BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan Belanda. Kantor Pos pertama di Indonesia adalah di batavia yang didirikan oleh Gubernur Jenderal GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746. Kemudian pada tahun 1864 Dinas Pos sebagai jawatan, berada dibawah pengawasan *Directeur Producten en Civile Magazijen*. Tahun 1875 Dinas Pos disatukan dengan Dinas Telegraf dan disebut *'Pos en telegrafdienst'*. Sejak tahun 1884 jawatan telepon distukan sehingga mulai tahun 1906 disebut dengan *"Post Telegraf en Telefondienst"* (PTT).

PT. Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan nama yaitu Jawatan PTT Republik Indonesia, yang berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambil alihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari Bakti PTT dan yang kemudian menjadi Hari Bakti Parpostel.

Lalu jawatan PTT mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 240 Tahun 1961, supaya memperoleh kebebasan didalam bergerak untuk yang lebih luas dalam mengembangkan suatu usaha. Kemudian pada tahun 1965 Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Ponsel) telah dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1965.

Perusahaan negara Pos dan giro merupakan perusahaan badan hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam laporan penyelenggaraan Pos dan Giro yang berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian Perusahaan Negara Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun ekonomi nasional dengan mengutamankan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur dan spiritual.

Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah diubah menjadi perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.9 Tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan dalam iklim usaha, maka status sebagai Perusahaan Umum (Perum) telah disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan Peraturan pemerintah (PP) No. 24 Tahun 1984.

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badab usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik.

Kemudian pada tahun 1955 PT. Pos Indonesia telah mengalami perubahan status dari yang semuala sebgai Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro berubah menjadi PT. Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.5 Tahun 1995 pada tanggal 5 Juni 1995.

4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Pos Indonesia mempunyai visi dan misi diantaranya yaitu :

Visi

PT. Pos Indonesia senantiasa berupaya untuk menjadi penyedia saran komunikasi kelas dunia, yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional, sehingga mampu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat.

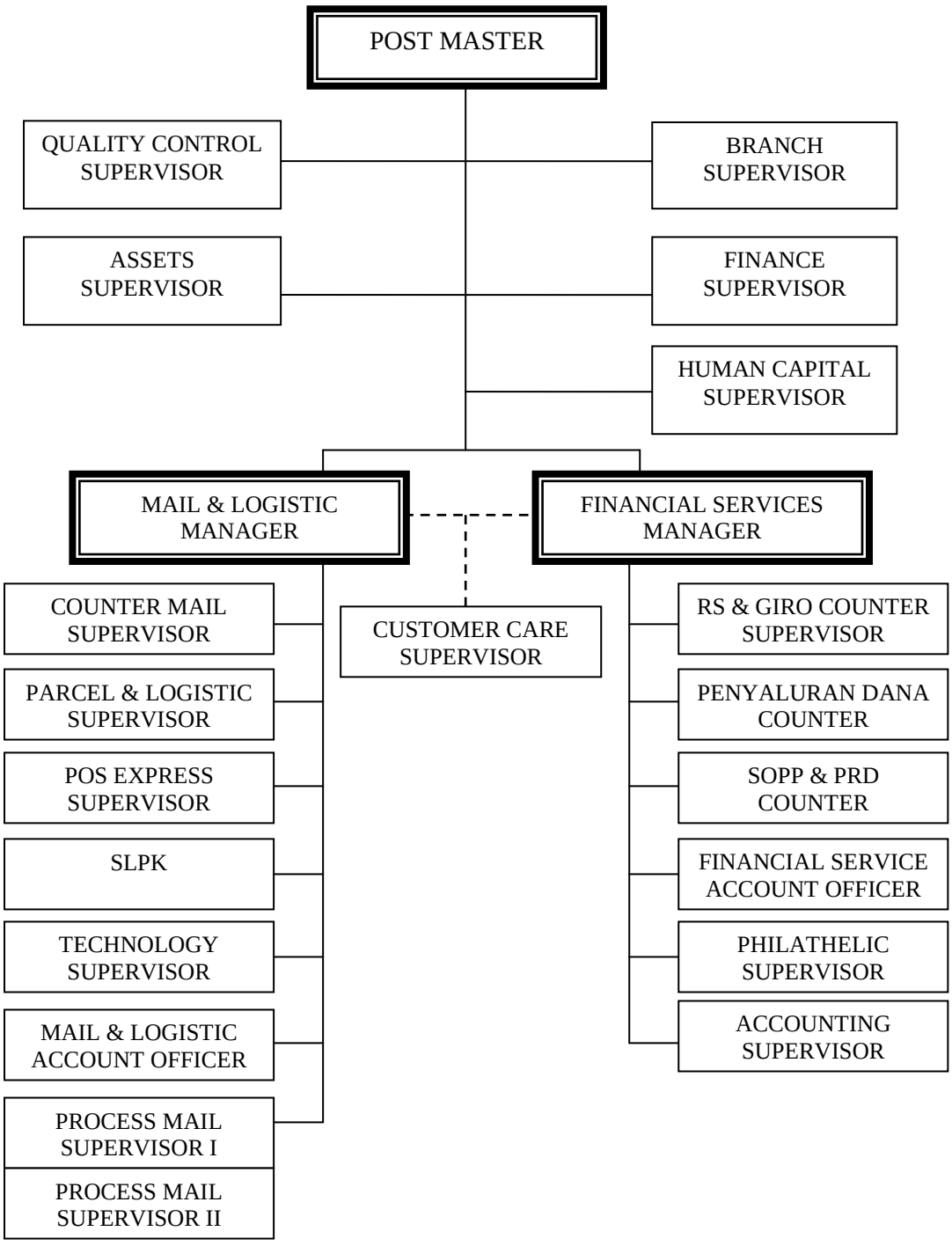
Misi

PT. Pos Indonesia menyediakan solusi handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung berkembang secara dinamis karena didorong faktor internal dan eksternal. Struktur organisasi di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan, wewnang menjadi tanggung jawab Kepala Kantor. Struktur organisasi di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur fungsional dan staff.

Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT.Pos Indonesia merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staf. Dimana wewnang dari pucuk pimpinanmengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi.



Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Pos Bandung 40000

4.1.3 Job Description

Deskripsi pekerjaan (Job Description) dari masing-masing departemen yang ada di Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung adalah sebagai berikut :

a. Kepala Kantor Pos

Tugas-tugas Kepala Kantor adalah sebagai berikut :

1) Memimpin Kantor yaitu membina Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2) Mengawasi uang dan benda POS materai yang dipegang bendaharawan, serta mengawasi benda-benda inventaris perusahaan.
3) Membuka kerjasama dengan instansi lain.
4) Menetapkan kebijakan untuk efisiensi kegiatan operasional yang dituangkan dalam peraturan/instruksi PT sepanjang sesuai dengan ketentuan Kantor.
5) Mewakili dan menandatangani untuk dan atas nama Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung guna menyelesaikan urusan-urusan PT dengan melakukan tindakan-tindakan sebagaimana mestinya dimaksud dalam surat kuasa dari Kepala POS Indonesia.

b. WKPP (Wakil Kepala PT POS)

Tugas-tugas pokoknya :

1) Membantu tugas Kepala PT secara keseluruhan.
2) Mewakili Kepala PT dalam pemeriksaan kas bendaharawan beserta naskah-naskahnya.
3) Pengawasan kelancaran angkutan POS.

4) Pengawasan langsung pengumpulan data angka pembuatan statistik.

5) Mengatur perkembangan tutupan POS.

c. Pembantu Wakil Kepala

Tugas-tugas Pembantu wakil Kepala adalah sebagai berikut :

1) Membuat daftar hadir pegawai.

2) Membuat laporan pegawai.

3) Membuat daftar dan membayarkan tunjangan liket/uang lembur kepada pegawai.

4) Membayar gaji pensiun pegawai.

5) Mengatur pembagian dinas hari minggu.

6) Mengatur masalah cuti/istirahat serta laporannya.

d. Manajer Keuangan

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi dan bertanggungjawab terhadap semua urusan persediaan benda POS untuk Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung.

2) Memegang uang kas, benda POS, dan materai.

3) Mematuhi permintaan benda-benda POS.

e. Manajer Akuntansi

Tugas-tugasnya sebagai berikut :

1) Melaksanakan semua tugas yang didelegasikan oleh Kepala Kantor.

2) Bertanggungjawab di bagian Akuntansi

3) Memeriksa serta mengawasi pekerjaan dari Asisten I dan Asisten II.

4) Mengerjakan semua kegiatan akuntansi termasuk buku besar, harian kas, jurnal umum, jurnal kas masuk, dan jurnal kas keluar.
5) Mengawasi dan memeriksa buku pembantu hutang dan piutang.
6) Setiap akhir periode melakukan verifikasi atas semua jurnal-jurnal mengenai keuangan.
7) Setiap akhir periode melakukan tutup buku dan mengirimkan jurnal-jurnal dokumen sumbernya ke wilayah POS.
8) Memeriksa dan mengawasi kebenaran pengisian buku besar pada aktiva kewajiban,penyertaan, pendapatan serta biaya.

f. Manajer Pemasaran

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi serta bertanggungjawab atas pekerjaan di bagian humas dan pemasaran.
2) Bertanggungjawab atas pengiriman dan penerimaan kiriman surat POS tercatat dan terdaftar.
3) Menyimpan kiriman berharga.

g. Manajer Sumber daya manusia

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengurus surat-menyurat/agenda surat rahasia.
2) Mengetik dan mengurus pengiriman surat-surat rahasia.
3) Memeriksa konsep dari Kepala Bagian dan menandatangani surat-menyurat yang didelegasikan oleh Kepala Kantor.
4) Memelihara arsip secara teratur.

5) Perpustakaan PT beserta laporannya.

6) Mengawasi ketertiban pengiriman naskah laporan dari bagian-bagian.

h. Manajer Antaran dan Distribusi

Tugasnya adalah sebagai berikut :

1) Mengawasi semua surat POS yang meliputi surat POS biasa, kilat, kilat khusus, tercatat, patas, denda, wesel POS biasa.

2) Melaksanakan dan mengawasi surat POS untuk kotak POS.

3) Melakukan pengawasan periodik.

4) Menyusun buku jalan antar.

5) Mengadakan pemeriksaan kelengkapan pengantar POS.

i. Kepala Unit Divisi Paket

Tugasnya adalah sebagai berikut :

1) Mengadakan, mengawasi dan bertanggungjawab atas penerimaan dan pengiriman paket POS.

2) Mengadakan pengawasan pembukuan dan penutupan PT POS paket.

3) Menyelesaikan administrasi/surat-menyurat.

j. Manajer PPW (POS Peka Waktu)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Menerima dan mengatur kilat khusus.

2) Mengawasi pekerjaan liket kilat khusus.

3) Menyelesaikan administrasi surat-menyurat di bagian tersebut.

k. Manajer SGG

Tugasnya adalah :

1) Bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dibagiannya.
2) Memeriksa Giro 101 beserta lampirannya untuk ditandatangani dan diparaf sebagai bukti telah didebitur/dikreditur.
3) Memeriksa dan menandatangani Giro 52 beserta lampirannya setelah terlebih dahulu diperiksa oleg asisten manajer Rk.
4) Memeriksa ulang dan menandatangani cek (Gir-51a), jurnal girin, giras debet maupun kredit, jurnal cek batal yang dibuat oleh manajer PRK, sebagai cocok pembukuannya pada neraca gabungan.
5) Menandatangani neraca gabungan.

l. Manajer Unit Pelayanan Luar

Tuganya adalah :

1) Mengawasi pekerjaan dan memeriksa hasil kerja staf UPL dan Kpc dengan mencocokkan antara dokumen sumber denagn daftar pertanggungjawabannya sebagai bukti pemeriksaan.
2) Berdasarkan N2 membuat buku rekening Kpc.
3) Membuat dan menjawab bidang surat menyurat yang berkaitan dengan bagian UPL dan Kpc.
4) Membuat rekapitulasi realisasi pendapatan dan biaya.

m. Manajer Operasi

Tugasnya adalah :

1) Mengawasi pekerjaan sortiran.
2) Penanggung jawab tugas penerimaan/pengiriman surat.
3) Mencatat data statistik lalu lintas giro.

n. Manajer Biskugen (Bisnis Keuangan dan Keagenan)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengadakan dan mengawasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan di tangan wesel POS, tabanas, dan pensiunan.
2) Pembuatan wesel POS dan duplikat.

o. Manajer Biskom (Bisnis Komunikasi)

Tugas-tugasnya adalah :

1) Mengawasi pelaksanaan kiriman/terima PPW.
2) Menyelesaikan surat-menyurat dinas Biskom.
3) Mencatat bea pengiriman surat secara kredit dan menyerahkan datanya kepada bagian terkait.
4) Menerima setoran kirrsus dan pengadministrasian termasuk Kp cabang.
5) Melayani dan memproses pengaduan.
6) Uji coba pemeriksaan neraca loket, kas BPM dan kiriman PPW.
7) Tugas-tugas yang diberikan atasan secara langsung.

p. Manajer Bislog (Bisnis Logistik)

Tugasnya adalah :

1) Mengadakan, mengawasi dan bertanggung jawab atas pengiriman dan penerimaan POS paket.
2) Mengadakan pengawasan pembukaan dan penutupan PT POS paket.
3) Menyusun rencana/target penjualan jasa paket DN dan LN.

q. Pegawai Umum

Tugas-tugasnya adalah :

1) Melaksanakan kegiatan di PT POS sesuai dengan perintah masing-masing manajer sebagai atasannya.
2) Mengawasi kerja loket penerangan.
3) Memberikan penerangan kepada umum, karena ada hubungannya dengan humas.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Kantor POS Indonesia (Persero) Bandung merupakan perusahaan yang besar dalam pelayanan jasa kepada masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian produk yang dihasilkan oleh Kantor POS indonesia (Persero) Bandung merupakan pelayanan jasa, jasa yang dihasilkan berupa :

a. Bisnis Logistik

Untuk pengiriman dalam bentuk barang, maka dapat menggunakan layanan paket POS. Dengan layanan ini, barang pesanan berbagai ukuran dan berat dapat dikirim secara khusus oleh PT POS. Masyarakat dapat

mengirim paket POS dalam antar kota (dalam negeri) maupun luar negeri. Dengan bisnis logistik PT POS Bandung lebih mampu melayani pengiriman barang tidak hanya dalam paket POS tetapi sampai ke bentuk pelayanan *freight forwading* dan pengurusan kepabeanan untuk barang kirim ekspor.

b. Bisnis Komunikasi

Bentuk layanan jasa yang diberikan dalam bentuk surat POS. Dengan surat POS masyarakat dapat mengirim surat antar kota (dalam negeri) maupun luar negeri. Surat tersebut dapat berupa surat biasa, surat tercatat, kilat biasa, kilat khusus, kilat tercatat, penyebaran surat tanpa alamat (PESTA), kiriman balasan kartu POS, warkat POS, barang cetakan braile, surat dinas, antaran telegram, POS PATAS (POS Cepat antar Kota Terbatas), POS CANTA (Pos Cepat Antaran Kota), faksimili, surat elektronik, *Express Mail Service (EMS)* dan biro faks luar negeri.

c. Bisnis Keuangan dan Keagenan

Jasa layanan yang disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah :

1) Wesel POS

Dapat dikirim dalam bentuk biasa atau kilat, wkph, western, wesel luar negeri. Sebagai contoh wesel elektronik (western) produk layanan POS yang fleksibel dan prospektif, melalui layanan ini kiriman uang ke alamat tujuan berbasis sama dengan *Same Day Delivery*. Pengirim

uang di PT Pos Indonesia sebelum pukul 10 pagi ke kota-kota seluruh Indonesia dan telah dapat ditarik oleh penerimanya pada hari yang sama atau keesokan harinya.

2) Giro dan Cek POS

Kantor Pos Indonesia (Persero) Bandung menyediakan pelayanan jasa berupa giro cek POS dan POS cek bagi masyarakat yang membutuhkannya.

3) Tabanas

PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menumbuhkembangkan semangat untuk menabung bagi masyarakat melalui tabungan nasional.

d. Bisnis Filateli

Bagi PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sendiri telah dikembangkan sebuah bisnis yang prospektif. Berbagai upaya telah dilakukan seperti peningkatan mutu penerbitan perangko, pengembangan aneka produk filateli, serta perluasan pemasaran termasuk dalam upaya perkembangan prangko prisma yaitu produk perangko yang dapat menampilkan foto diri atau logo perusahaan.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan melibatkan 74 orang karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	62	83,78%
	Perempuan	12	16,22%
	∑	**74**	**100%**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, maka mayoritas responden PT. Pos Indonesia (Persero) berjenis kelamin laki-laki yaitu 62 orang atau 83,78% dan perempuan 12 orang atau 16,22%. Jadi mayoritas laki-laki mewakili dari pada responden yang diteliti. Persentase jumlah karyawan yang terpilih sebagai sample lebih banyak laki-laki dibanding karyawan perempuan karena Kantor Pos Besar Bandung bergerak di bidang pengiriman paket, dimana jenis pekerjaan tersebut lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibanding tenaga perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Usia	< 25 Tahun	6	8,11%
	26-35 Tahun	20	27,03%
	36-45 Tahun	32	43,24%
	46-55 Tahun	16	21,62%
	> 56 Tahun	-	-
	∑	**74**	**100%**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berusia antara 46-55 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 21,62% kemudian yang berusia 36-45 tahun sebanyak 32 orang atau

43,24%, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang atau 27,03% serta usia kurang 25 tahun sebanyak 6 orang atau 8,11%. Jadi sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia 36-45 tahun, dikarenakan usia 36-45 tahun adalah usia produktif.

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Status	Menikah	56	75,68%
	Belum menikah	18	24,32%
	∑	**74**	**100%**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan rata-rata status, maka mayoritas responden PT. Pos Indonesia (Persero) karakteristik status karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu sudah menikah 56 orang atau 75,68%. Ini dikarenakan karyawan yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya untuk kebutuhan hidup keluarganya.

Tabel 4.4
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Pendidikan Terakhir	SMP	12	16,22%
	SMA	45	60,81%
	D1-D3	10	13,51%
	S1	7	9,46%
	∑	**74**	**100%**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki pendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 16,22%, SMA yaitu sebanyak 45 orang atau 60,81%, Diploma sebanyak 10 orang atau 13,51%, dan S1 sebanyak 7 orang atau 9,46%. Jadi sebagian besar karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini pendidikan terakhirnya adalah SMA. Ini dikarenakan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung tidak terlalu mementingkan tingkat pendidikan tapi lebih mengutamakan pengalaman kerja dan keahliannya.

Tabel 4.5
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja
PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Karakteristik	Responden	Jumlah	Persentase
Lama Kerja	<5 Tahun	10	13,51%
	6-15 Tahun	14	18,92%
	16-25 Tahun	18	24,32%
	>26 Tahun	32	43,24%
	∑	**74**	**100%**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Dari data diatas berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan rata-rata lama bekerja, maka mayoritas responden PT. Pos Indonesia (Persero) karakteristik lama bekerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu >26 tahun 32 orang atau 43,24%. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan pada perusahaan sangat tinggi, pada masa kerja tersebut adalah usia yang cukup dalam pengalaman dan umumnya pada lama kerja tersebut mereka telah memiliki keinginan yang kuat untuk lebih berprestasi karena mereka juga sudah memiliki beban untuk membiayai keluarga, selain itu penguasaan akan pekerjaan mereka lebih menjanjikan dan menjamin untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.

4.3 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan, penulis mencantumkan 15 pernyataan dari 5 indikator motivasi kerja karyawan. Adapun indikator motivasi kerja karyawan antara lain : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Berikut ini adalah rekapitulasi variabel motivasi kerja karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Hasil pengolahan data untuk variabel Motivasi kerja karyawan ditunjukan pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk variabel
Motivasi Kerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Kebutuhan Fisiologis					
1	Terpenuhinya kebutuhan dasar	314	370	84,86%	Baik
2	Terpenuhinya kegiatan keagamaan	222	370	60%	Cukup
3	Pemenuhan kebutuhan makan	285	370	77,03%	Baik
Sub Total		**821**	**1110**	**73,96%**	**Baik**
Kebutuhan Rasa Aman					
4	Terjaminnya keamanan dalam bekerja	273	370	73,78%	Baik
5	Keamanan fasilitas yang digunakan	287	370	77,57%	Baik
6	Jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan	260	370	70,27%	Baik
Sub Total		**820**	**1110**	**73,87%**	**Baik**
Kebutuhan Sosial					
7	Rasa saling menghargai	264	370	71,35%	Baik
8	Kondisi kerja yang kondusif	194	370	52,43%	Cukup
9	Kerja sama antar karyawan	195	370	52,70%	Cukup
Sub Total		**653**	**1110**	**58,83%**	**Cukup**
Kebutuhan Penghargaan Diri					
10	Pemberian penghargaan dan bonus atas prestasi	298	370	80,54%	Baik
11	Perhatian atau bimbingan dari atasan serta penilaian kinerja	260	370	70,27%	Baik
12	Pemenuhan penghargaan diri	243	370	65,68%	Cukup
Sub Total		**801**	**1110**	**72,16%**	**Baik**
Aktualisasi Diri					
13	Kewenangan dalam memberikan pendapat	285	370	77,03%	Baik
14	Kontribusi pelaksanaan tugas	294	370	79,46%	Baik
15	Peranan aktualisasi diri	212	370	57,30%	Cukup
Sub Total		**791**	**1110**	**71,26**	**Baik**
Total		**3886**	**5550**	**70.02%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari kuesioner 2011

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Motivasi Kerja adalah sebesar 70,02% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan

demikian, Motivasi Kerja berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Motivasi Kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Indikator Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan pada indikator kebutuhan fisiologis, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Perusahaan Memberikan Fasilitas Rumah Dinas Dan Fasilitas Lainnya Sebagai Penunjang Keberhasilan Tugas

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	27	36,49	135
Setuju	4	40	54,05	160
Cukup	3	5	6,76	15
Tidak Setuju	2	2	2,70	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**314**

Sumber* : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan memberikan fasilitas rumah dinas dan fasilitas lainnya sebagai penunjang keberhasilan tugas". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 40 orang (54,05%) menyatakan setuju, 27 orang (36,49%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (6,67%) menyatakan cukup dan 2 orang (2,70%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 40 dari 74 responden menyatakan Perusahaan memberikan fasilitas rumah dinas dan fasilitas lainnya sebagai penunjang keberhasilan tugas.

Tabel 4.8
Perusahaan Menghargai Karyawan Sebagai Manusia Beragama Dalam Melaksanakan Ibadah Sesuai Dengan Agama Dan Keyakinan Masing-Masing

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	9,46	35
Setuju	4	14	18,92	56
Cukup	3	27	36,49	81
Tidak Setuju	2	24	32,43	48
Sangat Tidak Setuju	1	2	2,70	2
Total		**74**	**100,00**	**222**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan menghargai karyawan sebagai manusia beragama dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 27 orang (36,49%) menyatakan cukup, 24 orang (32,43%) menyatakan tidak setuju, 14 orang (18,92%) menyatakan setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (2,70%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 27 dari 74 responden menyatakan perusahaan cukup menghargai karyawan sebagai manusia beragama dalam melaksanakan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.

Tabel 4.9
Kebutuhan Akan Makan Dan Minum Sehari-Hari Sudah Terpenuhi

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	19	25.68	95
Setuju	4	29	39.19	116
Cukup	3	22	29.73	66
Tidak Setuju	2	4	5.41	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**285**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kebutuhan akan makan dan minum sehari-hari sudah terpenuhi". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 29 orang (39,19%) menyatakan setuju, 22 orang (29,73%) menyatakan cukup, 19 orang (25,68%) menyatakan sangat setuju, dan 4 orang (5,41%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 29 dari 74 responden menyatakan kebutuhan akan makan dan minum sehari-hari sudah terpenuhi.

2. Indikator Kebutuhan Rasa Aman

Berdasarkan pada indikator kebutuhan rasa aman, maka penulis mencantumkan 3 pertanyaan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Keamanan Dalam Bekerja Diperusahaan Terjamin

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	13	17.57	65
Setuju	4	28	37.84	112
Cukup	3	30	40.54	90
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**273**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Keamanan dalam bekerja diperusahaan terjamin". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 30 orang (40,54%) menyatakan cukup, 28 orang (37,84%) menyatakan setuju, 13 orang (17,57%) menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 30 dari 74 responden menyatakan Keamanan dalam bekerja diperusahaan cukup terjamin.

Tabel 4.11
Tempat Parkir Kendaraan Aman Dari Pencurian

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	17	22.97	85
Setuju	4	31	41.89	124
Cukup	3	26	35.14	78
Tidak Setuju	2	0	0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**287**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Tempat parkir kendaraan aman dari pencurian". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 31 orang (41,89%)

menyatakan setuju, 26 orang (35,14%) menyatakan cukup, dan 17 orang (22,97%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 31 dari 74 responden menyatakan tempat parkir kendaraan aman dari pencurian.

Tabel 4.12
Jaminan Kesehatan Yang Diberikan Perusahaan Membuat Rasa Aman Karyawan Dalam Bekerja

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	9.46	35
Setuju	4	26	35.14	104
Cukup	3	39	52.70	117
Tidak Setuju	2	2	2.70	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**260**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat rasa aman karyawan dalam bekerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 39 orang (52,70%) menyatakan cukup, 26 orang (35,14%) menyatakan setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan sangat setuju dan 2 orang (2,70%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 39 dari 74 responden menyatakan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup membuat rasa aman karyawan dalam bekerja.

3. Indikator Kebutuhan Sosial

Berdasarkan pada indikator kebutuhan sosial, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun

tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hubungan Kerja Yang Kondusif Dengan Seluruh Rekan Kerja Perlu Diciptakan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	9.46	35
Setuju	4	31	41.89	124
Cukup	3	33	44.59	99
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**264**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Hubungan kerja yang kondusif dengan seluruh rekan kerja perlu diciptakan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 33 orang (44,59%) menyatakan cukup, 31 orang (41,89%) menyatakan setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 33 dari 74 responden menyatakan hubungan kerja yang kondusif dengan seluruh rekan kerja cukup perlu diciptakan.

Tabel 4.14
Suasana Kerja Diperusahaan Yang Tidak Kondusif Cenderung Mempengaruhi Motivasi Dalam Bekerja

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	0	0.00	0
Setuju	4	10	13.51	40
Cukup	3	34	45.95	102
Tidak Setuju	2	22	29.73	44
Sangat Tidak Setuju	1	8	10.81	8
Total		**74**	**100,00**	**194**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Suasana kerja diperusahaan yang tidak kondusif cenderung mempengaruhi motivasi dalam bekerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 34 orang (45,95%) menyatakan cukup, 22 orang (29,73%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (13,51%) menyatakan setuju dan 8 orang (10,81%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 34 dari 74 responden menyatakan suasana kerja diperusahaan yang tidak kondusif cukup mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Tabel 4.15
Bekerja Sama Merupakan Faktor Yang Sangat Mendorong Untuk Bekerja Lebih Efektif Dan Efisien

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	4.05	15
Setuju	4	8	10.81	32
Cukup	3	25	33.78	75
Tidak Setuju	2	35	47.30	70
Sangat Tidak Setuju	1	3	4.05	3
Total		**74**	**100,00**	**195**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bekerja sama merupakan faktor yang sangat mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 35 orang (47,30%) menyatakan tidak setuju, 25 orang (33,78%) menyatakan cukup, 8 orang (10,81%) menyatakan setuju dan masing-masing 3 orang (4,05%) menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 35 dari 74 responden menyatakan bekerja sama tidak merupakan faktor yang sangat mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

4. Indikator Kebutuhan Penghargaan Diri

Berdasarkan pada indikator status perkawinan, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Perusahaan Memberikan Bonus Atas Usaha Dan Prestasi Karyawan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	19	25.68	95
Setuju	4	42	56.76	168
Cukup	3	11	14.86	33
Tidak Setuju	2	0	0.00	0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2.70	2
Total		**74**	**100,00**	**298**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan memberikan bonus atas usaha dan prestasi karyawan". Dari tabel di

atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 42 orang (56,76%) menyatakan setuju, 19 orang (25,68%) menyatakan sangat setuju, 11 orang (14,86%) menyatakan cukup dan 1 orang (2,70%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 42 dari 74 responden menyatakan perusahaan memberikan bonus atas usaha dan prestasi karyawan.

Tabel 4.17
Perhatian Dan Penghargaan Yang Diberikan Pimpinan Dapat Mendorong Karyawan Untuk Berprestasi Lebih Baik

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	10	13.51	50
Setuju	4	27	36.49	108
Cukup	3	28	37.84	84
Tidak Setuju	2	9	12.16	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**260**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perhatian dan penghargaan yang diberikan pimpinan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 28 orang (37,84%) menyatakan cukup, 27 orang (36,49%) menyatakan setuju, 10 orang (13,51%) menyatakan sangat setuju dan 9 orang (12,16%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 28 dari 74 responden menyatakan perhatian dan penghargaan yang diberikan pimpinan cukup dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik.

Tabel 4.18
Ide-Ide Atau Inovasi Seorang Karyawan Merupakan Faktor Penghargaan Diri Yang Perlu Dipertahankan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	6.76	25
Setuju	4	23	31.08	92
Cukup	3	35	47.30	105
Tidak Setuju	2	10	13.51	20
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**243**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Ide-ide atau inovasi seorang karyawan merupakan faktor penghargaan diri yang perlu dipertahankan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 35 orang (47,30%) menyatakan cukup, 23 orang (31,08%) menyatakan setuju, 10 orang (13,51%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (6,76%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 35 dari 74 responden menyatakan 1de-ide atau inovasi seorang karyawan merupakan faktor penghargaan diri yang cukup perlu dipertahankan.

5. Indikator Aktualisasi Diri

Berdasarkan pada indikator usia, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19
Kesempatan Dalam Bekerja Yang Diberikan Oleh Pimpinan, Mendorong Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Kerjanya

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	18	24.32	90
Setuju	4	32	43.24	128
Cukup	3	20	27.03	60
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**285**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kesempatan dalam bekerja yang diberikan oleh pimpinan, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 32 orang (43,24%) menyatakan setuju, 20 orang (27,03%) menyatakan cukup, 18 orang (24,32%) menyatakan sangat setuju, 3 orang (27,03%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (24,32%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 35 dari 74 responden menyatakan kesempatan dalam bekerja yang diberikan oleh pimpinan, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Tabel 4.20
Kebebasan Dalan Berpendapat Belum Diakomodir Oleh Perusahaan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	19	25.68	95
Setuju	4	37	50.00	148
Cukup	3	15	20.27	45
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**285**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel tersebut menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kebebasan dalan berpendapat belum diakomodir oleh perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 37 orang (50,00%) menyatakan setuju, 19 orang (25,68%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (20,27%) menyatakan cukup, dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden atau 37 dari 74 responden menyatakan kebebasan dalan berpendapat belum diakomodir oleh perusahaan.

Tabel 4.21
Selama Ini Perusahaan Memberikan Kesempatan Kepada Karyawan Untuk Beraktualisasi Diri

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	1	1.35	5
Setuju	4	13	17.57	52
Cukup	3	37	50.00	111
Tidak Setuju	2	21	28.38	42
Sangat Tidak Setuju	1	2	2.70	2
Total		**74**	**100,00**	**212**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Selama ini perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beraktualisasi diri". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 37 orang (50,00%) menyatakan cukup, 21 orang (28,38%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (17,57%) menyatakan setuju, 2 orang (2,70%) menyatakan sangat tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden atau 37 dari 74 responden menyatakan selama ini perusahaan cukup memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beraktualisasi diri.

4.3.2 Komitmen Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai komitmen karyawan, penulis mencantumkan 11 pernyataan dari 3 indikator komitmen karyawan. Adapun indikator komitmen karyawan antara lain : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Berikut ini adalah klasifikasi tingkat perolehan (skor) variabel komitmen karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, yaitu:

Tabel 4.22
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk variabel Komitmen Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Komitmen Afektif					
1	Bangga terhadap perusahaan	286	370	77,30%	Baik
2	Bangga menjadi bagian / anggota perusahaan	234	370	63,24%	Cukup
3	Senang memilih perusahaan sebagai tempat bekerja	266	370	71,89%	Baik
4	Melakukan usaha ekstra	269	370	72,70%	Baik
Sub Total		**1055**	**1480**	**71,28%**	**Baik**
Komitmen Berkelanjutan					
5	Loyalitas pada perusahaan	291	370	78,65	Baik
6	Pengaruh jika meninggalkan perusahaan	281	370	75,95	Baik
7	Mempertimbangkan manfaat yang diperoleh jika bekerja dalam jangka waktu yang lama	257	370	69,46%	Baik
Sub Total		**829**	**1110**	**74,68%**	**Baik**
Tanggung Jawab					
8	Kecocokan nilai dengan perusahaan	292	370	78,92%	Baik
9	Menerima semua bentuk tugas	261	370	70,54%	Baik
10	Perusahaan merupakan yang terbaik	262	370	70,81%	Baik

	sebagai tempat kerja				
11	Perusahaan sebagai sumber inspirasi	273	370	73,78%	Baik
Sub Total		**1088**	**1480**	**73,51%**	**Baik**
Total		**2972**	**4070**	**73,02%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari kuesioner 2011

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Komitmen Karyawan adalah sebesar 73,02% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Komitmen Karyawan berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Komitmen Karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

1. Indikator Komitmen Afektif

Berdasarkan pada indikator kualitas kerja, maka penulis mencantumkan 4 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23
Saya Menceritakan Perusahaan Ini Kepada Teman-Teman Sebagai Perusahaan Yang Bagus Untuk Bekerja

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	26	35.14	130
Setuju	4	23	31.08	92
Cukup	3	14	18.92	42
Tidak Setuju	2	11	14.86	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**286**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang bagus untuk bekerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang

ditelili ternyata sebanyak 26 orang (35,14%) menyatakan sangat setuju, 23 orang (31,08%) menyatakan setuju, 14 orang (18,92%) menyatakan cukup, dan 11 orang (14,86%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 26 dari 74 responden menyatakan menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang bagus untuk bekerja.

Tabel 4.24
Saya Bangga Bercerita Kepada Orang Lain Bahwa Saya Adalah Bagian Dari Perusahaan Ini

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	4	5.41	20
Setuju	4	30	40.54	120
Cukup	3	20	27.03	60
Tidak Setuju	2	14	18.92	28
Sangat Tidak Setuju	1	6	8.11	6
Total		**74**	**100,00**	**234**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 30 orang (40,54%) menyatakan setuju, 20 orang (27,03%) menyatakan cukup, 14 orang (18,92%) menyatakan tidak setuju, 6 orang (8,11%) menyatakan sangat tidak setuju dan 4 orang (5,41%) menyatakan sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 30 dari 74 responden menyatakan bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.

Tabel 4.25
Saya Sangat Senang Memilih Perusahaan Ini Sebagai Tempat Bekerja Saya, Dibandingkan Dengan Perusahaan-Perusahaan Lain

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	10	13.51	50
Setuju	4	33	44.59	132
Cukup	3	23	31.08	69
Tidak Setuju	2	7	9.46	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**266**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 33 orang (44,59%) menyatakan setuju, 23 orang (31,08%) menyatakan cukup, 10 orang (13,51%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 33 dari 74 responden menyatakan sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain.

Tabel 4.26
Saya Bersedia Melakukan Upaya Ekstra Disamping Pekerjaan Yang Sudah Ditentukan Untuk Membantu Keberhasilan Perusahaan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	15	20.27	75
Setuju	4	30	40.54	120
Cukup	3	21	28.38	63
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	5	6.76	5
Total		**74**	**100,00**	**269**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 30 orang (40,54%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan cukup, 15 orang (20,27%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (6,67%) menyatakan sangat tidak setuju dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 30 dari 74 responden menyatakan bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan perusahaan.

2. Indikator Komitmen Berkelanjutan

Berdasarkan pada indikator kuantitas kerja, maka penulis mencantumkan 3 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.27
Saya Merasa Kurang Begitu Loyal Terhadap Perusahaan Ini

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	6	8.11	30
Setuju	4	60	81.08	240
Cukup	3	6	8.11	18
Tidak Setuju	2	1	1.35	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**291**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya merasa kurang begitu loyal terhadap perusahaan ini". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 60 orang (81,08%) menyatakan setuju, masing-masing 6 orang (8,11%) menyatakan sangat setuju dan cukup, dan masing-masing 1 orang (1,35%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 60 dari 74 responden menyatakan merasa kurang begitu loyal terhadap perusahaan ini.

Tabel 4.28
Hanya Sedikit Perubahan Bagi Diri Saya, Apabila Meninggalkan Perusahaan Ini

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	4	5.41	20
Setuju	4	53	71.62	212
Cukup	3	15	20.27	45
Tidak Setuju	2	2	2.70	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**281**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan ini".

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 53 orang (71,62%) menyatakan setuju, 15 orang (20,27%) menyatakan cukup, 4 orang (5,41%) menyatakan sangat setuju, dan 2 orang (5,41%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 53 dari 74 responden menyatakan Hanya sedikit perubahan bagi dirinya, apabila meninggalkan perusahaan ini.

Tabel 4.29
Tidak Banyak Yang Dapat Saya Peroleh Apabila Bergabung Dengan Perusahaan Ini Dalam Bekerja

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	8	10.81	40
Setuju	4	28	37.84	112
Cukup	3	30	40.54	90
Tidak Setuju	2	7	9.46	14
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**257**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Tidak banyak yang dapat saya peroleh apabila bergabung dengan perusahaan ini dalam bekerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 30 orang (40,54%) menyatakan cukup, 28 orang (37,84%) menyatakan setuju, 8 orang (10,81%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 30 dari 74 responden menyatakan tidak cukup banyak yang dapat diperoleh apabila bergabung dengan perusahaan ini dalam bekerja.

3. Indikator Komitmen Normatif

Berdasarkan pada indikator tanggung jawab, maka penulis mencantumkan 4 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.30
Saya Menemukan Kecocokan Antara Nilai-Nilai Yang Saya Pegang Dengan Nilai-Nilai Perusahaan Ini

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	18	24.32	90
Setuju	4	36	48.65	144
Cukup	3	18	24.32	54
Tidak Setuju	2	2	2.70	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**292**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 36 orang (48,654%) menyatakan setuuju, masing-masing 18 orang (24,32%) menyatakan sangat setuju dan cukup, dan 2 orang (2,70%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 36 dari 74 responden menyatakan menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai perusahaan ini.

Tabel 4.31
Saya Bisa Bekerja Dengan Baik Untuk Perusahaan Lain Sepanjang Tipe Pekerjaannya Sama

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	16	21.62	80
Setuju	4	24	32.43	96
Cukup	3	19	25.68	57
Tidak Setuju	2	13	17.57	26
Sangat Tidak Setuju	1	2	2.70	2
Total		**74**	**100,00**	**261**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Saya bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 24 orang (32,43%) menyatakan setuju, 19 orang (25,68%) menyatakan cukup, 16 orang (21,62%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (17,57%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (2,70%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 24 dari 74 responden menyatakan bisa bekerja dengan baik untuk perusahaan lain sepanjang tipe pekerjaannya sama.

Tabel 4.32
Bagi Saya Ini Adalah Perusahaan Terbaik Dari Semua Perusahaan Lain Yang Memungkinkan Saya Untuk Bekerja

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	12	16.22	60
Setuju	4	33	44.59	132
Cukup	3	17	22.97	51
Tidak Setuju	2	7	9.46	14
Sangat Tidak Setuju	1	5	6.76	5
Total		**74**	**100,00**	**262**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Bagi saya ini adalah perusahaan terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan saya untuk bekerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 33 orang (44,59%) menyatakan setuju, 17 orang (22,97%) menyatakan cukup, 12 orang (16,22%) menyatakan sangat setuju, 7 orang (9,46%) menyatakan tidak setuju dan 5 orang (6,76%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 33 dari 74 responden menyatakan bagi saya ini adalah perusahaan terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan saya untuk bekerja.

Tabel 4.33
Perusahaan Ini Memberikan Inspirasi Terbaik Bagi Saya Dalam Mencapai Prestasi

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	17	22.97	85
Setuju	4	27	36.49	108
Cukup	3	23	31.08	69
Tidak Setuju	2	4	5.41	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	4.05	3
Total		**74**	**100,00**	**273**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 27 orang (36,49%) menyatakan setuju, 23 orang (31,08%) menyatakan cukup, 17 orang (22,97%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (5,41%) menyatakan tidak setuju dan 3 orang (4,05%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 27 dari 74 responden menyatakan perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi.

4.3.3 Prestasi Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung

Dalam penyebaran kuesioner mengenai prestasi kerja, penulis mencantumkan 10 pernyataan dari 5 indikator prestasi kerja. Adapun indikator prestasi kerja antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerjasama. Berikut ini adalah klasifikasi tingkat perolehan (skor) variabel prestasi kerja karyawan, dan rincian jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner yang dilaksanakan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, yaitu:

Tabel 4.34
Deskripsi Hasil Pengolahan Data Untuk variabel
Prestasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
Kualitas Kerja					
1	Pelatihan dan pendidikan	242	370	65,41%	Cukup
2	Mengutamakan mutu	252	370	68,11%	Baik
Sub Total		**494**	**740**	**66,76%**	**Cukup**
Kuantitas Kerja					
3	Tingkat penyelesaian tugas	278	370	75,14%	Baik
4	Efektivitas waktu	296	370	80,0%	Baik
Sub Total		**574**	**740**	**77,57%**	**Baik**
Tanggung Jawab					

5	Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	273	370	73,78%	Baik
6	Tingkat kemampuan memecahkan masalah	266	370	71,89%	Baik
Sub Total		**539**	**740**	**72,84%**	**Baik**
Inisiatif					
7	Tingkat inisiatif karyawan.	225	370	60,81%	Cukup
8	Tingkat inisiatif karyawan terhadap rekan kerjanya	275	370	74,32%	Baik
Sub Total		**500**	**740**	**67,57%**	**Cukup**
Kerjasama					
9	Kerja sama karyawan dengan rekan kerja dan atasan	284	370	76,76%	Baik
10	Keharmonisan suasana kerja	254	370	68,65%	Baik
Sub Total		**538**	**740**	**72,70%**	**Baik**
Total		**2645**	**3700**	**71,49%**	**Baik**

Sumber : Data diolah dari kuesioner 2011

Berdasarkan hasil perhitungan, persentase skor total untuk Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 71,49% yang terletak antara rentang 68.01 – 84.00. Dengan demikian, Prestasi Kerja Karyawan berada pada tingkat baik. Untuk hasil dari kuesioner untuk masing-masing indikator Prestasi Kerja Karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan pada indikator kualitas kerja, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.35
Perusahaan Memberikan Kesempatan Untuk Mengikuti Pendidikan Dan Pelatihan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	4	5.41	20
Setuju	4	29	39.19	116
Cukup	3	25	33.78	75
Tidak Setuju	2	15	20.27	30
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**242**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 29 orang (39,19%) menyatakan setuju, 25 orang (33,78%) menyatakan cukup, 15 orang (20,27%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (5,41%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 29 dari 74 responden menyatakan Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.36
Karyawan Harus Berusaha Untuk Mengutamakan Mutu

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	4.05	15
Setuju	4	38	51.35	152
Cukup	3	20	27.03	60
Tidak Setuju	2	12	16.22	24
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**252**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan harus berusaha untuk mengutamakan mutu". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 38 orang (51,35%) menyatakan setuju, 20 orang (27,03%) menyatakan cukup, 12 orang (16,22%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (4,05%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 38 dari 74 responden menyatakan Karyawan harus berusaha untuk mengutamakan mutu.

2. Indikator Kuantitas kerja

Berdasarkan pada indikator kuantitas kerja, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.37
Karyawan Berusaha Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Tepat Pada Waktunya

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	10	13.51	50
Setuju	4	41	55.41	164
Cukup	3	18	24.32	54
Tidak Setuju	2	5	6.76	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**278**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 41 orang (55,41%) menyatakan setuju, 18 orang (24,32%) menyatakan cukup, 10 orang (13,51%) menyatakan sangat setuju, dan 5 orang (6,67%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 41 dari 74 responden menyatakan Karyawan berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya.

Tabel 4.38
Karyawan Harus Berupaya Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Efektif Dan Efisien

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	26	35.14	130
Setuju	4	28	37.84	112
Cukup	3	15	20.27	45
Tidak Setuju	2	4	5.41	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**296**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan harus berupaya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 28 orang (37,84%) menyatakan setuju, 26 orang (35,14%) menyatakan sangat setuju, 15 orang (20,27%) menyatakan cukup, 4 orang (5,41%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil responden atau 28 dari 74 responden menyatakan Karyawan harus berupaya untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

3. Indikator Tanggung Jawab

Berdasarkan pada indikator tanggung jawab, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.39
Karyawan Harus Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	9.46	35
Setuju	4	40	54.05	160
Cukup	3	24	32.43	72
Tidak Setuju	2	3	4.05	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**273**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 40 orang (54,05%) menyatakan setuju, 24 orang (32,43%) menyatakan cukup, 7 orang (9,46%) menyatakan sangat setuju, dan 3 orang (4,05%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 40 dari 74 responden menyatakan Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.40
Karyawan Harus Memiliki Tingkat Kemampuan Memecahkan Masalah

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	9	12.16	45
Setuju	4	35	47.30	140
Cukup	3	21	28.38	63
Tidak Setuju	2	9	12.16	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**266**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan harus memiliki tingkat kemampuan memecahkan masalah". Dari tabel

di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 35 orang (47,30%) menyatakan setuju, 21 orang (28,38%) menyatakan cukup, dan masing-masing 9 orang (12,16%) menyatakan sangat setuju dan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 35 dari 74 responden menyatakan Karyawan harus memiliki tingkat kemampuan memecahkan masalah.

4. Indikator Inisiatif

Berdasarkan pada indikator Inisiatif, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.41
Pekerjaan Diselesaikan Tanpa Intruksi Dari Pimpinan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	4	5.41	20
Setuju	4	17	22.97	68
Cukup	3	34	45.95	102
Tidak Setuju	2	16	21.62	32
Sangat Tidak Setuju	1	3	4.05	3
Total		**74**	**100,00**	**225**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Pekerjaan diselesaikan tanpa intruksi dari pimpinan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 34 orang (45,95%) menyatakan cukup, 17 orang (22,97%) menyatakan setuju, 16 orang (21,62%) menyatakan tidak setuju, 4 orang (5,41%) menyatakan sangat setuju dan 3 orang (4,05%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 34 dari 74 responden menyatakan Pekerjaan cukup diselesaikan tanpa intruksi dari pimpinan.

Tabel 4.42
Setelah Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Melakukan Pekerjaan Yang Lain/Baru

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	9	12.16	45
Setuju	4	41	55.41	164
Cukup	3	20	27.03	60
Tidak Setuju	2	2	2.70	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2.70	2
Total		**74**	**100,00**	**275**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "setelah menyelesaikan pekerjaan karyawan melakukan pekerjaan yang lain/baru". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 41 orang (55,41%) menyatakan setuju, 20 orang (27,03%) menyatakan cukup, 9 orang (12,16%) menyatakan sangat setuju, dan masing-masing 2 orang (2,70%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari sebagian responden atau 41 dari 74 responden menyatakan setelah menyelesaikan pekerjaan karyawan melakukan pekerjaan yang lain/baru.

5. Indikator Kerja Sama

Berdasarkan pada indikator kerja sama, maka penulis mencantumkan 2 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.43
Berusaha Untuk Mendiskusikan Masalah Dengan Atasan Atau Rekan Kerja Berkaitan Dengan Pekerjaan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	9	12.16	45
Setuju	4	45	60.81	180
Cukup	3	19	25.68	57
Tidak Setuju	2	1	1.35	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0,00	0
Total		**74**	**100,00**	**284**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Berusaha untuk mendiskusikan masalah dengan atasan atau rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 45 orang (60,81%) menyatakan setuju, 19 orang (25,68%) menyatakan cukup, 9 orang (12,16%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,35%) menyatakan tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden atau 45 dari 74 responden menyatakan berusaha untuk mendiskusikan masalah dengan atasan atau rekan kerja berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.44
Hubungan Yang Harmonis Dengan Rekan Kerja Sangat Penting

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	6.76	25
Setuju	4	30	40.54	120
Cukup	3	32	43.24	96
Tidak Setuju	2	6	8.11	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	1.35	1
Total		**74**	**100,00**	**254**

Sumber : *Data diolah dari hasil kuesioner 2011*

Tabel di atas menggambarkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja sangat penting". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 74 orang yang ditelili ternyata sebanyak 32 orang (43,24%) menyatakan cukup, 30 orang (40,54%) menyatakan setuju, 6 orang (8,11%) menyatakan tidak setuju, 5 orang (6,76%) menyatakan sangat setuju dan 1 orang (1,35%) menyatakan sangat tidak setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa hampir sebagian responden atau 32 dari 74 responden menyatakan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja cukup penting.

4.4 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

4.4.1.1 Pengujian Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh akan memberikan informasi yang benar (tidak bisa) apabila tidak terjadi pelanggaran terhadap asumsi asumsi regresi klasik yaitu asumsi error mengikuti distribusi normal, asumsi bebas kolinearitas dan asumsi tidak terdapat heterokedastisitas.

a) Uji Normalitas Error (Residu)

Pengujian normalitas error dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang mensyaratkan *error* harus berdistribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil penelitian uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.45
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.98767972
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.702
Asymp. Sig. (2-tailed)		.708

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas (sig) sebesar 0,708 > dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis yang mengatakan bahwa data *residu/ error* berdistribusi normal diterima, dengan demikian persamaan regresi yang diperoleh memenuhi asumsi dan dapat digunakan untuk mengambil keputusan.

b) Uji Multikolinearitas

Adanya multikolinearitas atau hubungan yang erat antar variabel bebas dalam persamaan regresi mengakibatkan kesimpulan hasil regresi berupa besarnya pengaruh hasil variabel bebas terhadap variabel tidak bebas akan bisa karena sebenarnya persamaan regresi cukup dilihat dengan beberapa variabel bebas saja (variabel bebas yang saling berhubungan erat cukup diwakili oleh satu variabel saja). Terjadi multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Apabila nilai VIF untuk variabel bebas > dari sepuluh maka salah

satu variabel yang berkorelasi tinggi tersebut harus diredupsi dengan model regresi. Hasil perhitungan dalam tabel berikut terlihat nilai VIF < dari sepuluh sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi kolinearitas yang tinggi antara variabel bebas dalam persamaan regresi yang diperoleh.

Tabel 4.46
Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	MOTIVASI KERJA KARYAWAN	.411	2.432
	KOMITMEN KARYAWAN	.411	2.432

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien.Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan masing masing variabel bebas terhadap residual (*error*) apabila ada nilai korelasi dari masing masing variabel bebas yang signifikan menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Pada tabel berikut terlihat nilai *p-value* untuk pengujian koefisien regresi masing masing variabel bebas.

Tabel 4.47
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	-.108
		Sig. (2-tailed)	.361
		N	74
	KOMITMEN KARYAWAN	Correlation Coefficient	-.157
		Sig. (2-tailed)	.181
		N	74

Dari hasil yang diperoleh pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa residual (*error*) yang muncul dalam korelasi mempunyai varians yang sama (*homoskedastisitas*) karena hasil pengujian nilai korelasi antara variabel bebas dengan nilai residual (*error*) tidak signifikan (*p-value* lebih besar dari α = 0,05).

d) Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi bentuk pelanggaran asumsi regresi linear berganda yang ketiga, yakni ada tidaknya autokorelasi, maka digunakan statistik Durbin Watson dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\rho = 0$, tidak terdapat autokorelasi

Ha : $\rho \neq 0$, terdapat autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu, sehingga unsur gangguan/disturbansi dari suatu observasi pada waktu tertentu tidak

dipengaruhi oleh unsur gangguan/disturbansi dari observasi di waktu lainnya. Unsur gangguan ini dilambangkan dengan symbol vi.

Tujuan dari autokorelasi ini adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem otokorelasi, tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Dengan menggunakan software SPSS 13, didapatkan hasil analisa data untuk menguji asumsi autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 4.48
Uji Autokorelasi

Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	.468

Dengan menggunakan SPSS 13.0 diperoleh nilai DW sebesar 0,468. untuk menentukan terjadi atau tidaknya gejala autokorelasi, maka angka Durbin – Watson harus berada pada kisaran angka 1,680 (du) dan 2,320 (4-du). Dari tabel di atas diperoleh nilai d = 0,468 dengan taraf signifikan 5%, jumlah sample (n) = 74 sehingga diputuskan terjadi gejala autokorelasi.

4.4.1.2 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) digunakanlah model regresi linier berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda yaitu Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Karyawan (X2). Hal ini ditujukan untuk mengetahui persamaan persamaan regresi linier.

Proses perhitungan menggunakan software SPSS 13.0 for Windows , sehingga dihasilkan persamaan regresi linier berganda seperti di bawah ini:

Tabel 4.49
Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.079	2.561		-.031	.976
	MOTIVASI KERJA KARYAWAN	.400	.084	.475	4.780	.000
	KOMITMEN KARYAWAN	.411	.097	.422	4.242	.000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 13.0

Persamaan Regresi:

$$\hat{Y} = -0{,}079 + 0{,}400\,X_1 + 0{,}411\,X_2$$

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah -0,079, menunjukkan besar prestasi kerja jika tidak ada pengaruh variabel motivasi dan komitmen. Atau menunjukkan besarnya prestasi kerja karyawan jika variabel bebas yang mempengaruhi nilainya dianggap nol.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan variabel tak bebasnya. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Motivasi Kerja) menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,400 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif

menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Komitmen Karyawan) menunjukkan variabel komitmen karyawan mempunyai pengaruh sebesar 0,411 terhadap prestasi kerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi komitmen karyawan dalam perusahaan akan menyebabkan semakin tinggi prestasi kerja.

4.4.1.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mencari besarnya korelasi antara Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.50
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		MOTIVASI KERJA	KOMITMEN KARYAWAN	PRESTASI KERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.767**	.799**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	74	74	74
KOMITMEN KARYAWAN	Pearson Correlation	.767**	1	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	74	74	74
PRESTASI KERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.799**	.786**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	74	74	74

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

Sumber: Hasil Output SPSS 13.0

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,799 dan

masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara motivasi kerja (X1) dengan prestasi kerja (Y) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang makin baik cenderung diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan. Demikian juga hubungan antara komitmen karyawan (X2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,786 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.1.4 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

= 0,843² x 100%

= 71,1%

Menggunakan software SPSS 13 *for windows*, diperoleh hasil regressi pengaruh motivasi kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51
Hasil Analisis Regresi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843[a]	.711	.703	3.02947	.468

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KARYAWAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 13.0

Artinya, variabel-variabel Motivasi Kerja (X1), dan Komitmen Karyawan (X2) memberikan pengaruh sebesar 71,1 % terhadap Prestasi Kerja Karyawan

(Y). Sedangkan sisanya sebesar 28,9% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

KD = B x zero order x 100%

Menggunakan software SPSS 13 *for windows*, diperoleh hasil regressi pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.52
Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X_1	0,475	0,799	0,380	38,0
X_2	0,422	0,786	0,331	33,1
Pengaruh Total			**0,711**	**71,1**

Sumber: Data diolah 2011

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 38,0% terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Komitmen Karyawan (X2) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 33,1% terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

4.4.1.5 Pengujian secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable bebas (X) yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan)

dalam menjelaskan isi informasi terhadap variabel terikat terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hipotesis:

Ho : ρ = 0, Secara simultan motivasi kerja dan komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_1 : ρ ≠ 0, Secara simultan motivasi kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Statistik Uji:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{K-(1-R^2)}$$

Tabel 4.53
Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1606.323	2	803.162	87.513	.000[a]
	Residual	651.615	71	9.178		
	Total	2257.938	73			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN KARYAWAN, MOTIVASI KERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

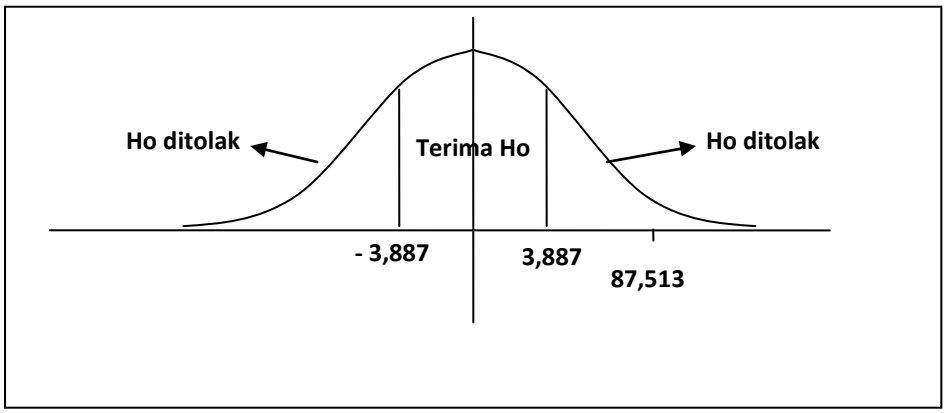
Sumber: Hasil Output SPSS 13.0

Kriteria Uji:

Tolak Ho jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ (dk = k,(N-k-1)) (α = 0,05) dan

Terima Ho jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (dk =k, (N-k-1)) (α = 0,05)

Dimana F_{tabel} = 3,887



Gambar 4.2
Kurva Uji F

Kesimpulan :

Dengan derajat kepercayaan sebesar 95%, Fhitung (87,513) > Ftabel (3,887) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Komitmen Karyawan (X2) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

4.4.1.6 Pengujian secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis:

Ho_1 : $\rho = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_{11} : $\rho \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Ho_2 : $\rho = 0$, komitmen karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

H_{12} : $\rho \neq 0$, komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$t_1 = r_1 y \sqrt{\frac{n-k-1}{\left(1-r_1 y^2\right)}}$$

Kriteria Uji : 1. Terima Ho jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

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

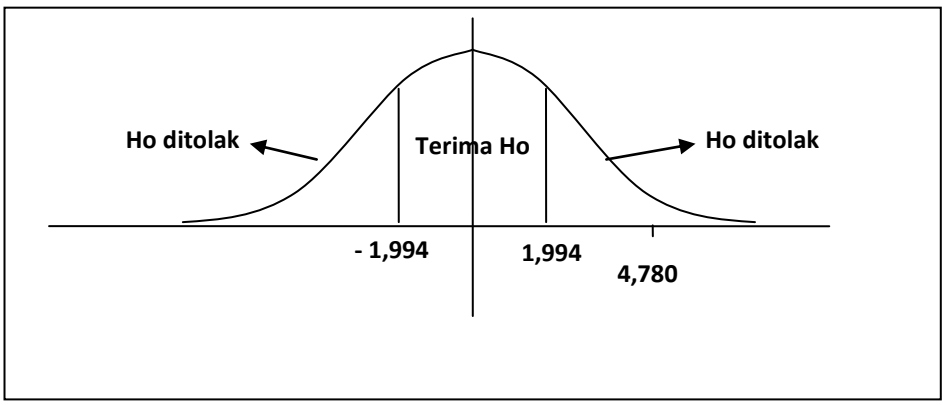
t tabel = $t_{\alpha\,;\,(df)}$, df = n-k-1

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

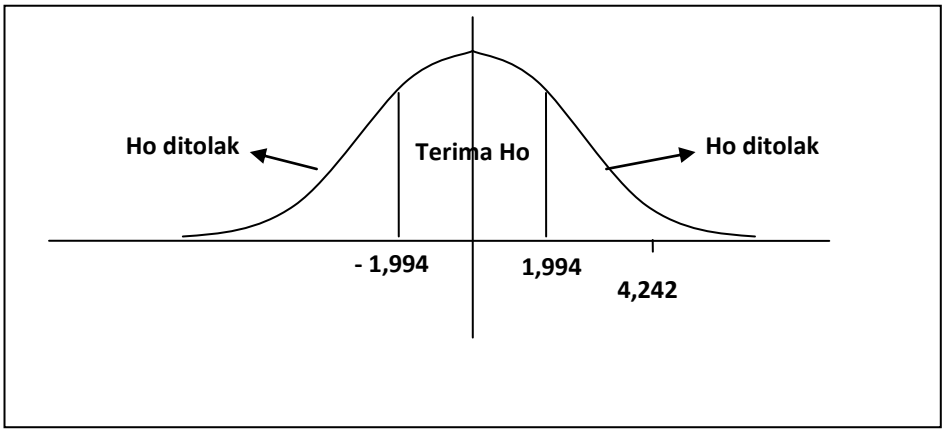
Tabel 4.54
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Keterangan	Kesimpulan
		B	Std. Error				
1	X_1	0,400	0,084	4,780	±1,994	Ho ditolak	ada pengaruh signifikan
2	X_2	0,411	0,097	4,242	±1,994	Ho ditolak	ada pengaruh signifikan

Sumber: Data diolah 2011



Gambar 4.3
Kurva uji t Variabel X_1



Gambar 4.4
Kurva uji t Variabel X2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,780. Karena t hitung > t tabel (1,994) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Untuk variabel Komitmen Karyawan (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,242. Karena t hitung > t tabel (1,994) maka Ho ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).