BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

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

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.

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.

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

Untuk memberikan gambaran demografi responden yang diteliti pada bagian ini diberikan demografi responden yang ditetapkan oleh peneliti pada awal penelitian berkaitan dengan pendidikan terakhir dan pengalaman kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki-Laki	67	73.53
Wanita	18	26.47
Total	**85**	**100,00**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Hasil yang diperoleh dari data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah Laki-Laki (73.53%) dan Wanita ada sebanyak 26.47%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Interval Usia	F	%
< 25 tahun	0	0
26 – 35tahun	26	32.25
36 – 45 tahun	45	57.41
46– 55 tahun	14	10.34
Total	**85**	**100,00**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Hasil yang diperoleh dari data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki usia antara 36 sampai dengan 45 tahun (57.41%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	F	%
Kawin	61	71.76
Belum Kawin	24	28.24
Total	**85**	**100,00**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Hasil yang diperoleh dari data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah (71.76%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	F	%
SD	0	0
SMP	14	17.88
SMA/SMK	37	39.47
Diploma (D1/D3)	18	19.29
Strata Satu (S1)	13	15.39
S2	3	7.97
S3	0	0
Total	**85**	**100.00**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Hasil yang diperoleh dari data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah tamatan SMA/SMK (39.47%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	F	%
< 5 tahun	15	17.65
5-10 tahun	18	21.18
11-20 tahun	32	37.65
21-40 tahun	20	23.53
> 41 tahun	0	0.00
Total	**85**	**100.00**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Hasil yang diperoleh dari data lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden Pengalaman kerja selama 11-20 tahun (37.65%).

4.2 Hasil Pembahasan

4.2.1 Analisis Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) Bandung

Kepuasan Kerja Karyawan mengukur sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan diukur dengan enam indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, promosi dan Lingkungan kerja.

Hasil pengolahan data untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil pengolahan Data Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1.	Gaji	531	850	62.47%	Cukup
2.	Pekerjaan itu sendiri	250	425	58.82%	Cukup
3.	Rekan sekerja	582	850	68.47%	Baik
4.	Atasan	616	850	72.47%	Baik
5	Promosi	275	425	64.71%	Cukup
6	Lingkungan kerja	530	850	62.35%	Cukup
	Jumlah	2784	4250	65.51%	Cukup

Sumber: Data primer yang telah diolah

Hasil persentase skor aktual tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja karyawan berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,51%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja karyawan telah masuk dalam kategori cukup. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
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 variabel kepuasan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, yang terdiri dari indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, promosi dan Lingkungan kerja.

1. Gaji

Tabel 4.8
Gaji yang ada terima memenuhi kebutuhan hidup

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	2	2.4
Setuju	22	25.9
Kurang Setuju	38	44.7
Tidak Setuju	19	22.4
Sangat Tidak Setuju	4	4.7
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 44,7% gaji yang diterima memenuhi kebutuhan hidup setiap bulannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dari PT. Kereta Api (persero) Bandung belum memenuhi kebutuhan hidup setiap bulannya.

Tabel 4.9
Gaji yang ada terima sesuai dengan beban kerja

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	4	4.7
Setuju	34	40.0
Kurang Setuju	30	35.3
Tidak Setuju	14	16.5
Sangat Tidak Setuju	3	3.5
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menyatakan setuju sebesar 40,0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan gaji yang diterima oleh karyawan dari PT. Kereta Api (persero) Bandung sesuai dengan beban kerja.

2. Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.10
Pekerjaan yang dimiliki saat ini cukup menarik

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	3	3.5
Setuju	22	25.9
Kurang Setuju	27	31.8
Tidak Setuju	33	38.8
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 38,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hanya sebagian kecil responden menyatakan pekerjaan yang dimiliki saat ini cukup menarik, sehingga terpacu untuk mengerjakannya secara optimal.

3. Rekan Sekerja

Tabel 4.11
Diantara karyawan saling memberikan motivasi dalam bekerja

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	7	8.2
Setuju	38	44.7
Kurang Setuju	25	29.4
Tidak Setuju	15	17.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 44.7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan saling memberi motivasi dalam bekerja diantara karyawan.

Tabel 4.12
Rekan kerja mendukung dan menyemangati

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	0	0.0
Setuju	43	50.6
Kurang Setuju	34	40.0
Tidak Setuju	8	9.4
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 50.6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan rekan kerja mendukung dan menyemangati untuk menyelesaikan pekerjaan.

4. Atasan

Tabel 4.13
Atasan memberikan pujian bagi karyawan yang berprestasi

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	0	0.0
Setuju	60	70.6
Kurang Setuju	22	25.9
Tidak Setuju	3	3.5
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 70.6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan atasan memberikan pujian bagi karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.14
Atasan membantu jika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	1	1.2
Setuju	54	63.5
Kurang Setuju	23	27.1
Tidak Setuju	7	8.2
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 63.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan Atasan membantu jika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan karaywan.

5. Promosi

Tabel 4.15
Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang miliki

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	0	0.0
Setuju	37	43.5
Kurang Setuju	31	36.5
Tidak Setuju	17	20.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 43.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

6. Lingkungan Kerja

Tabel 4.16
Lingkungan kerja memberikan rasa nyaman

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	1	1.2
Setuju	19	22.4
Kurang Setuju	49	57.6
Tidak Setuju	16	18.8
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 57.6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan Lingkungan kerja kurang memberikan rasa nyaman.

Tabel 4.17

Perusahaan memberikan fasilitas dilingkungan kerja

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	1	1.2
Setuju	32	37.6
Kurang Setuju	33	38.8
Tidak Setuju	19	22.4
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 38.8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan perusahaan belum memberikan fasilitas yang cukup dilingkungan kerja.

4.2.2 Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) Bandung

Prestasi Kerja Karyawan menjelasakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pagawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tedapat lima indikator yang diukur yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif.

Hasil pengolahan data untuk variabel prestasi kerja ditunjukkan pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4. 18
Hasil pengolahan Data Untuk Variabel Prestasi Kerja

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
1.	Kualitas Kerja	588	850	69.18%	Baik
2.	Kuantitas Kerja	560	850	65.88%	Cukup
3.	Kerja Sama	501	850	58.94%	Cukup
4.	Tanggung Jawab	599	850	70.47%	Baik
5	Inisiatif	556	850	65.41%	Cukup
	Jumlah	2804	4250	65.98%	Cukup

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Hasil persentase skor aktual tanggapan responden terhadap Prestasi kerja karyawan berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui sebesar 65,98%. Nilai yang mengandung pengertian bahwa tanggapan responden Prestasi kerja karyawan terlihat dari skor yang diperoleh masuk dalam kategori cukup. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
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 variabel prestasi kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, yang terdiri dari indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif.

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.20
Berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	9	10.6
Setuju	31	36.5
Kurang Setuju	27	31.8
Tidak Setuju	18	21.2
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 36.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden menyatakan sebagai karyawan telah berusaha untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan menunjukan hasil kerja yang maksimal.

Tabel 4.21
Dalam melaksanakan pekerjaan berusaha untuk mengutamakan mutu

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	12	14.1
Setuju	38	44.7
Kurang Setuju	20	23.5
Tidak Setuju	15	17.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 44.7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden sudah melaksanakan pekerjaan berusaha untuk mengutamakan mutu.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.22
Berupaya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efesien

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	9	10.6
Setuju	21	24.7
Kurang Setuju	40	47.1
Tidak Setuju	15	17.6
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 47.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden belum mampu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efesien.

Tabel 4.23
Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	10	11.8
Setuju	23	27.1
Kurang Setuju	35	41.2
Tidak Setuju	17	20.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 41.2%, Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

3. Kerja Sama

Tabel 4.24
Berusaha untuk mendiskusikan masalah dengan atasan atau rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	5	5.9
Setuju	15	17.6
Kurang Setuju	34	40.0
Tidak Setuju	31	36.5
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 40.0%, dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 36.5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden belum bisas dan belum berusaha untuk mendiskusikan masalah dengan atasan atau rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.25
Berusaha untuk meningkatkan kerjasama antara instansi dan lembaga lain

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	3	3.5
Setuju	16	18.8
Kurang Setuju	41	48.2
Tidak Setuju	25	29.4
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 48.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden belum bisa meningkatkan kerjasama antara instansi dan lembaga lain.

4. Tanggung Jawab

Tabel 4.26

Mengetahui dengan jelas tentang job Description

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	8	9.4
Setuju	34	40.0
Kurang Setuju	39	45.9
Tidak Setuju	4	4.7
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.26 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 45,9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden belum mengetahui dengan jelas tentang job Description yang harus mereka lakukan.

Tabel 4.27
Dalam bekerja Selalu menyelesaikan tugas dengan baik

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	7	8.2
Setuju	34	40.0
Kurang Setuju	39	45.9
Tidak Setuju	5	5.9
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju sebesar 45.9%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden dalam bekerja, belum mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Inisiatif

Tabel 4.28
Menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	4	4.7
Setuju	40	47.1
Kurang Setuju	17	20.0
Tidak Setuju	24	28.2
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 47.1%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden sudah dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.

Tabel 4.29
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Jawaban Responden	F	%
Sangat Setuju	8	9.4
Setuju	35	41.2
Kurang Setuju	13	15.3
Tidak Setuju	29	34.1
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
Jumlah	**85**	**100.0**

n : 85 responden
Sumber : Hasil Data Penelitian 2010

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan setuju sebesar 41.2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.2.3 Analisis Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api (persero) Daop II Bandung

Dalam menganalisa sejauh mana kepuasan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan korelasi rank spearman, koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menyebarkan kuesioner kepada 85 responden yang diambil dari populasi yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung. Setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan dioleh untuk proses yang lebih lanjut.

Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas, korelasi menggunakan program *SPSS 15.0 for windows.*

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar pengaruhnya kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman dengan cara mengkorelasi skor total dari variabel X (kepuasan kerja) dengan skor total dari variabel Y (prestasi kerja) dari 85 responden. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H_0 : $\rho = 0$; H_0 diterima, artinya tidak berpengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

H_1 : $\rho \neq 0$; H_1 diterima, artinya berpengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

Dari kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka diperoleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*.

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan perhitungan variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (prestasi kerja) dengan perhitungan

analisis korelasi Rank Spearman yang merupakan metode statistik non parametrik dengan menggunakan *SPSS 15.0 for windows*.

4.2.3.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini digunakan korelasi *rank Spearman,* sesuai dengan data hasil penelitian yang memiliki skala pengukuran ordinal. Sebelum menguji kebermaknaan pengaruh Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan, terlebih dahulu dihitung keeratan hubungan antara Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan.

Perhitungan koefisien korelasi hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan menggunakan rumus korelasi *rank Spearman* berikut karena terdapat skor yang sama (ada data kembar) pada data variabel X maupun Y.

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \times \sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

Untuk perhitungan menggunakan rumus di atas diperlukan nilai-nilai yang diperoleh dari tabel berikut :

Tabel 4.30

Data Perhitungan Korelasi

No. Responden	X	Y	Rank(X)	Rank(Y)	di	di^2
1	36	39	60	65.5	-5.5	30.25
2	38	42	74	76	-2	4
3	40	40	81	70	11	121
4	37	39	67	65.5	1.5	2.25
5	41	38	84	62.5	21.5	462.25
6	40	36	81	56	25	625
7	39	43	77.5	79	-1.5	2.25
8	37	43	67	79	-12	144
9	37	46	67	84	-17	289
10	37	42	67	76	-9	81
11	37	36	67	56	11	121
12	35	40	54	70	-16	256
13	38	28	74	23.5	50.5	2550.25
14	35	46	54	84	-30	900
15	39	42	77.5	76	1.5	2.25
16	36	38	60	62.5	-2.5	6.25
17	33	40	41.5	70	-28.5	812.25
18	37	40	67	70	-3	9
19	37	40	67	70	-3	9
20	38	40	74	70	4	16
21	33	34	41.5	49.5	-8	64
22	37	38	67	62.5	4.5	20.25
23	33	33	41.5	46	-4.5	20.25
24	35	36	54	56	-2	4
25	36	37	60	60	0	0
26	40	43	81	79	2	4
27	38	40	74	70	4	16
28	28	30	17.5	33.5	-16	256
29	38	41	74	74	0	0
30	42	46	85	84	1	1
31	34	28	48	23.5	24.5	600.25
32	35	36	54	56	-2	4
33	40	44	81	81.5	-0.5	0.25
34	26	29	7	28.5	-21.5	462.25
35	40	44	81	81.5	-0.5	0.25
36	28	30	17.5	33.5	-16	256
37	28	30	17.5	33.5	-16	256
38	32	32	35	43.5	-8.5	72.25

No. Responden	X	Y	Rank(X)	Rank(Y)	di	di^2
39	37	38	67	62.5	4.5	20.25
40	30	31	27	39.5	-12.5	156.25
41	31	26	31	14	17	289
42	35	36	54	56	-2	4
43	33	34	41.5	49.5	-8	64
44	30	31	27	39.5	-12.5	156.25
45	33	33	41.5	46	-4.5	20.25
46	34	34	48	49.5	-1.5	2.25
47	29	30	23	33.5	-10.5	110.25
48	30	31	27	39.5	-12.5	156.25
49	27	29	11.5	28.5	-17	289
50	27	29	11.5	28.5	-17	289
51	36	36	60	56	4	16
52	30	31	27	39.5	-12.5	156.25
53	32	31	35	39.5	-4.5	20.25
54	34	36	48	56	-8	64
55	28	29	17.5	28.5	-11	121
56	34	33	48	46	2	4
57	33	31	41.5	39.5	2	4
58	32	28	35	23.5	11.5	132.25
59	32	25	35	10.5	24.5	600.25
60	29	26	23	14	9	81
61	26	25	7	10.5	-3.5	12.25
62	25	30	4	33.5	-29.5	870.25
63	27	23	11.5	2	9.5	90.25
64	21	26	1.5	14	-12.5	156.25
65	21	28	1.5	23.5	-22	484
66	32	28	35	23.5	11.5	132.25
67	29	30	23	33.5	-10.5	110.25
68	26	28	7	23.5	-16.5	272.25
69	35	27	54	18.5	35.5	1260.25
70	36	20	60	1	59	3481
71	30	24	27	6	21	441
72	28	24	17.5	6	11.5	132.25
73	33	24	41.5	6	35.5	1260.25
74	28	26	17.5	14	3.5	12.25
75	31	24	31	6	25	625
76	22	24	3	6	-3	9
77	35	24	54	6	48	2304
78	26	27	7	18.5	-11.5	132.25
79	26	26	7	14	-7	49

No. Responden	X	Y	Rank(X)	Rank(Y)	di	di^2
80	27	24	11.5	6	5.5	30.25
81	28	27	17.5	18.5	-1	1
82	31	27	31	18.5	12.5	156.25
83	28	35	17.5	52	-34.5	1190.25
84	34	34	48	49.5	-1.5	2.25
85	33	32	41.5	43.5	-2	4
					$\sum d^2$ =	24453.5

Untuk menghitung faktor koreksi pada nilai kembar variabel X dan variabel Y selanjutnya dilakukan perhitungan dengan nilai-nilai pada tabel berikut:

Tabel 4.31

Data dengan Rank kembar variabel X

Data Kembar Skor X	frek (t_x)	$(t^3_x - t_x)/12$
21	2	0.5
26	5	10
27	4	5
28	8	42
29	3	2
30	5	10
31	3	2
32	5	10
33	8	42
34	5	10
35	7	28
36	5	10
37	9	60
38	5	10
39	2	0.5
40	5	10
	$\sum Tx$	252,0

Tabel 4.32
Data dengan Rank kembar variabel Y

Data Kembar Skor Y	frek (t_y)	(t^3_y - t_y)/12
24	7	28
25	2	0.5
26	5	10
27	4	5
28	6	17.5
29	4	5
30	6	17.5
31	6	17.5
32	2	0.5
33	3	2
34	4	5
36	7	28
38	4	5
39	2	0.5
40	7	28
42	3	2
43	3	2
44	2	0.5
46	3	2
	$\sum Ty =$	176,5

Dari perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai-nilai untuk perhitungan untuk rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$\sum d_i^2 = 24453,5$$

$$\sum Tx = 252,0$$

$$\sum X^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Tx = \frac{85^3 - 85}{12} - 252,0 = 50918,0$$

$$\sum Ty = 176,5$$

$$\sum Y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum Ty = \frac{85^3 - 85}{12} - 176,5 = 50993,5$$

Dengan nilai-nilai diatas selanjutnya dapat diperoleh besarnya korelasi melalui perhitungan sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{2 \times \sqrt{\sum X^2 \times \sum Y^2}}$$

$$= \frac{50918+50993,5 - 24453,5}{2 \times \sqrt{50918 \times 50993,5}}$$

$$= \frac{77458,0}{101911,472}$$

$$= 0,760$$

Diperoleh koefisien korelasi variabel Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan sebesar 0,760. Arah hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan diperoleh positif, artinya Kepuasan kerja karyawan yang baik diikuti dengan Prestasi kerja karyawan yang baik dan sebaliknya. Nilai korelasi yang diperoleh berada pada interval 0,600–0,800 artinya keeratan hubungan dari variabel Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan digolongkan ke dalam tingkat hubungan yang kuat.

4.2.3.2 Validitas dan Reliabilitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasional yaitu menghitung korelasi skor item dengan skor total variabel. Angka yang dipergunakan sebagai pembanding untuk melihat valid tidaknya suatu item adalah 0,3. Item yang memiliki korelasi diatas 0,3 dikategorikan item valid. Hasil uji validitas untuk

setiap butir kuesioner dari Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian X

Variabel Kepuasan kerja karyawan

No Pernyataan Kuesioner	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
1	0.605	0.3	Valid
2	0.582	0.3	Valid
3	0.937	0.3	Valid
4	0.735	0.3	Valid
5	0.675	0.3	Valid
6	0.692	0.3	Valid
7	0.648	0.3	Valid
8	0.517	0.3	Valid
9	0.448	0.3	Valid
10	0.451	0.3	Valid

Sumber : Lampiran Data yang diolah 2010

Hasil pada tabel di atas menunjukan bahwa untuk semua item diperoleh nilai korelasi skor item pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja karyawan dengan total skor lebih dari 0,3 sehingga disimpulkan bahwa item pernyataan variabel Kepuasan kerja karyawan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel 4.34

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Y

Variabel Prestasi kerja karyawan

No Pernyataan Kuesioner	Nilai Korelasi	Nilai Batas	Keterangan
1	0.786	0,3	Valid
2	0.782	0,3	Valid
3	0.671	0,3	Valid
4	0.722	0,3	Valid
5	0.764	0,3	Valid
6	0.694	0,3	Valid
7	0.626	0,3	Valid
8	0.702	0,3	Valid
9	0.751	0,3	Valid
10	0.843	0,3	Valid

Sumber : Lampiran Data yang diolah 2010

Hasil pada tabel di atas menunjukan bahwa nilai korelasi skor setiap item pernyataan untuk variabel Prestasi kerja karyawan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan untuk variabel Prestasi kerja karyawan valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, dan hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan

dengan menggunakan metode Spearman Brown. Sebagai nilai perbanding untuk melihat reliabilitas item digunakan nilai koefisien reliabilitas adalah minimal 0,70.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel X (kepuasan kerja karyawan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Hasil Uji Reliabilitas Total Ganjil dan Genap Data Variabel X

Correlations[a]

			GjlX	GnpX
Spearman's rho	GjlX	Correlation Coefficient	1.000	.833**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	GnpX	Correlation Coefficient	.833**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.

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

a. Listwise N = 85

Dari tabel diatas diperleh r_b= 0,833, kemudian dimasukan dalam rumus *spearman brown*, dan perhitungannya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

$$r_i = \frac{2 \times 0,833}{1+0,833}$$

$$r_i = \frac{1,666}{1,833}$$

r_i = 0,909

Hasil r_{hitung} (0,909) > 0,7 maka disimpulkan antara variabel X (Variabel Kepuasan kerja karyawan) dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk ke-10 butir pernyataan variabel Kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar 0,909.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Y (Variabel Prestasi kerja karyawan) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36

Hasil Uji Reliabilitas Total Ganjil dan Genap Variabel Y

Correlations[a]

			GjlY	GnpY
Spearman's rho	GjlY	Correlation Coefficient	1.000	.892**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
	GnpY	Correlation Coefficient	.892**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

a. Listwise N = 85

Dari tabel diatas diperleh r_b= 0,892, kemudian dimasukan dalam rumus *spearman brown*, dan perhitungannya sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

$$r_i = \frac{2 \times 0,892}{1+0,892}$$

$$r_i = \frac{1,784}{1,892}$$

r_i = 0,943

Hasil r_{hitung} (0,943) > 0,7 maka disimpulkan antara variabel Y (Variabel Prestasi kerja karyawan) dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk ke-10 butir pernyataan variabel Prestasi kerja karyawan diperoleh sebesar 0,943 yang berarti jika alat ukur ini digunakan berulangkali diharapkan sebanyak 94,3% hasilnya akan relatif sama.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel (nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7), dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

4.2.3.3 Koefesien determinasi

Koefesien determinasi merupakan suatu nilai yang menunjukkan besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengaruh Kepuasan kerja karyawan (X) terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung (Y) diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$KD = \left(r_s\right)^2 \times 100\%$$

KD = $0{,}760^2$ x 100%= 57,8%

Diperoleh nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Kepuasan kerja karyawan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung sebesar 57,8%. Jadi 57,8% perubahan pada Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung dapat dijelaskan Kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik Kepuasan kerja karyawan maka Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung semakin baik. Pengaruh faktor-faktor lain adalah sebesar (100%-57,8%) = 42,2%. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor-faktor lain.

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Untuk menguji kebermaknaan hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan dilakukan pengujian hipotesis statistik. Hipotesis yang diuji adalah :

$H_0 : \rho = 0$ Kepuasan kerja karyawan (X) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

$H_1 : \rho \neq 0$ Kepuasan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.

Pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis nol dilakukan dengan membandingkan nilai statistik uji-t dengan nilai kritis t-tabel. Dari tabel distribusi t-student untuk tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dan derajat bebas 85 –2 = 83 pada pengujian dua arah diperoleh nilai $t_{\text{-tabel}} = 1{,}989$. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan statistik uji t. Nilai t hitung dperoleh sebagai berikut :

$$t = r_s \times \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^{\,2}}}$$

$$t = 0{,}760 \times \frac{\sqrt{85-2}}{\sqrt{1-0{,}760^2}} = 10{,}655$$

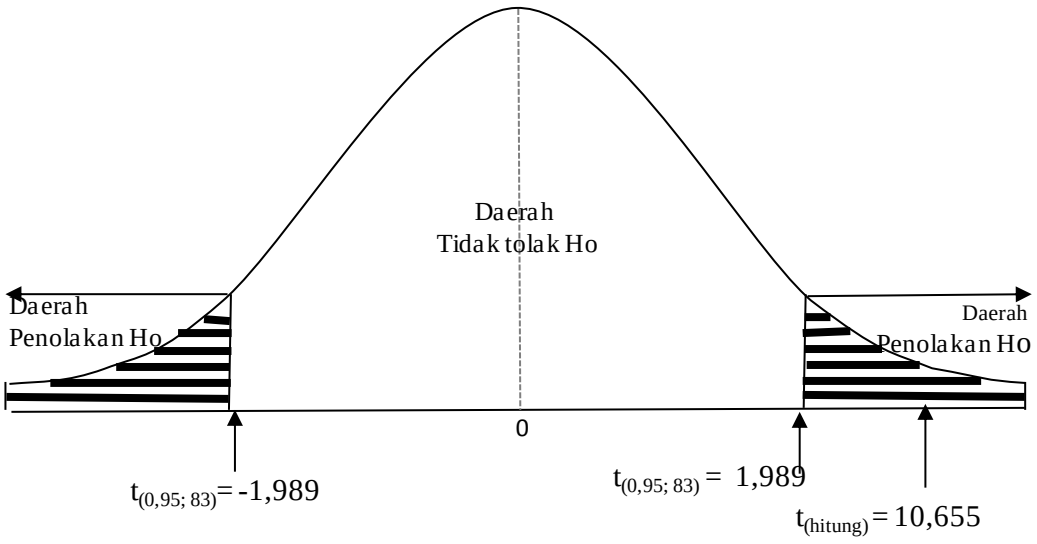
Hasil perhitungan koefisien korelasi dan uji signifikansi hubungan menggunakan statistik uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.37

Hasil Korelasi X-Y

r_s	$t_{-hitung}$	t_{-tabel}	Ho	Keterangan
0,760	10,655	1,989	ditolak	Hubungan yang kuat

Keputusan pengujian hipotesis (hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel}) dapat digambarkan dalam diagram daerah penerimaan dan penolakan H0 sebagai berikut :



Gambar 4.1

Daerah penerimaan dan penolakan uji X terhadap Y

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t hitung jatuh di daerah penolakan, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisian korelasi signifikan. Diproleh nilai $t_{-hitung}$ (10,655) lebih besar dari t_{-tabel} (1,989). Jika dilihat nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 (sangat kecil) lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$). Artinya kesalahan untuk menyatakan bahwa pengaruh X terhadap Y sangat kecil atau lebih kecil dari tingkat kekeliruan 5%.

Jadi diperoleh keputusan pengujian H0 ditolak artinya hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% Kepuasan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung.