- Dahlia, Heppiani, (2006), ”Pengembangan Model pendidikan dan Pelatihan Struktural Bagi Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Ekonomi*, Volume 3, Nomor 2, April 2006
- Effendi, Ihsan dan Siti Kemala Sari Hutabarat (2008). “Pengaruh Kinerja Aparatur Kelurahan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Akte Kelahiran di Kelurahan Gedung Johor Kecamatan Medan Johor)”. *Jurnal Mandiri* vol.3.No.1 Pebruari 2008.
- Hartline, Michael. D & O.C Ferrel (1996), “The Management of Customer Contract Service Employee: An Empiric Investigation”. *Journal of Marketing*, Vol. 60 (Oktober) 52-70
- Koesmono, H. Teman, (2009), “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karywan pad Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 98 Nomor 1 Maret 2005: 171-188
- Lee, Andy H (2006) “Measuring Job Satisfaction in Residential Aged Care”, *Journal Australia: School of Public Health*, Curtin University
- Parasuraman, A. Valarie A, Zeithaml dan Leonard L Berry, “A Conceptual Model of Service Quality and Its Implication for Future Research,” *Journal Marketing*, Fall, 1988
- Ramdhani, Ardiansyah; Marchaban, dan Sumarni (2012). “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruang Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya)”. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, Volume 2 Tahun 2012.
- Rise. P, Herdiyanti; Margono Setiawan dan Umar Nimran (2010). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk”. *Jurnal Wacana* Vol. 13 No. 4 Oktober 2010
- Sukotjo, Hendri (2008), “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas pelayanan, Kepuasan Pelanggan dan Loyalitas Pelanggan pada Perguruan Tinggi Swasta

- (PTS) di Jawa Timur". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 9 Nomor 2 Maret 2008
- Sule, E. (2006). "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan", *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol.2, No.2, Yogyakarta: STIE YKPN
- Vigoda, Eran– Gadot, (2008) "Leadership Styles, Organization Of Politics And Employee Performance Toward Job Satisfaction", *Journal Administration Division and Political Public Policy School*, Haifa University, Haifa Israel
- ARTIKEL, PENELITIAN, SIMPOSIUM, DISERTASI:**
- Ardiyanti, Niken dan Erwin Agung Priambodo, (2006), "Kepemimpinan yang Cerdas Emosi dalam Pengambilan Keputusan", *Artikel Usahawan No.12 TH XXXIV Desember 2005*, Perpustakaan MM-Universitas Indonesia
- Chairunnisa (2008). "Hubungan Kinerja dan Kualitas Pelayanan Transjakarta-Busway Dengan Tingkat Kepuasan Pelanggan Pengguna Jasa Transjakarta-Busway, (Studi Kasus Pada Transjakarta-Busway Koridor IV Pulo Gadung – Dukuh Atas DKI Jakarta)". *Disertasi Program Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Diponegoro Semarang*.
- Elminawati, (2007), "Analisis Prosedur Penerbitan Surat Keterangan Asal (SKA) dan Kepuasan Serta Pengaruhnya Terhadap Dimensi-Dimensi Kualitas Pelayanan di Suku Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kotamadya Jakarta Barat", *Disertasi*, Universitas Borobudur Jakarta.
- Engko, Cecilia (2006) "Pengaruh Kinerja Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening"., *Simposium Nasional Akuntansi*, 9 Padang 23-26 Agustus 2006.
- Eran Vigoda, Gadot (2008), "Leadership Style, Organization of Politics and Employee Performance toward Job Satisfaction", *Management Research*. Israel : Divition of Administration and Public Policy, School of Political Sience, Haifa University.
- Hidayati, Lina Nur. (2010), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta". *Kajian Ekonomi*, Universitas Negeri Yogyakarta
- Manik, Averow (2008), "Rancangan Program Pelatihan Team Building Untuk Tim Kerja di Puskesmas Singgabur Kabupaten Pakpak Barat," *Penelitian*, Dinas Kesehatan Sumatera Utara.
- Muslim, Khairul (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik negeri Lhokseumawe". *Disertasi* Program Pascasarjana Univesitas Sumatera Utara.
- Oemar, Yohanis, (2007), "Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau", *Artikel Ekonomi*, Universitas Brawijaya. Malang
- Purwanto, S (2008), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Penerapan Sistem Manajemen Mutu/SMM ISO 9001:2000 dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Badan Diklat Daerah Propinsi Jawa Barat". *Disertasi*, Universitas Pasundan, Bandung.

- Sanapiah, Aziz “Dimensi Kepemimpinan Aparatur dalam Perspektif Pelayanan Publik: Building the Trust”. *Kajian Penelitian Guru Besar Tetap STIA LAN Jakarta* dan Direktur Jurusan Administrasi Bisnis STIA LAN Jakarta.
- Suratno, (2006), “Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan, Komitmen dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU Pucangsawit Surakarta”. *Disertasi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Wicaksono, Ardy Baskoro (2011), “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ( Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang)”. *Tugas Akhir Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*.

Lampiran II Keputusan Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia  
Nomor :  
Tanggal : Maret 2015

## **PEDOMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA**



**MADIUN  
2015**

## **DAFTAR ISI**

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
A.	Latar Belakang.....	1
B.	Tujuan Pedoman .....	2
C.	Sasaran Pedoman .....	2
<b>BAB II</b>	<b>KETENTUAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</b>	
A.	Arah Kebijakan Pengabdian kepada Masyarakat .....	4
B.	Kategori Pengabdian kepada Masyarakat .....	4
C.	Sifat dan Ruang Lingkup .....	4
D.	Dana Pengabdian kepada Masyarakat .....	5
E.	Jangka Waktu Pengabdian kepada Masyarakat .....	6
<b>BAB III</b>	<b>SISTEMATIKA PROPOSAL DAN LAPORAN KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</b>	
A.	Proposal Pengabdian kepada Masyarakat .....	7
B.	Laporan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat .....	8
<b>BAB IV</b>	<b>SAMPUL PROPOSAL</b>	
A.	Sampul Muka .....	11
B.	Halaman Pengesahan .....	13
C.	Struktur Proposal Pengabdian .....	14
<b>BAB V</b>	<b>CONTOH FORMAT LAPORAN</b>	
A.	Sampul Muka .....	16
B.	Halaman Pengesahan .....	17
C.	Struktur Laporan Pengabdian .....	18
D.	Lampiran-lampiran .....	19

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Akademi Perkeretaapian Indonesia Madiun sebagai salah satu Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat disamping melaksanakan pendidikan sebagaimana diamanahkan oleh Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 20. Sejalan dengan kewajiban tersebut, Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi Pasal 45 menegaskan bahwa penelitian di perguruan tinggi diarahkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa. Dalam pasal tersebut juga ditegaskan bahwa pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan sivitas akademika dalam mengamalkan dan membudayakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Selanjutnya dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi juga telah menyebutkan bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi, adalah satuan standar yang meliputi Standar Nasional Pendidikan, ditambah dengan Standar Nasional Penelitian, dan Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat. Dalam pasal tersebut juga dijelaskan bahwa Standar Nasional Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat adalah kriteria minimal tentang sistem penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat pada perguruan tinggi yang berlaku di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **B. Tujuan Pedoman**

Pedoman pengabdian kepada masyarakat disusun dengan tujuan menjadikan Akademi Perkeretaapian Indonesia sebagai institusi terkemuka di bidang Perkeretaapian. Pengabdian kepada masyarakat

merupakan bentuk kepedulian kepada masyarakat yang dapat dimanfaatkan dan diarahkan mengangkat derajat hidup dan kesejahteraan masyarakat, bersifat humanistik dan mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan secara umum, bidang pengabdian kepada masyarakat.

### **C. Sasaran Pedoman**

Pedoman pengabdian kepada masyarakat disusun dengan sasaran dalam menyiapkan Dosen Akademi Perkeretaapian Indonesia menuju pada kekuatan pengabdian kepada masyarakat, tentunya dengan beberapa indikator yang terukur. Maka strategi dasar untuk mengembangkan kualitas dan kuantitas para Dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat, dengan penjabaran langsung dilaksanakan dalam bentuk program terukur sebagai berikut :

1. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat kepada lingkungan masyarakat, pemerintah, dan industri maritim, berdasarkan visi dan misi Akademi Perkeretaapian Indonesia.
2. Mengembangkan pengabdian kepada masyarakat melalui kerjasama kelembagaan dalam bentuk kemitraan. Pengabdian kepada masyarakat dalam kompetensi bidang Perkeretaapian.
3. Meningkatkan kualitas para Dosen Akademi Perkeretaapian Indonesia melalui pendidikan ataupun pelatihan dalam konteks pengabdian kepada masyarakat.

## **BAB II**

### **KETENTUAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

#### **A. Arah Kebijakan Pengabdian kepada Masyarakat**

Kebijakan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan P3M Akademi Perkeretaapian Indonesia diarahkan kepada pengabdian yang dapat mengangkat derajat hidup dan kesejahteraan masyarakat, bersifat humanistik dan mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan. Secara umum, bidang pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh P3M APIM diimplementasikan dalam bentuk program kerja. Adapun bidang tersebut meliputi :

1. Pengabdian kepada Masyarakat bidang Sosial dan bidang Ekonomi ;
2. Pengabdian kepada Masyarakat bidang Teknologi Maritim;
3. Pengabdian kepada Masyarakat bidang Karya dan Usaha.

#### **B. Kategori Pengabdian kepada Masyarakat**

Kategori pengabdian kepada masyarakat di P3M APIM terdiri dari:

1. Pengabdian kepada Masyarakat berbentuk Program Kerja APIM;
2. Pengabdian kepada Masyarakat berbentuk Kerjasama dengan pihak di luar seperti Dikti, Ristek, Pemerintah Daerah, Instansi Lain dan lain-lain

#### **C. Sifat dan Ruang Lingkup**

Sifat dan ruang lingkup pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan di P3M sebagai berikut:

1. Sifat pengabdian kepada masyarakat adalah pemberdayaan masyarakat
2. Ruang lingkup pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang ilmu yang menjadi keahlian atau disiplin ilmu dari Dosen/taruna/mahasiswa yang bersangkutan.

Pengabdian yang dilakukan oleh dosen dapat dilakukan dalam bentuk :

- a. menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintah/pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya; meliputi Presiden, Wakil Presiden, Anggota DPR dan anggota DPRD, Anggota BPK, Direktur/Wakil Direktur/Direktur Muda dan Hakim Mahkamah Agung,

Anggota DPA, Menteri, Kepala Perwakilan RI di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, Gubernur KDH Tk. I, Wakil Kepala Daerah Tk. I, Bupati/Wali Kotamadya Kepala Daerah Tk. II, Wakil Kepala Daerah Tk. II, dan pejabat lain yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

- b. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat; meliputi mengembangkan hasil pendidikan dan penelitian melalui praktik nyata di lapangan untuk dimanfaatkan oleh masyarakat.
- c. memberi latihan/penyuluhan/penataran/ceramah kepada masyarakat baik sesuai dengan bidang ilmunya maupun diluar bidang ilmunya, baik kepada masyarakat umum, maupun masyarakat kampus (dosen, taruna/mahasiswa dan tenaga non dosen);
- d. memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan adalah memberikan konsultasi untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik berdasarkan keahlian yang dimiliki, penugasan dari lembaga perguruan tinggi atau berdasarkan fungsi jabatan.
- e. membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat adalah membuat tulisan mengenai cara-cara melaksanakan atau mengembangkan sesuatu untuk dimanfaatkan oleh masyarakat, baik dalam bidang ilmunya maupun di luar bidang ilmunya yang tidak dipublikasikan.

#### **D. Dana Pengabdian kepada Masyarakat**

Dana pengabdian kepada masyarakat Akademi Perkeretaapian Indonesia, terbagi sebagai berikut:

- 1. Dana internal Akademi Perkeretaapian Indonesia  
Dana internal untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat ditentukan sebagai berikut:
  - a. Besarnya dana disesuaikan dengan ketersediaan dana program pengabdian kepada masyarakat setiap tahun anggaran;
  - b. Dana hanya disediakan untuk pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat yang berbentuk program kerja P3M APIM
- 2. Dana eksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia

Dana eksternal untuk pengabdian kepada Masyarakat didasarkan pada ketetapan penyandang dana seperti Dikti, Ristek, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Instansi Lain dan lain-lain.

#### **E. Jangka Waktu Pengabdian kepada Masyarakat**

Untuk pengabdian kepada masyarakat yang dananya berasal dari internal Akademi Perkeretaapian Indonesia, maka jangka waktu untuk setiap jenis pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan jadwal program kerja Pengabdian kepada masyarakat yang dananya berasal dari eksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia maka jangka waktu pelaksanaan sesuai dengan ketetapan penyandang dana seperti Dikti, Ristek, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Instansi Lain dan lain-lain.

### **BAB III**

## **SISTEMATIKA PROPOSAL DAN LAPORAN**

### **KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

#### **A. Proposal Pengabdian kepada Masyarakat**

Ketentuan proposal pengabdian kepada masyarakat yang berlaku di P3M Akademi Perkeretaapian Indonesia disusun sebagai berikut:

1. Dosen yang akan melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan dana internal APIM dapat mengajukan proposal kepada Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia dengan ketentuan bahwa program yang dijalankan sesuai dengan program kerja pengabdian kepada masyarakat yang telah disusun oleh P3M APIM;
2. Dosen yang akan mengajukan pengabdian kepada masyarakat dengan dana eksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia mengajukan proposal kegiatan pengabdian kepada masyarakat kepada Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia melalui P3M APIM

Sistematika proposal pengabdian kepada masyarakat dengan dana internal

Akademi Perkeretaapian Indonesia , disusun sebagai berikut :

#### **1. Bagian Depan**

Sampul depan proposal pengabdian kepada masyarakat yang akan

diajukan harus sesuai dengan ketentuan warna dan contoh sampul yang disyaratkan oleh P3M APIM . Warna sampul proposal pengabdian kepada masyarakat untuk masing-masing kategori pengabdian sebagai berikut:

- a. Pengabdian kepada Masyarakat berbentuk Program Kerja berwarna biru muda
- b. Pengabdian kepada Masyarakat berbentuk Kerjasama dengan pihak di luar Sekolah Tinggi Ilmu Perkeretaapian seperti Dikti, Ristek, Pemerintah, Pemerintah Daerah, Instansi Lain dan lain - lain menyesuaikan ketentuan penyandang dana.

## **2. Bagian Isi**

Bagian isi proposal terdiri dari :

- a. Judul Kegiatan Pengabdian
- b. Latar Belakang Masalah
- c. Rumusan Masalah Kegiatan Pengabdian
- d. Tujuan Dan Manfaat Kegiatan Pengabdian
- e. Metode Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian (diuraikan tempat, jadwal, model dll)
- f. Personalia Pelaksana Kegiatan Pengabdian
- g. Daftar Pustaka

## **3. Bagian Akhir**

Bagian akhir proposal pengabdian kepada masyarakat berisi lampiran- lampiran sebagai berikut:

1. Uraian Perkiraan Dana Pengabdian
2. Uraian Jadwal Pengabdian
3. Instrumen Pengabdian
4. Curriculum Vitae

Sistematika proposal pengabdian kepada masyarakat dengan dana eksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia, disesuaikan dengan ketentuan dari penyandang dana.

## **B. Laporan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat**

Ketentuan laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berlaku di P3M Akademi Perkeretaapian Indonesia sebagai berikut:

1. Dosen yang telah melakukan pengabdian kepada masyarakat dengan dana internal Akademi Perkeretaapian Indonesia, melaporkan kegiatannya kepada Direktur Akademi Perkeretaapian Indonesia dengan ketentuan bahwa program yang telah dijalankan sesuai dengan program kerja pengabdian kepada masyarakat yang telah disusun oleh P3M APIM
2. Dosen yang akan mengajukan laporan pengabdian kepada masyarakat dengan dana eksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia melaporkan kegiatannya sesuai dengan ketentuan penyandang dana;

Sistematika laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan dana internal Akademi Perkeretaapian Indonesia, sebagai berikut :

### **1. Bagian Depan**

Sampul depan laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan diajukan harus sesuai dengan ketentuan warna dan contoh sampul yang disyaratkan oleh P3M APIM . Warna sampul laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk masing -masing kategori pengabdian sebagai berikut:

- a. pengabdian kepada masyarakat berbentuk Program Kerja berwarna biru;
- b. pengabdian kepada masyarakat berbentuk Kerjasama dengan pihak diluar Akademi Perkeretaapian Indonesia, seperti Dikti, Ristek, Pemda, Swasta dan lain -lain menyesuaikan ketentuan penyandang dana.

Pada sampul muka laporan kegiatan harus dicantumkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Logo Kementerian Perhubungan dan Akademi Perkeretaapian Indonesia
- b. Laporan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat
- c. Judul Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat
- d. Penanggung Jawab Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat
- e. Inisial Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
- f. Tahun Pelaksanaan

### **2. Bagian Isi**

Bagian isi laporan kegiatan meliputi:

- a. halaman pengesahan yang ditandatangani oleh kepala pusat terkait;
- b. daftar isi;
- c. pendahuluan;
- d. pembahasan;
- e. kesimpulan dan rekomendasi ;
- f. daftar pustaka

### **3. Bagian akhir**

Bagian akhir laporan kegiatan adalah lampiran-lampiran yang meliputi: surat-menjurut, laporan keuangan, materi, SP3 dan lain-lain. Sistematika laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan dana dari

ksternal Akademi Perkeretaapian Indonesia disesuaikan dengan ketentuan penyandang dana.

## **BAB IV**

### **SAMPUL PROPOSAL**

#### **A. Sampul Muka**

- |  |                   |
|--|-------------------|
| 1. Program Studi D III Teknik Bangunan<br>dan Jalur Perekeretaapian (TBJP) | warna biru muda   |
| 2. Program Studi D III Teknik Mekanika<br>Perkeretaapian (TMP)             | warna merah muda  |
| 3. Program Studi D III Manajemen<br>Teknik Perkeretaapian (MTP)            | warna kuning muda |
| 4. Program Studi D III Teknik Elektro<br>Perkeretaapian (TEP)              | warna hijau muda  |



Contoh format seperti berikut :

**PROPOSAL  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

**LOGO APIM**

**< JUDUL PENGABDIAN >**

Oleh:

1. NAMA PENGUSUL / NIP(KETUA)
2. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)
3. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)
4. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)

( lengkap dengan gelar akademik )

**AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA MADIUN  
BULAN & TAHUN**

## B. Halaman Pengesahan

Setiap proposal kegiatan pengabdian kepada masyarakat harus disertai halaman pengesahan yang menunjukkan bahwa proposal yang bersangkutan telah melalui proses evaluasi internal di masing-masing Jurusan.

Contoh format seperti berikut :

<b>HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT</b>	
1. Judul	: .....
2. Bidang Pengabdian	: .....
3. Direktur Tim Pengusul	
a. Nama Lengkap	: .....
b. Jenis Kelamin	: .....
c. NIP	: .....
d. Disiplin Ilmu	: .....
e. Pangkat / Golongan	: .....
f. Jabatan	: .....
g. Jurusan	: .....
h. Alamat Rumah	: .....
i. Telp / Faks / E-mail	: .....
4. Jumlah Anggota	: ..... orang
a. Nama Anggota I	: .....
b. Nama Anggota II	: .....
c. Mahasiswa yang terlibat	: ..... orang
5. Lokasi Kegiatan	: .....
Jangka Waktu Pelaksanaan	: .....
Perkiraaan Dana yang Diusulkan	: Rp.....
Kota, tanggal – bulan – tahun	
Mengetahui, Kepala P3M	Ketua Tim Pengusul
cap dan tanda tangan nama lengkap, NIP	tanda tangan nama lengkap, NIP

## **C. Struktur Proposal Pengabdian**

### **1. Judul**

Singkat dan cukup spesifik tetapi jelas menggambarkan kegiatan pengabdian yang akan dilakukan. Proposal pengabdian hendaknya disesuaikan dengan bidang keilmuan yang ditekuni dan menjadi perhatian pengusul.

### **2. Analisis Situasi**

- a. Uraikan secara singkat, jelas dan selengkap mungkin kondisi khalayak sasaran saat ini.
- b. Tampilkan data secara kualitatif maupun kuantitatif yang mendukung informasi kondisi khalayak sasaran.
- c. Jelaskan makna eksistensi khalayak sasaran terhadap lingkungannya (dampak keberadaannya).

### **3. Permasalahan Khalayak Sasaran**

Identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh khalayak sasaran secara spesifik, jelas dan konkret.

### **4. Solusi yang Ditawarkan**

- a. Uraikan bentuk/metode pelaksanaan kegiatan yang ditawarkan untuk mendukung realisasi program.
- b. Tuliskan rencana kegiatan yang menunjukkan langkah-langkah solusi.
- c. Uraikan bagaimana partisipasi khalayak sasaran dalam pelaksanaan program.

### **5. Target Luaran**

- a. Tuliskan jenis luaran yang akan dihasilkan sesuai dengan rencana kegiatan
- b. Jika luaran berupa produk atau barang atau sertifikat dan sejenisnya, nyatakan juga spesifikasinya.

### **1. Kelayakan Tim Pengusul**

- a. Jelaskan kualifikasi Tim Pelaksana, Relevansi Skill Tim, dan Sinergisme Tim.
- b. Jadwal Kegiatan

## **2. Rencana Anggaran Belanja**

Berikan rincian anggaran yang terdiri dari:

- a. Honorarium,
- b. Peralatan dan Bahan Habis,
- c. Perjalanan/ transpor.

## **8. Lampiran-lampiran:**

Lampiran 1      Biodata Direktur dan tim pengusul

Lampiran 2      Gambaran program pengabdian yang akan  
ditransfer kepada khalayak sasaran

Lampiran 3      Lokasi wilayah khalayak sasaran

## **BAB IV**

### **SAMPUL LAPORAN**

#### **A. Sampul Muka**

- |   |                   |
|---|-------------------|
| 1. Program Studi D III Teknik Bangunan<br>dan Jalur Perkeretaapian (TBJP) | warna biru muda   |
| 2. Program Studi D III Teknik Mekanika<br>Perkeretaapian (TMP)            | warna merah muda  |
| 3. Program Studi D III Manajemen<br>Teknik Perkeretaapian (MTP)           | warna kuning muda |
| 4. Program Studi D III Teknik Elektro<br>Perkeretaapian (TEP)             | warna hijau muda  |

Contoh format seperti berikut :

<p><b>LAPORAN PENGABDIAN KEPADA</b> <b>MASYARAKAT</b></p> <p><b>LOGO APIM</b></p> <p><b>&lt; JUDUL PENGABDIAN &gt;</b></p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;">Oleh:</p> <p class="list-item-l1">1. NAMA PENGUSUL / NIP (KETUA)</p> <p class="list-item-l1">2. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)</p> <p class="list-item-l1">3. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)</p> <p class="list-item-l1">4. NAMA PENGUSUL / NIP (ANGGOTA)</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;">( lengkap dengan gelar akademik )</p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;"> </p> <p style="text-align: center;"><b>AKADEMI PERKERETAAPIAN INDONESIA MADIUN</b></p> <p style="text-align: center;"><b>BULAN &amp; TAHUN</b></p>
--

## B. Halaman Pengesahan

Setiap laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat harus disertai halaman pengesahan yang menunjukkan bahwa laporan yang bersangkutan telah melalui proses evaluasi internal di masing-masing Jurusan.

Contoh format seperti berikut:

### **HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

1. Judul : .....
2. Bidang Pengabdian : .....
3. Ketua Tim Pengusul
  - a. Nama Lengkap : .....
  - b. Jenis Kelamin : .....
  - c. NIP : .....
  - d. Disiplin Ilmu : .....
  - e. Pangkat / Golongan : .....
  - f. Jabatan : .....
  - g. Jurusan : .....
  - h. Alamat Rumah : .....
  - i. Telp / Faks / E-mail : .....
4. Jumlah Anggota : ..... orang
  - a. Nama Anggota I: .....
  - b. Nama Anggota II: .....
  - c. Mahasiswa yang terlibat : ..... orang
5. Lokasi Kegiatan : .....
6. Jangka Waktu Pelaksanaan : .....
7. Jumlah Belanja : Rp.....

Kota, tanggal – bulan – tahun

Mengetahui,  
Kepala P3M

Ketua Tim Pengusul

cap dan tanda tangan  
nama lengkap, NIP

tanda tangan  
nama lengkap, NIP

## C. Struktur Laporan Pengabdian

Halaman Judul Pengabdian

Halaman Pengesahan Pengabdian

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I Analisis Situasi

Deskripsi khalayak sasaran mengenai jumlah peserta,  
umur, gender, tingkat pendidikan, jabatan/profesi.

BAB II Permasalahan Khalayak Sasaran

BAB III Lokasi Khalayak Sasaran

3.1 Jarak PT ke khalayak : ..... km  
sasaran

3.2 Sarana transportasi : motor, mobil, angkutan umum,  
jalan kaki

3.3 Sarana komunikasi : Telepon, Internet, surat, fax atau  
tidak ada sarana komunikasi

BAB IV Tim Pelaksana

Jumlah Dosen : ..... orang

Gelar akademik tim : S3 ..... orang  
S2 ..... orang  
S1 ..... orang

Gender : Laki-laki .....  
orang

Perempuan ..... orang

Taruna : ..... orang

Jurusen : .....

BAB V Aktivitas Pengabdian kepada Masyarakat

5.1 Bentuk pelaksanaan : penyuluhan, pelatihan,  
kegiatan pendampingan atau transfer teknologi

5.2 Waktu efektif pelaksanaan : dalam hari, minggu atau bulan  
kegiatan

5.3 Evaluasi Kegiatan

a. Keberhasilan :  Berhasil  Gagal

b. Indikator keberhasilan :

BAB VI Partisipasi Khalayak Sasaran

BAB VII Simpulan dan Saran

**D. Lampiran-lampiran:**

- a. Surat tugas dari Direktur APIM
- b. Surat keterangan telah menyelesaikan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dari instansi tempat pengabdian dilaksanakan.
- c. Daftar hadir peserta dan dosen penyuluhan
- d. Dokumentasi berupa foto yang menunjukkan aktivitas program.
- e. Materi
- f. Tanda terima Materi dan ATK
- g. Tanda terima sertifikat
- h. Fotocopy sertifikat peserta
- i. Riwayat hidup Direktur dan anggota tim.

DITETAPKAN DI : M A D I U N  
PADA TANGGAL : 2 MARET 2015

**DIREKTUR AKADEMI PERKERETAAPIAN**

