BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berisi tentang analisis kualitatif terhadap data yang telah dikumpulkan dari PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Kereta Api (Persero) Bandung

Sejarah adalah kejadian dimasa lampau yang berkaitan dengan masa sekarang, dimana kejadian tersebut diyakini kebenaranya. Begitu pula halnya dengan sejarah perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung melewati beberapa peristiwa yang penting sejalan dengan negara Republik Indonesia.

Menurut perkembangannya perkeretaapian di Indonesia mengalami berbagai tahap, antara lain :

1. Zaman Hindia Belanda
2. Zaman Pendudukan Jepang
3. Zaman Kemerdekaan Indonesia (1945-1950)
4. Zaman penyerahan kedaulatan (1950-Kini)

A. Zaman Hindia Belanda

Di Indonesia kereta api sudah dikenal sejak abad ke-19 dan dijalankan pertama kali tanggal 17 Juni 1868 antara Kota Semarang (Kemijen) dan Tanjung dengan jarak 26 Km, sebagai kelanjutan adanya perkeretaapian di Indonesia

dimulai dengan pemasangan lalu lintas Semarang-Surakarta oleh NISM *(Nedelands Indische Spoorweg Matschappy)*.

Pencangkulan pertama untuk memasang lalu lintas tersebut dilakukan oleh Gubernur Jendral Sloet Van Beele di Semarang pada tanggal 12 Februari 1870, seluruhnya telah dibuka dan dipasang untuk umum.

Lintas Jakarta-Bogor dimulai pemasangan pada tanggal 10 April 1868 dan selesai pada tahun 1873, pemasangan lalu lintas kereta apinya dilakukan oleh NISM kemudian diambil alih oleh SS *(State Spoorwagon)*. Di Sumatra Barat pada bulan Juli 1891 telah dibuka Palu-Aer-Padang. Di Sumatra Utara telah dipasang lalu lintas Labuan-Medan pada tanggal 25 Juli 1886 oleh DSM *(Deli Spoorweg Matscchappy)*. Di Sumatra Selatan pada tanggal 1912 dimulai dengan pemasangan Teluk Bentuk-Prabumulih, juga di Sulawesi pada tanggal 1 Julli 1923 telah dipasang lintas Kassar-Tekelar, disamping SS yang diusahakan oleh Hindia Belanda, terdapat juga 11 tempat perkeretaapian swasta di Jawa dan I di Semarang antara lain :

1. NV *Nederlandsch Indische Spoorweg Matschappy* (NISM)
2. NV Semarang *Cherebon Straamtram Matschappy* (SCS)
3. NV Semarang *Joane Straamtram Matschappy* (SJS)
4. NN *Sarajoe Dal Straamtram Matschappy* (SDS)
5. NV *Oast Java Dal Straamtram Matschappy* (SOS)
6. NV *Modjokerto Straamtram Matschappy* (MELSM)
7. NV *Kediri Straamtram Matschappy* (KSM)
8. NV Malang *Straamtram Matschappy* (MSM)

9. NV Pasuruan *Straamtram Matschappy* (PSM)
10. NV Probolinggo *Straamtram Matschappy* (PBSM)
11. NV Madura *Straamtram Matschappy* (MDSM)
12. NV Deli *Straamtram Matschappy* (DSM).

Peranan perkeretaapian swasta sebagai prasarana perekonomian pada waktu itu menimbangi peranan usaha pemerintah dengan nama *Staat Spoorweg* (SS). Pemerintah Belanda memasang jaringan-jaringan di Jawa yang diarahkan pada tujuan penyempurnaan administrasi pemerintah dalam rangka menjamin Keamana pertahanan dalam negri. Pemasangan jaringan kereta api di Aceh dilaksanakan oleh Departemen Penerangan *(Department Van Corleg)*. Pada tahun 1917 pengesahan beralih dari militer (Dept. Penerangan) kepada SS dengan tujuan untuk mengamankan hasil usaha yang dinamakan ”PASIFIRATIS”.

B. Zaman Pendudukan Jepang

Dengan datangnya bala tentara Jepang, maka semua perkeretaapian di Indonesia disatukan dalam satu pimpinan. Di Jawa berada dibawah Angkatan Darat *(Riyuku)* dan disumatra dibawah Angkatan Laut *(Kaigun)*. Di Jawa dinamakan *SIYUKU SOKYUKU* dan kemudian *TEKINDO KYUKU* dibagi menjadi tiga daerah bagian, yaitu :

1. Barat *(Soibu Kyuku)*
2. Tengah *(Khubu Kyuku)*
3. Timur *(Tehu Kyuku)*

Masing-masing daerah tersebut diatas dibagi lagi dalam inspeksi *(Zimusoho)* yang masing-masing berdiri sendiri dengan nama *Keto Sumatra Tetsudo* (Aceh dan DSM), *Seibu Sumatra Tetsudo* (Jawa Barat), dan *Nanbu Sumatra Tetsudo* (Sumatra selatan).

Secara resmi pimpinan pusat dipegang oleh pejabat sipil atau militer Jepang, meskipun pada kenyataannya pegawai bangsa Indonesia yang melaksanakan pekerjaanya.

C. Zaman Kemerdekaan Indonesia (1045 – 1950)

Di tahun 1945-1950 ini, seluruh rakyat Indonesia berjuang untuk mempertahankan kemerdekaan tanah airnya. Perusahaan Kereta Api dengan nama Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI) yang lahirnya tanggal 28 September 1945 dari semula telah menunjukan dan membuktikan untuk perjuangan kemerdekaan ini.

Perjuangan para karyawan telah berhasil pula menyumbangkan jasa yang penting seperti :

1. Memudahkan anggota Republik Indonesia ke Yogyakarta
2. Angkutan Apsi
3. Angkutan beras untuk Indonesia
4. Angkutan rencana laskar ke *Front*

Pada masa itu juga berbagai kesulitan, hambatan, dan teknis operasional para karyawan yang secara improvisasi menutup kekurangan atau kebutuhan yang timbul.

D. Zaman Penyerahan Kedaulatan (1950-Kini)

Pada tanggal 25 Mei 1963 DKARI berubah menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api) dimana pembiayaan untuk kereta api dilakukan berdasarklan *Hit And Run Polliey* dalam arti bilamana dapat dikemukakan dana – dana yang belum ada tujuannya, maka dana ini dipergunakan untuk keperluan PNKA.

Pada tanggal 15 September 1971 terjadi perubahan status dari PNKA menjadi PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api), dan status pegawainya menjadi pegawai negeri, hal ini sesuai dengan peraturan pemerintah No. 44 dan No. 45 tahun 1974 pasal 23, yaitu bahwa PJKA merupakan unit organisasi dalam lingkungan Departemen Perhubungan, dimana kedudukan, tugas, fungsi, dan susunan organisasi diatur sendiri. Namun Peraturan Pemerintah No. 61 tahun 1971 baru terealisasi setelah dikeluarkan Surat Keputusan bersama antara Menkeu dan Menhub No.127/KMK/07/1979/KM.96/LD.302/PHB/79, juga dengan dikeluarkannya Keputusan Mentri Perhubungan No.SK,33/01.002/PHB/1979 yaitu mengenai pembentukan panitia likuidasi PNKA, maka tanggal 1 April 1979 secara resmi PNKA berubah menjadi PJKA.

Pada tanggal 23 Februari 1991 secara remi berubah status menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka). Perubahan ini berdasarkan Keputusan Mentri Perhubungan No.8 tahun 1991.

Menurut menteri perhubungan menimbang bahwa perubahan status bentuk usaha, Perusahaan Jawatan Kereta Api menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (PERUM) berdasarklan peraturan pemerintah No.57 tahun 1990 dipandang

perlu merumuskan tugas, fungsi, dan susunan organisasi perusahaan dan pelayanan kereta api. Sehubungan dengan alasan pengalihan bentuk PERJAN menjadi PERUM, pemerintah memandang perlu ditetapkannya Peraturan Pemerintah No.19/1998 tanggal 3 Februari 1998, Keputusan Presiden No.38/1999 tanggal 17 Mei 1999 dan Akta Notaris Imas Fatimah, Sh No.2 tanggal 1 Juni 1999, Perusahaan Umum Kereta Api berubah manjadi PT. Kereta Api (Persero).

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan, Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat sebagai perusahaan besar yang berstatus BUMN mempunyai struktur organisasi yang jelas, namun cukup panjang birokrasinya karena ada beberapa tahapan jabatan yang harus dilalui dari direksi untuk sampai kepada karyawan. Meskipun demikian, masing-masing jabatan ini mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kantor pusat PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang bertempat di Jalan Stasiun Timur No.1 Bandung, merupakan tempat kedudukan dari satuan-satuan organisasi perusahaan. Untuk lebih jelasnya, disajikan Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) Bandung :

4.1.3 Deskripsi Jabatan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

1. *VP/ Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung

VP/ Deputy VP Daerah Operasi II Bandung mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab atas tercapainya Visi dan Misi perusahaan yang diselenggarakan melalui Daerah Operasi di wilayah geografisnya, yaitu mencakup :

a. Target pendapatan dan efisiensi biaya;
b. Keselamatan, pelayanan, kenyamanan, dan ketepatan waktu;
c. Kesiapan dan kehandalan sarana/ prasarana perkeretaapian;
d. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan;
e. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)*, pelestarian cagar budaya dan kelestarian lingkungan;
f. Optimalisasi sumber daya perusahaan;
g. Terkendalinya operasi perjalanan KA serta keamanan dan ketertiban;
h. Terkendalinya aktivitas operasi layanan konsumen, penjualan, dan *customer care*;
i. Efektifitas penyelenggaraan kerjasama/ kemitraan dengan pihak eksternal;
j. Terjaganya perimbangan alokasi sumber daya terkait dengan angkutan KA jarak jauh dan KA jarak pendek;
k. Terkoordinasinya seluruh aktivitas operasi bisnis perkeretaapian, yang diselenggarakan di wilayah geografisnya, baik aktivitas unit-unit

organisasi di Daerah Operasi maupun aktivitas yang diselenggarakan oleh unit vertikal Kantor Pusat;

l. Memastikan bahwa semua risiko pada proses bisnis di dalam lingkup Daerah Operasi diidentifikasi, diukur (*assessed*), dievaluasi, direspon/ dimitigasi, dikontrol, dan dipantau dengan semestinya secara berkelanjutan;

m. Mewakili perusahaan di wilayah geografisnya dalam hubungannya dengan pihak eksternal sesuai lingkup tanggung jawab dan bisnis Daerah Operasi.

Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya, *VP/ Deputy VP* Daerah Operasi II Bandung, dibantu oleh beberapa *Manager* dan *Junior Manager*, yaitu :

a. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum;
b. *Manager* Keuangan;
c. *Manager* Sarana;
d. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan;
e. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
f. *Manager* Operasi;
g. *Manager* Komersial;
h. *Manager* Pelelangan;
i. *Junior Manager* Pusat Pengendali Operasi KA;
j. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah;
k. *Junior Manager* Hukum;

2. *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum

Manager Sumber Daya Manusia dan Umum mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaaan risiko di seksinya;
c. Menyusun program pengelolaan dan evaluasi kinerja kinerja Sumber Daya Manusia (SDM);
d. Mengelola *Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan lingkungan;
e. Mengelola dokumen perusahaan serta kegiatan administrasi kerumahtanggaan, protokoler dan umum; serta
f. Melaksanakan perawatan bangunan dinas di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sumber Daya Manusia dan Umum dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Sumber Daya Manusia (SDM), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan SDM meliputi : perencanaan kebutuhan SDM, administrasi dan sisterm informasi SDM, pembinaan/ pengembangan, pelatihan, sertifikasi serta pengendalian/ evaluasi kinerja SDM;
b. *Assistant Manager Hygiene* Perusahaan, Kesehatan Kerja (HIPERKES) dan Lingkungan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengamatan/ observasi, pengujian dan pembinaan *hygiene*

perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES), ergonomi dan psikologi kerja, melaksanakan pengujian kesehatan pegawai/ pejabat, melaksanakan pelatihan dan pembinaan keselamatan kerja, perlindungan kerja dan pencegahan kecelakaan kerja dari berbagai peralatan kerja dan material yang berbahaya, serta menyediakan bahan dan alat keselamatan kerja;

c. *Assistant Manager* Dokumen dan Kerumahtanggaan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan/ penatausahaan dokumen perusahaan dan perundang-undangan perkeretaapian dan peraturan-peraturan relevan lainnya, melaksanakan kegiatan protokoler, tata usaha, pengadaan perlengkapan dan keperluan kantor, serta alat tulis kantor (ATK), pencatatan barang-barang inventaris, pengaturan dan pelaksanaan transportasi (pool mobil) dan akomodasi perkantoran, pengurusan wisma/ mess, serta pengarsipan surat menyurat dinas;

d. *Assistant Manager* Perawatan Bangunan Dinas, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan perawatan bangunan-bangunan dinas (bangunan kantor, stasiun, rumah jabatan, griya karya dan bangunan/ fasilitas pendukung operasi lainnya) di Wilayahnya.

3. *Manager* Keuangan

Manager Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

b. Mengkoordinir penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran;
c. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan serta pengelolaan risiko diseksinya;
d. Membina pelaksanaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi;
e. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga serta penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan;
f. Melaksanakan penagihan atas piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Keuangan dibantu oleh seorang *Junior Manager* dan beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Penagihan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penagihan piutang usaha dari pengusahaan angkutan penumpang, barang dan pengusahaan asset (rekening G.215);
b. *Assistant Manager* Anggaran, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasi penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan rencana serta pelaksanaan anggaran;

c. *Assistant Manager* Akuntansi, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab pengelolaan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan Daerah Operasi;
d. *Assistant Manager* Keuangan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan pajak, pengesahan pembayaran gaji pegawai dan non pegawai, pengesahan pembayaran kepada pihak ketiga, penyelesaian *Dokumen* analisa dan tata usaha keuangan, serta penerbitan Rekening G.215.

4. *Manager* Sarana

Manager Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Menyusun program anggaran penyiapan sarana Siap Operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong);
d. Menyusun program penyiapan Lokomotif dan KRD Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Lokomotif dan KRD;
e. Menyusun program penyiapan Kereta dan Gerbong Siap Operasi, perawatan rutin dan pengendalian perawatan Kereta dan Gerbong;

f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan sarana, administrasi teknis perawatan sarana, keuangan dan pergudangan untuk seluruh Wilayah Seksi Sarana Daerah Operasi II Bandung;
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sarana di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sarana dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sarana Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program Anggaran Sarana, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program anggaran penyiapan sarana siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja efektifitas/ efisiensi anggaran perawatan sarana (Lokomotif & KRD, Kereta dan Gerbong);
b. *Assistant Manager* Perawatan Lokomotif & KRD, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Lokomotif & KRD siap operasi, perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan lokomotif & KRD;
c. *Assistant Manager* Kereta & Gerbong, mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun program penyiapan Kereta & Gerbong siap operasi,

perawatan rutin, pengendalian dan evaluasi kinerja perawatan Kereta & Gerbong.

5. *Manager* Jalan Rel dan Jembatan

Manager Jalan Rel dan Jembatan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Melaksanakan penyusunan program kerja/ anggaran dan pengendalian, serta evaluasi kinerja efektifitas/ efisiensi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
d. Melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan serta pemeliharaan kelaikan operasi jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
e. Melaksanakan penyusunan program kerja/ perencanaan teknis perawatan/ pemeliharaan dan pengoperasian sarana/ mesin perawatan jalan rel (MPJR) berikut fasilitas perawatannya serta evaluasi perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;

f. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu teknis perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan, serta administrasi operasional perawatan prasarana tersebut;
g. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Jalan Rel dan Jembatan di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Jalan Rel dan Jembatan dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Jalan Rel dan Jembatan Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan dan pengendalian program kerja/ anggaran serta evaluasi kinerja efektifitas dan efisiensi anggaran perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan;
b. *Assistant Manager* Konstruksi Jalan Rel dan Jembatan, mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan, termasuk desain untuk penanganan perbaikan darurat/ ringan, dan pemeliharaan kelaikan operasi prasarana tersebut;
c. *Assistant Manager* Fasilitas Sarana Perawatan Jalan Rel dan Jembatan dan Evaluasi, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program kerja dan perencanaan teknis perawatan/ pemeliharaan dan pengoperasian MPJR, baik mesin berat maupun ringan,

fasilitas pemeliharaan/ perawatan sarana MPJR dan fasilitas pemeliharaan/ perawatan jembatan, serta evaluasi kinerja perawatan jalan rel, sepur simpang dan jembatan.

6. *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS)

Manager Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik (SINTELIS) mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Menyusun program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
d. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Sinyal;
e. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Telekomunikasi;
f. Menyusun program dan melaksanakan perawatan Listrik;
g. Menjamin ketersediaan dan kelaikan peralatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
h. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik di Wilayah Daerah Operasi II Bandung.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik dibantu oleh beberapa *Inspector* setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT). *Assistant Manager* di bawah *Manager* Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :

a. *Assistant Manager* Program & Anggaran Perawatan SINTELIS, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program anggaran dan evaluasi kinerja perawatan Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik;
b. *Assistant Manager* Perawatan Sinyal, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan Sinyal;
c. *Assistant Manager* Perawatan Telekomunikasi dan Listrik, mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program perawatan peralatan Telekomunikasi dan Listrik.

7. *Manager* Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;

b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan, pengelolaan risiko dan terjaminnya *safety* di seksinya;
c. Melaksanakan pemantauan, pengawasan, pemeriksaan dan pembinaan mutu pekerjaan teknis operasi di Stasiun dan dalam Kereta Api, administrasi teknis operasional dan keuangan di seluruh UPT Stasiun, UPT Pelayanan Operasi Sarana Telakomunikasi dan UPT Pengendali Operasi Kereta Api pada wilayah Daerah Operasi II Bandung;
d. Melaksanakan pemantauan dan pengelolaan lokomotif/ KRD, kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/ telegram maklumat (TEM);
e. Melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan stasiun) dan lingkungan Daerah Operasi;
f. Melaksanakan pengendalian operasi kereta api secara terpusat dan terpadu di wilayah Daerah Operasi;
g. Melaksanakan pelayanan operasi sarana telekomunikasi dan pemberian informasi/ telegram;
h. Menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran kegiatan angkutan kereta api;
i. Melaksanakan pembinaan teknis terhadap Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang berada di bawah Seksi Operasi di Wilayahnya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Operasi dibantu oleh beberapa *Inspector* dan Kepala Pusat Pengendalian Operasi KA setingkat *Junior Manager*, beberapa *Assistant Manager* dan Unit Pelaksana Teknis (UPT).

1. *Junior Manager* Pusat Pengendalian Operasi KA mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian : operasi kereta api, operasi sarana dan prasarana secara terpusat dan terpadu di seluruh lintas wilayah Daerah Operasi, melaksanakan evaluasi terhadap perjalanan KA, yang terdiri dari :
    a. *Senior Supervisor* Perencanaan dan Evaluasi & Tata Usaha yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyiapan rencana pengendalian operasi kereta api, mengevaluasi dan melaporkan statistik operasi kereta api dan melaksanakan tata usaha dan pembinaan pegawai;
    b. *Senior Supervisor* Pengendalian Operasi Kereta Api yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta api dengan melaksanakan pengaturan dan mengkoordinasikan tugas-tugas PPKA *atau berfungsi sebagai PPKT (Pengatur Perjalanan Kereta Api Terpusat)* melalui komunikasi radio atau saluran/ fisik/ alat komunikasi lainnya;
    c. *Senior Supervisor* Operator Radio yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan realisasi operasi kereta

api dan melakukan koordinasi penanggulangan masalah dengan sektor-sektor terkait dengan menggunakan pesawat radio;

d. *Senior Supervisor* Pengendalian Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian peredaran lokomotif, KRD, dan kereta yang tidak sedang dalam perawatan di Depo Lokomotif dan Depo Kereta di Daerah Operasi;
e. *Centralized Traffic Control* (CTC) Tasikmalaya merupakan kepanjangan tangan dari Pusdalopka untuk wilayah timur yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengendalian operasi kereta secara terpusat dan terpadu di lintas timur Daerah Operasi II Bandung.

2. *Assistant Manager* di bawah *Manager* Operasi Daerah Operasi II Bandung, terdiri dari :
   a. *Assistant Manager* Perjalanan Kereta Api, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pengelolaan dan pemantauan kereta dan gerbong yang siap operasi, merumuskan pemanfaatan dan pembagian kereta dan gerbong, pengaturan dan evaluasi kinerja pelaksanaan program perjalanan kereta api, serta melaksanakan tata usaha telekomunikasi/ telehram maklumat (TEM);
   b. *Assistant Manager* Pelayanan, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan pelayanan di stasiun dan di atas KA;

c. *Assistant Manager* Keamanan dan Ketertiban, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan dan ketertiban operasi (di atas kereta api dan di stasiun) dan di lingkungan Daerah Operasi termasuk pengamanan asset perusahaan serta melaksanakan pembinaan terhadap POLSUSKA;

d. *Assistant Manager* Operasi Sarana yang mempunyai tugas dan tanggung jawab menyusun perencanaan dinasan Masinis/ Asisten Masinis, perencanaan dinasan Sarana, melaksanakan evaluasi dinasan Masinis/ Asisten Masinis dan Sarana serta pembinaan Masinis/ Asisten Masinis.

8. *Manager* Komersial

Manager Komersial mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) secara berkelanjutan dan pengelolaan risiko di seksinya;
c. Melaksanakan pengusahaan jasa angkutan penumpang, angkutan barang dan pengusahaan asset;
d. Mengelola jasa angkutan penumpang dan barang : melakukan survei/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan

dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi, keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/ wisata;

e. Mengelola *customer care* dan *customer retention*, termasuk penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa;
f. Mengusahakan asset stasiun dan sarana, mengelola pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, melakukan rencana, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi; serta
g. Membuat perencanaan program dan melaksanakan perawatan *hardware* dan jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Komersial dibantu oleh beberapa *Assistant Manager*, yaitu :

a. *Assistant Manager* Angkutan Penumpang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan penumpang, melakukan survei/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa termasuk pemaketan layanan, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, mengelola logistik penjualan angkutan penumpang, mengelola saluran distribusi,

keagenan, pelanggan korporat dan paket perjalanan/ wisata, serta pelayanan angkutan dinas termasuk pelayanan KBD/ KAD/ SAD/ SAC/ Karsus;

b. *Assistant Manager* Angkutan Barang, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan barang, melakukan survei/ riset pemasaran pengembangan produk/ jasa, mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, program penjualan dan evaluasinya, menjaga administrasi pentarifan, melakukan pemantauan pelayanan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran, serta melaksanakan pelayanan angkutan barang dinas;

c. *Assistant Manager Customer Care*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengelolaan *customer care*, *customer retention*, *call center*, pelayanan informasi di stasiun, pengelolaan kotak saran, pelayanan keluhan pelanggan, pemantauan *website*, pengelolaan *database* pelanggan, penyelesaian klaim asuransi, *service recovery* serta penanganan insiden yang menimpa pengguna jasa;

d. *Assistant Manager Pengusahaan Aset*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas pengusahaan asset stasiun dan sarana, pengusahaan asset *Right of Way (ROW)* dan asset di luar stasiun, perencanaan, evaluasi dan pengendalian pengusahaan asset dan kerjasama operasi;

e. *Assistant Manager Sistem Informasi*, yang mempunyai tugas dan tanggung jawab atas perencanaan program dan pelaksanaan perawatan *hardware*

dan jaringan yang mendukung implementasi sistem informasi yang ada di wilayahnya, termasuk mendukung implementasi *software*-nya.

9. *Manager* Pelelangan

Manager Pelelangan mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Menyiapkan kelengkapan dokumen lelang;
c. Melaksanakan pelelangan dan penatausahaan administrasi pelelangan.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya *Manager* Pelelangan dibantu oleh seorang *Assistant Manager* Kesekretariatan dna beberapa Anggota setingkat *Supervisor*.

10. *Junior Manager* Hubungan Masyarakat Daerah (HUMASDA)

Junior Manager Hubungan Masyarakat Daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Melaksanakan fungsi *Corporate Image Building*;
c. Mengelola informasi dan komunikasi di dalam perusahaan (internal) dan menjalin hubungan dengan media massa di luar perusahaan (eksternal);

d. Melaksanakan program *Corporate Social Responsibility (CSR)* di wilayahnya.

11. *Junior Manager* Hukum

Junior Manager Hukum mempunyai tugas dan tanggung jawab :

a. Merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan Kantor Pusat, di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
b. Memberikan pertimbangan dan pendampingan/ bantuan hukum di dalam dan di luar pengadilan serta menjadi sumber informasi hukum dan peraturan bagi pegawai/ pejabat di Wilayah Daerah Operasi II Bandung;
c. Menjalin hubungan dengan pihak-pihak eksternal terkait.

4.1.4 Aspek Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah misi pokok dalam menyelenggarakan angkutan secara massal, baik angkutan penumpang maupun angkutan barang dalam perekonomian negara. Dalam hal ini, bukan sebagai alat bantu untuk menghasilkan laba maupun sebagai alat pemerintahan. Selain fungsi tersebut, ada juga fungsi untuk menyediakan pengoperasian, pendayagunaan, pemeliharaan, perbaikan dan pengembangan sarana angkutan diatas rel dan usaha lainnya yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Setelah PERUMKA berubah status menjadi PT. Kereta Api (Persero). Kegiatannya tidak hanya memberikan pelayanan jasa angkutan massal kepada

masyarakat *(social oriented)* tetapi juga sekaligus berorientasi pada laba *(Profit oriented)*.

Adapun sifat usaha PT. Kereta Api (Persero) Bandung adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan pelayanan bagi pemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan pelayanan jasa angkutan kereta api dalam rangka memeperlancar arus perpindahan orang atau barang secara massal untuk menunjang pembangunan nasional.

Tujuan dari perusahaan yang meliputi berbagai kegiatan adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan jasa angkutan yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan umum
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi, stabilitas politik dan budaya.
3. meningkatkan pangsa pasar angkutan dalam kaitannya dengan sistem persaingan.

Pengelolaan keuangan yang merupakan salah satu aspek pengelolaan perusahaan yang sangat menentukan kelangsungan hidup PT. Kereta Api (Persero) Bandung mencakup beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengelolaan perusahaan melalui kegiatan perencanaan pengendalian dan pengambilan keputusan.

2. Pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan dan pengelolaan kekayaan negara yang dipisahkan dari APBN secara berkala yang ditunjukan kepada pemerintah selaku pemilik atau penyelenggara perkeretaapian.

4.1.5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang berjumlah 573 orang kemudian diambil 85 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia,dan pendidikan. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1
Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	f	%
1	Pria	70	82.35
2	Wanita	15	17.65
Jumlah		**85**	**100**

n : 85 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2009

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 70 responden (82.35%) berjenis kelamin pria, sedangkan 15 responden (17.65%) berjenis kelamin wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung

Jawa Barat tingkat resiko dan beban pekerjaannya lebih tinggi jadi lebih banyak karyawan laki-laki daripada wanita.

Tabel 4.2
Frekuensi Usia Responden

No	Jawaban Responden	f	%
1	< 25 Tahun	0	0
2	26 - 35 Tahun	21	24.71
3	36 - 45 Tahun	50	58.82
4	> 45 Tahun	14	16.47
Jumlah		**85**	**100**

n : 85 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2009

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi usia responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 50 responden (58.82%) berusia antara 36-45 tahun, 21 responden (20.00%) berusia antara 26-35 tahun, sedangkan 14 responden lainnya (16.47%) berusia antara > 45 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah 36-45 tahun. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung jarang melakukan perekrutan karyawan baru sehingga usia responden berkisar antara 36-45 tahun sebanyak 50 responden (58.82%).

Tabel 4.3
Frekuensi Pendidikan Responden

No	Jawaban Responden	f	%
1	SD	0	0
2	SMP	18	21.18
3	SMA	47	55.29
4	Diploma	13	15.29
5	Sarjana	7	8.24
Jumlah		**85**	**100**

n : 85 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2009

Tabel di atas menggambarkan mengenai frekuensi pendidikan responden. Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden yang diteliti, sebanyak 47 responden (55.29%) berpendidikan SMA, 18 responden (21.18%) berpendidikan SMP, 13 responden (15.29%) berpendidikan Diploma, sedangkan 7 responden lainnya (8.24%) berpendidikan Sarjana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah latar pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat karyawan lama masih bekerja dengan tingkat pendidikan responden adalah SMA sebanyak 47 responden (55.29%).

4.2 Hasil Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatf dan kualitatif, kuantitatif menggunakan analisis korelasi,analisis regresi,koefisien determinasi dan uji hipotesis

4.2.1 Hasil Analisis (Kualitatif)

4.2.1.1 Pelaksanaan Penilaian Kinerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

Tanggapan responden terhadap instrumen pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat, maka dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner.

Dalam penelitian ini variabel pelaksanaan penilaian kinerja digali melalui 3 indikator, yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat pelaksanaan penilaian kinerja PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat.

Hasil pengolahan data untuk variabel pelaksanaan penilaian kinerja ditunjukkan pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kemampuan Teknis	1261	1700	74,18%	Baik
Kemampuan Konseptual	794	1275	62,27%	Cukup
Kemampuan Hubungan Interpersonal	851	1275	66,75%	Cukup
Jumlah	2906	4250	68,38%	Baik

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel diatas menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian kinerja yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat adalah sebesar 68,38%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria Baik.(lihat tabel 4.2.) Hal ini mengindikasikan bahwa selama ini penilaian kinerja sudah mengakomodir kemampuan karyawan yang terdiri dari kemampuan tekhnis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal

Tabel 4.5
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden yang berhubungan dengan Kemampuan teknis,kemampuan konseptual

dan kemampuan hubungan interpersonal variabel pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

A. Kemampuan Teknis

Tabel 4.6
Selama Ini Penilaian Kinerja Di PT Kai Didasarkan Pada Tingkat Kualitas Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	28	32,9
2	Setuju	35	41,2
3	Cukup	14	16,5
4	Tidak Setuju	5	5,9
5	Sangat Tidak Setuju	3	3,53
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai selama ini penilaian kinerja di PT Kai didasarkan pada tingkat kualitas kerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 35 responden (41,2%) menyatakan setuju, 28 responden (32,9%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (16,5%) menyatakan cukup, 5 responden (5,9%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (3,53%) menyatakan sangat tidak setuju Hal ini mengindentifikasikan sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat setuju bahwa selama ini penilaian kinerja di PT Kereta Api Indonesia didasarkan pada tingkat kualitas kerja karena selama ini PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sudah memperhatikan indikator kemampuan tekhnis dalam kualitas bekerja karyawan sebagai aspek penilaian kinerja.

Tabel 4.7
Kemampuan Mengerjakan Pekerjaan Secara Rapi Merupakan Salah Satu Indikator Penilaian Kinerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	22	25,9
2	Setuju	42	49,4
3	Cukup	17	20,0
4	Tidak Setuju	4	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai kemampuan mengerjakan pekerjaan secara rapi merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 42 responden (49,4%) menyatakan setuju, 22 responden (25,9%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (20,0%) menyatakan cukup sedangkan 4 responden lainnya (4,7%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindentifikasikan sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat setuju bahwa kemampuan mengerjakan pekerjaan secara rapi merupakan salah satu indikator penilaian kinerja. karena selama ini PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung selalu memperhatikan indikator kerapihan karyawan dalam bekerja sebagai aspek penilaian kinerja.

Tabel 4.8
Tingkat Kemampuan Para Karyawan Menggunakan Peralatan Merupakan Indikator Penilaian

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	5,9
2	Setuju	17	20,0
3	Cukup	34	40,0
4	Tidak Setuju	28	32,9
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,2
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tingkat kemampuan para karyawan menggunakan peralatan merupakan indikator penilaian. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 34 responden (40,0%) menyatakan cukup, 28 responden (32,9%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (20,0%) menyatakan setuju, 5 responden (5,9%) menyatakan sangat setuju sedangkan 1 responden lainnya (1,2%) menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat bahwa tingkat kemampuan para karyawan menggunakan peralatan cukup mempengaruhi penilaian kinerja. . karena PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung kurang optimal memberikan penilaian kinerja tentang indikator kemampuan karyawan dalam menggunakan alat.

Tabel 4.9
Tingkat Pencapaian Kerja Karyawan Merupakan Indikator Penilaian

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	23	27,1
2	Setuju	40	47,1
3	Cukup	18	21,2
4	Tidak Setuju	4	4,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tingkat pencapaian kerja karyawan merupakan indikator penilaian. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 40 responden (47,1%) menyatakan setuju,23 responden (27,1%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (21,2%) menyatakan cukup.sedangkan 4 responden (4,7%) menyatakan tidak setuju Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat setuju bahwa tingkat pencapaian kerja karyawan merupakan salah satu indikator penilaian karena selama ini komponen pencapaian kerja sudah diperhatikan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sebagai aspek penilaian kinerja karena dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai

B. Kemampuan Konseptual

Tabel 4.10
Tingkat Pengalaman Bekerja Merupakan Salah Satu Komponen Penilaian Prestasi Kerja Di PT KAI

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	32	37,65
3	Cukup	31	36,5
4	Tidak Setuju	19	22,35
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tingkat pengalaman bekerja merupakan salah satu komponen penilaian kinerja di PT Kai. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 32 responden (37,65%) menyatakan setuju, 31 responden (36,5%) menyatakan cukup Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat bahwa selama ini di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung memperhatikan tingkat pengalaman bekerja karyawan sebagai salah satu komponen penilaian kinerja.

Tabel 4.11
Selama Ini Perusahaan Melakukan Penilaian Kinerja Berdasarkan Pemahaman Karyawan Akan Tugasnya

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	33	38,82
3	Cukup	30	35,29
4	Tidak Setuju	19	22,35
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai selama ini perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pemahaman karyawan akan tugasnya. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 33 responden (38,82%) menyatakan setuju, 30 responden (35,29%) menyatakan cukup, 19 responden (22,35%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3,53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat setuju bahwa selama ini perusahaan melakukan penilaian kinerja berdasarkan pemahaman karyawan akan tugasnya.karena PT kereta Api Indonesia sudah mensosialisasikan agar karyawan bukan hanya memahami akan tugasnya tetapi juga menjalankan tugasnya dengan baik dan benar

Tabel 4.12
Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Pekerjaannya Merupakan Aspek Yang Dimiliki Dalam Penilaian Kinerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	18	21,18
3	Cukup	30	35,29
4	Tidak Setuju	34	40,00
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya merupakan aspek yang dimiliki dalam penilaian kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 34 responden (40,00%) menyatakan tidak setuju, 30 responden (35,29%) menyatakan cukup, 18 responden (21,18%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3,53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat tidak setuju bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya merupakan aspek yang dimiliki dalam penilaian kinerja karena PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung kurang memperhatikan faktor tanggung jawab karyawan dalam bekerja sebagai aspek penilaian kinerja.

C. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Tabel 4.13
Kerjasama Yang Baik Merupakan Aspek Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Di PT Kai

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	1	1,2
2	Setuju	34	40,0
3	Cukup	30	35,3
4	Tidak Setuju	20	23,53
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai kerjasama yang baik merupakan aspek dalam penilaian kinerja karyawan di PT Kai. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 30 responden (35,3%) menyatakan cukup, 34 responden (40%) menyatakan setuju, 20 responden (23,53%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 1 responden lainnya (1,2%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat kerjasama yang baik antar sesama karyawan merupakan aspek dalam penilaian kinerja karyawan di PT Kai.hal ini berarti bahwa kerja sama juga menjadi perhatian PT Kereta Api Indonesia untuk mencapai visi dan misi perusahaan

Tabel 4.14
Hubungan Saya Dengan Atasan Mempengaruhi Penilaian Kinerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	13	15,29
2	Setuju	20	23,53
3	Cukup	42	49,41
4	Tidak Setuju	10	11,76
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai hubungan saya dengan atasan mempengaruhi penilaian kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 42 responden (49,41%) menyatakan cukup, 20 responden (23,53%) menyatakan setuju, 13 responden (15,29%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 10 responden lainnya (11,76%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat bahwa hubungan karyawan dengan atasan cukup berpengaruh terhadap penilaian kinerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung,hal ini berarti baik agar penilaian kinerja di PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung lebih objektif

Tabel 4.15
Tingkat Hubungan antar Karyawan Dalam Bekerja Mempengaruhi Penilaian Kinerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	8	9,41
2	Setuju	22	25,88
3	Cukup	51	60,00
4	Tidak Setuju	4	4,71
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tingkat hubungan antar karyawan dalam bekerja mempengaruhi penilaian kinerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 51 responden (60,00%) menyatakan cukup, 22 responden (25,88%) menyatakan setuju, 8 responden (9,41%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 4 responden lainnya (4,71%) menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat hubungan yang baik sesama karyawan dalam bekerja cukup mempengaruhi penilaian kinerja.hal ini berarti PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung harus lebih memperhatikan hubungan antara karyawan sebagai penilaian kinerja agar karyawan bisa mengerjakan tugasnya dengan baik

4.2.1.2. Motivasi Kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat

Tanggapan responden tentang motivasi kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang penulis lakukan dalam penelitian

dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat yang berjumlah 85 orang, dari jumlah populasi 573 karyawan.

Kuesioner untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan dengan skala ukur ordinal yang memiliki 5 alternatif jawaban. Skor yang diperoleh dari tiap-tiap responden dapat dilihat selengkapnya pada lembaran lampiran. Dalam penelitian ini digali melalui 5 indikator, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat.

Adapun hasil pengolahan data dan analisa dari jawaban kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kebutuhan fisiologis	546	850	64,24%	Cukup
Kebutuhan rasa aman	509	850	59,88%	Cukup
Kebutuhan untuk rasa memiliki	536	850	63,06%	Cukup
Kebutuhan akan harga diri	572	850	67,29%	Cukup
Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri	515	850	60,59%	Cukup
Jumlah	2678	4250	63,01%	Cukup

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel diatas menunjukkan bahwa persentase motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat adalah sebesar 63,01%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria cukup. (lihat tabel 4.13.) hal ini mengindikasikan bahwa selama ini motivasi kerja karyawam di PT Kereta Api (persero indonesia) belum maksimal

Di bawah ini ditampilkan hasil pengolahan kuesioner tentang motivasi kerja.

A. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.17
Kebutuhan Fisik (Makan Dan Minum) Telah Diberikan Oleh Perusahaan Secara Layak

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	5,88
2	Setuju	30	35,29
3	Cukup	38	44,71
4	Tidak Setuju	12	14,12
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai kebutuhan fisik (makan dan minum) telah diberikan oleh perusahaan secara layak. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 38 responden (44,71%) menyatakan cukup, 30 responden (35,29%) menyatakan

setuju, 12 responden (14,12%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 5 responden lainnya (5,88%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat perusahaan cukup memberikan kebutuhsn fisik atau layak kepada karyawan hal ini berarti PT Kereta Api Indonesia (persero) Bandung kurang optimal dalam memberikan kebutuhan makan dan minum.

Tabel 4.18
Tingkat Tunjangan Kesehatan Yang Diberikan Perusahaan Telah Memenuhi Kebutuhan Hidup Sehat

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	24	28,24
3	Cukup	36	42,35
4	Tidak Setuju	22	25,88
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai tingkat tunjangan kesehatan yang diberikan perusahan telah memenuhi kebutuhan hidup sehat. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 36 responden (42,35%) menyatakan cukup, 24 responden (28,24%) menyatakan setuju, 22 responden (25,88%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3,53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa berarti tingkat tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan belum optimal kepada karyawan

B. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.19
Anda Merasa Aman Dalam Melakukan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	20	23,53
3	Cukup	37	43,53
4	Tidak Setuju	25	29,41
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai Anda merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 37 responden (43,53%) menyatakan cukup, 25 responden (29,41%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (23,53%) menyatakan setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3,53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat perusahaan sudah cukup memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan hal ini berarti PT Kereta Api Indonesia belum optimal memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.20
Selama Ini Perusahaan Kurang Memberi Jaminan Keselamatan Kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Tidak Setuju	12	14,1
2	Tidak Setuju	10	11,8
3	Cukup	27	31,8
4	Setuju	36	42,4
5	Sangat Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai selama ini perusahaan kurang memberi jaminan keselamatan kerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 36 responden (42,4%) menyatakan setuju, 27 responden (31,8%) menyatakan cukup, 12 responden (14,12%) menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan 10 responden lainnya (11,8%) menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti PT Kereta Api Indonesia kurang memberi keselamatan kerja kepada karyawan terutama bagian operasi.

C. Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki

Tabel 4.21
Lingkungan Kerja Di PT Kai Cukup Kondusif Terlihat Dari Rekan Sekerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	25	29,41
3	Cukup	35	41,18
4	Tidak Setuju	22	25,88
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai lingkungan kerja di PT Kai cukup kondusif terlihat dari rekan sekerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 35 responden (41,18%) menyatakan cukup, 25 responden (29,41%) menyatakan setuju, 22 responden (25,88%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3.53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat lingkungan kerja di PT Kai cukup kondusif terlihat dari rekan sekerja.

Tabel 4.22
Keterbukaan Dan Saling Mendukung Merupakan Pola Kerja Didalam Perusahaan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	6	7,1
2	Setuju	32	37,6
3	Cukup	20	23,53
4	Tidak Setuju	27	31,76
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai keterbukaan dan saling mendukung merupakan pola kerja didalam perusahaan. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 32 responden (37,65%) menyatakan setuju, 27 responden (31,76%) menyatakan tidak setuju, 20 responden (23,53%) menyatakan cukup, sedangkan 6 responden lainnya (7,1%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat PT Kai cukup terbuka dan saling mendukung sebagai pola kerja didalam perusahaan.

D. Kebutuhan Akan Harga Diri

Tabel 4.23
Anda Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Kemampuan Anda Dalam Bekerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	13	15,29
2	Setuju	24	28,24
3	Cukup	34	40,00
4	Tidak Setuju	14	16,47
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai Anda mendapatkan gaji sesuai dengan kemampuan anda dalam bekerja. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 34 responden (40,00%) menyatakan cukup, 24 responden (28,24%) menyatakan setuju, 14 responden (16,47%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 13 responden lainnya (15,29%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat cukup mendapatkan gaji yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.24
Perusahaan Selalu Memberikan Penghargaan Kepada Karyawan Yang Berprestasi

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	8	9,41
2	Setuju	24	28,24
3	Cukup	39	45,88
4	Tidak Setuju	14	16,47
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 39 responden (45,88%) menyatakan cukup, 24 responden (28,24%) menyatakan setuju, 14 responden (16,47%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 8 responden lainnya (9,41%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat perusahaan cukup dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

E. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Tabel 4.25
Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Mengembangkan Kompetensi Diri Karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	1	1,18
2	Setuju	9	10,59
3	Cukup	44	51,76
4	Tidak Setuju	31	36,47
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri karyawan. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 44 responden (51,76%) menyatakan cukup, 31 responden (36,47%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (10,59%) menyatakan setuju, sedangkan 1 responden lainnya (1,18%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat perusahaan cukup memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri karyawan.

Tabel 4.26
Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Maju Dan Berkembang Mengisi Jabatan-Jabatan Strategis Perusahaan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	3	3,53
2	Setuju	39	45,88
3	Cukup	23	27,1
4	Tidak Setuju	20	23,53
5	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		**85**	**100**

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Tabel di atas menggambarkan jawaban responden dari pertanyaan mengenai perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang mengisi jabatan-jabatan strategis perusahaan. Berdasarkan tabel di atas, dari 85 responden yang diteliti sebanyak 39 responden (45,88%) menyatakan setuju, 23 responden (27,1%) menyatakan cukup, 20 responden (23,53%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 3 responden lainnya (3,53%) menyatakan sangat setuju. Hal ini mengindentifikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti berpendapat perusahaan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang mengisi jabatan-jabatan strategis perusahaan hal ini terlihat dari jabatan – jabatan strategis yang di isi oleh orang – orang dari dalam PT Kereta Api sendiri sampai dari orang luar yang berkompeten.

4.2.2. Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui **"**Pengaruh Pelaksanaan Penilaian kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**"**, maka digunakan analisis korelasi analisis regresi linear sederhana, determinasi dan uji t untuk mencari hipotesis langkah – langkahnya adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui hubungan *Pelaksanaan Penilaian kinerja* (variabel X) dengan *Motivasi Kerja Karyawan* (variabel Y), digunakan analisis korelasi Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^{\,2} - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^{\,2} - (\sum Y)^2\}}}$$

Dari perhitungan diperoleh:

n = 85

Σ X = 2354,570
Σ Y = 1925,473
Σ XY = 56084,935
Σ X^2 = 67977,524
Σ Y^2 = 47841,019

maka

$$r = \frac{(85)(56084{,}935) - (2354{,}570)(1925{,}473)}{\sqrt{\left\{(85 \times 667977{,}524) - 2354{,}570^2\right\}\left\{(85 \times 47841{,}019) - 1925{,}473^2\right\}}}$$

= 0,806

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,806 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan searah antara *Pelaksanaan Penilaian kinerja* (variabel X) dengan *Motivasi Kerja Karyawan* (variabel Y). Artinya, semakin tinggi *Pelaksanaan Penilaian kinerja* maka semakin meningkat *Motivasi Kerja*

Karyawan, atau semakin besar *Motivasi Kerja Karyawan*, maka semakin meningkat *Pelaksanaan Penilaian kinerja*.

4.2.2.2 Analisis regresi

Y = a + bX

Dengan:

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

dan

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

Berikut ini adalah data dari variabel *Pelaksanaan Penilaian kinerja* (X) dan variabel *Motivasi Kerja Karyawan* (Y) yang telah dihitung melalui program spss 13 :

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806[a]	,649	,645	4,22627

a. Predictors: (Constant), x

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2741,513	1	2741,513	153,489	,000[a]
	Residual	1482,491	83	17,861		
	Total	4224,004	84			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,985	2,277		-2,189	,031
	x	,998	,081	,806	12,389	,000

a. Dependent Variable: y

Dari hasil perhitungan diperoleh :

n = 85

Σ X = 2354,570
Σ Y = 1925,473
Σ XY = 56084,935
Σ X^2 = 67977,524
Σ Y^2 = 47841,019

Sehingga didapatkan nilai a dan b sebagai berikut :

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

$$a = \frac{(1925{,}473)(67977{,}524) - (2354{,}570)(56084{,}935)}{(85)(67977{,}524) - 2354{,}570^2}$$

$$a = -4{,}985$$

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

$$b = \frac{(85)(56084\ ,935) - (2354{,}570)\ (1925{,}473)}{(85)(67977\ ,524) - 2354{,}570^{\ 2}}$$

$$b = 0{,}998$$

Diperoleh model regresi sebagai berikut:

Y = -4,985 + 0,998 X

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel *Pelaksanaan Penilaian kinerja* (X) bernilai nol atau *Motivasi Kerja Karyawan* (Y) tidak dipengaruhi oleh *Pelaksanaan Penilaian kinerja,* maka rata-rata *Motivasi Kerja Karyawan* bernilai -4,985. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika

variabel *Pelaksanaan Penilaian kinerja* (X) meningkat sebesar satu satuan, maka *Motivasi Kerja Karyawan* akan meningkat sebesar 0,998.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh antara *penilaian kinerja* (variabel X) terhadap *motivasi kerja* (variabel Y). ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

KD = r^2 x 100%

= $(0,806)^2$ x 100%

= 64,97%

Artinya, *penilaian kinerja* (variabel X) memberikan pengaruh sebesar 64,97% terhadap *motivasi kerja* (variabel Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,03% *motivasi kerja* dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.yaitu : promosi,kepemimpinan,kompetensi dan lain - lain

4.2.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Artinya, Penilaian kinerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

$H_1 : \rho \neq 0$ Artinya, Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t student :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

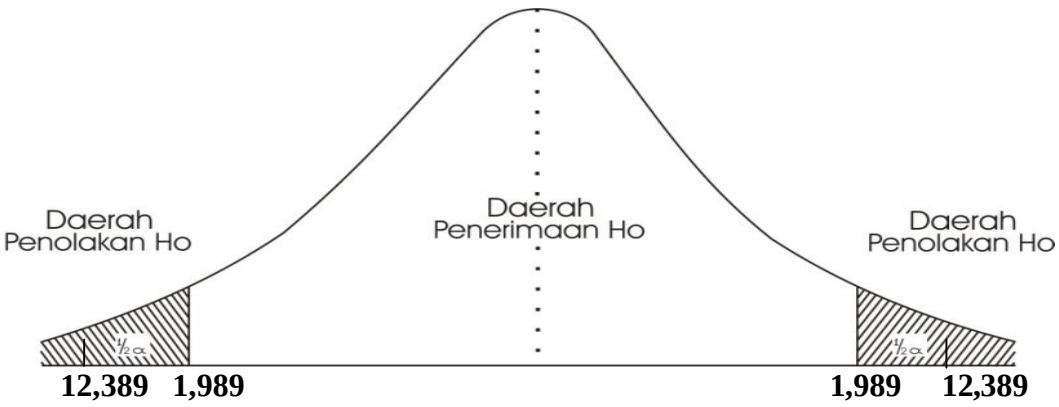
$$= \frac{0{,}806\sqrt{85-2}}{\sqrt{1-(0{,}806)^2}}$$

$$= 12{,}389$$

Dengan α = 5% dan dk = n-2 =83 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,989.

Berdasarkan kriteria uji berikut:

1. Terima Ho jika -t tabel < t hitung < t tabel
2. Tolak Ho jika t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel



Gambar 4.2
Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 12,389. Karena nilai t hitung (12,389) > t tabel (1,989), maka Ho ditolak. Artinya, penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat".

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2009:551) Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.