BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT KAI (Persero) atau "Perseroan" adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No. C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam

Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000. Riwayat PT Kereta Api Indonesia (Persero) dibagi menjadi tiga periode, yaitu masa kolonial, sebagai lembaga pelayanan publik, dan sebagai perusahaan jasa.

Pada masa kolonial, industri perkeretaapian dimulai pada tahun 1864 ketika Namlooze Venootschap Nederlanche Indische Spoorweg Maatschappij memprakarsai pembangunan jalan kereta api dari Semarang ke Surakarta, Jawa Tengah. Sejak itu tiga perusahaan lain berinvestasi

membangun jalur-jalur kereta api di dalam dan luar Pulau Jawa. Perusahaan yang terlibat dalam industri kereta api zaman kolonial adalah Staat Spoorwegen, Verenigde Spoorwegenbedrifj, dan Deli Spoorwegen Maatscappij. Periode perusahaan berorientas pada pelayanan public bermula pada masa awal kemerdekaan Indonesia. Pada tanggal 25 Mei berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1963, pemerintah Republik Indonesia membentuk Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada 15 September 1997 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 61 Tahun 1971, PNKA diubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA). Dengan status sebagai Perusahaan Negara dan Perusahaan Jawatan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) saat itu beroperasi melayani masyarakat dengan dana subsidi dari pemerintah.

Babak baru pengelolaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dimulai ketika PJKA diubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 1990. Dengan status barunya sebagai perusahaan umum, Perumka berupaya untuk mendapatkan laba dari jasa yang disediakannya. Untuk jasa layanan penumpang, Perumka menawarkan tiga

kelas layanan, yaitu kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Pada tanggal 31 Juli 1995 Perumka meluncurkan layanan kereta api penumpang kelas eksekutif dengan merek

Kereta Api Argo Bromo JS-950. Merek ini kemudian dikembangkan menjadi Kereta Api (KA) Argo Bromo Anggrek dan dioperasikan mulai tanggal 24 September 1997. Pengoperasian KA Argo Bromo Anggrek mengawali pengembangan KA merek Argo lainnya, seperti KA Argo Lawu, KA Argo Mulia,

dan KA Argo Parahyangan. Untuk mendorong Perumka menjadi perusahaan bisnis jasa, pada tanggal 3 Februari 1998 pemerintah menetapkan pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998. Dengan status barunya, PT Kereta Api Indonesia (Persero) beroperasi sebagai lembaga bisnis yang berorientasi laba. Untuk tetap menjalankan sebagian misinya sebagai organisasi pelayanan publik, pemerintah menyediakan dana *Public Service Organization* (PSO).

A. Jejak langkah

1. 2 Januari 1991, PJKA berubah status menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka)
2. 24 September 1997, Perumka meluncurkan Kereta Api Argo Bromo Anggrek yang menandai pengoperasian kereta api kelas eksekutif.
3. 3 Februari 1998, Perumka berganti status menjadi menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero). September 2009, Transformasi menuju perusahaan jasa (service company) ditandai dengan pembentukan Divisi Komersial
4. 28 September 2011 , Peluncuran logo baru sebagai perwujudan tekad baru Perseroan untuk menjadi organisasi yang professional dan modern.
5. 8 Maret 2012, Pemberlakuan sistem pemesanan tiket H-90 untuk kereta api komersial melalui Contact Center 121, agen tiket dan stasiun online, Railcard, serta jaringan internet.
6. 1 September 2012, Pemberlakuan secara permanen sistem boarding pass di stasiun.

7. 1 Juni 2013, Pemberlakuan sistem *e-ticketing* kereta commuter line. Bidag usaha Sesuai dengan

Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kegiatan utama dan kegiatan usaha penunjang. Kegiatan usaha utama mencakup:

1. Penyelenggaraan prasarana perkeretaapian umum, meliputi kegiatan pembangunan, pengoperasian, perawatan, dan pengusahaan prasarana.
2. Penyelenggaraan sarana perkeretaapian umum, meliputi kegiatan pengadaan, pengoperasian, perawatan, dan pengusahaan sarana usaha pengangkutan orang dan/atau barang dengan kereta api.
3. Usaha angkutan pra- dan purna-angkutan kereta api, intermoda dan bongkar muat.
4. Usaha penyewaan sarana dan atau prasarana serta fasilitas perkeretaapian.
5. Jasa pengadaan barang dan jasa lainnya yang berkaitan dengan perawatan perkeretaapian.
6. Usaha jasa keahlian di bidang perkeretaapian dan jasa konsultan transportasi.
7. Usaha keagenan di bidang transportasi barang dan penumpang.
8. Usaha pendidikan dan pelatihan di bidang perkeretaapian.

Kegiatan penunjang Perseroan mencakup pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, seperti berikut ini:

1. Usaha properti dan perniagaan meliputi perhotelan, perkantoran, apartemen, pertokoan, restoran, terminal terpadu, pusat pembelanjaan terpadu, pergudangan, dan logistik.
2. Penyediaan prasarana telekomunikasi, transfer data, multimedia, jasa telematika, prasarana distribusi bahan cair dan gas, stasiun pengisian bahan cair dan gas, dan stasiun pengisian bahan bakar umum/khusus.
3. Usaha percetakan dan periklanan, mencakup percetakan bahan informasi mengenai jasa kereta api dan iklan untuk dipasang di kereta api dan di areaarea milik PT Kereta Api Indonesia (Persero).
4. Usaha kesehatan dan pelayanan medis, mencakup pelayanan medis untuk karyawan, pengguna jasa PT Kereta Api Indonesia (Persero), dan masyarakat umum.
5. Pemanfaatan tanah, ruang, bangunan, dan fasilitas.
6. Usaha penunjang pariwisata dan sarana olahraga, usaha ekstraktif.
7. Pemanfaatan dana pada instrumen jangka pendek (maksimal satu tahun) di pasar uang dan atau pasar modal yang memberi keuntungan dengan memenuhi ketentuan yang berlaku.

B. Jasa yang dihasilkan

Jasa yang dihasilkan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) mencakup enam bidang, berikut.

1. Angkutan penumpang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan rute jarak jauh,

jarak menengah, dan jarak pendek. Untuk jasa angkutan penumpang jarak jauh dibagi menjadi angkutan penumpang kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Angkutan commuter di wilayah Jabodetabek termasuk jasa angkutan penumpang PT Kereta Api Indonesia (Persero).

2. Angkutan barang menggunakan kereta api, yang mencakup angkutan peti kemas, batu bara, parsel, barang curah, dan barang jenis lain.
3. Pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, yang mencakup pembangunan dan pengelolaan stasiun kereta api, pengembangan perkantoran, pengembangan pusat perbelanjaan, dan pembangunan hotel
4. Pariwisata berbasis kereta api, yang mencakup jasa paket wisata dan penyewaan transportasi. Restoran, yang mencakup pengelolaan
5. restoran di kereta api *(on train services)* dan di stasiun, termasuk jasa katering.
6. Distibusi logistik, yang mencakup jasa logistik *door to door* (multimoda) untuk memberikan pelayanan paripurna dengan dukungan angkutan pra dan lanjutan mencakup layanan pengelolaan Terminal Peti Kemas (TPK), bongkar muat, pergudangan, pelabelan, pengangkutan, penjejakan, serta pengawalan logistik.

C. Visi dan Misi

Visi: Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang berfokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan pemangku kepentingan.

Misi: Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi pemangku kepentingan dan kelestarian lingkungan berdasarkan empat pilar utama: Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

D. Tujuan perusahaan

Melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan

barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian. Usaha tersebut meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan prasarana perkeretaapian, pengusahaan bisnis property profesional, serta pengusahaan bisnis

penunjang prasarana dan sarana kereta api secara efektif untuk kemanfaatan umum.

E. Tata nilai Perusahaan

Integritas

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero)bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukanya.

Profesional

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero), memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, dan membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.

Keselamatan

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi risiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

Pelayanan Prima

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Appearance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung jawab).

Inovasi

Kami insan PT Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuhkembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan.

F. Makna logo



Gambar 4.1
Logo perusahaan

1. Anak panah berwarna putih melambangkan nilai integritas, yang harus dimiliki insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam mewujudkan pelayanan prima.
2. Tiga garis melengkung melambangkan gerakan yang dinamis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam mencapai visi dan misinya.
3. Garis lengkung berwarna biru melambangkan
4. semangat Inovasi yang harus dilakukan dalam memberikan nilai tambah ke *stakeholders*. Inovasi dilakukan dengan semangat sinergi di semua bidang dan dimulai dari hal terkecil sehingga dapat melesat.
5. Dua garis warna oranye melambangkan proses pelayanan prima (kepuasan pelanggan) yang ditujukan kepada pelanggan internal dan eksternal.

G. Strategi perusahaan

Untuk mencapai tujuan Perseroan, telah dilakukan sejumlah strategi bisnis jangka pendek di tahun 2013. Strategi tersebut meliputi:

1. Pengembangan bisnis inti melalui peningkatan volume penumpang dan volume barang. Untuk peningkatan volume penumpang, Perusahaan berfokus pada peningkatan angkutan KRL Jabodetabek dengan volume pertumbuhan 19,68% dan volume penumpang KA Utama Eksekutif hingga 4,52%. Kemudian peningkatan volume angkutan barang seperti volume angkutan peti kemas 32,85%, volume angkutan batu bara 27,43%, dan volume angkutan semen 25,49%.
2. Pengembangan non-angkutan, rencana bisnisnya meliputi pembangunan hotel, pengusahaan pergudangan, iklan, persewaan lahan parkir, pengusahaan aset ROW (pipa, kabel optic, dan lain-lain)
3. Pengembangan manajemen dengan melakukan evaluasi dan perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia, pengembangan *HR Plan* dan *Roadmap* Sumber Daya Manusia, melakukan pendidikan dan pelatihan, serta memperbaiki sistem penilaian kinerja karyawan.
4. Meningkatkan keamanan dengan memasang alat pencegah kecelakaan secara bertahap, mengembangkan *integrated safety management system*, dan mengembangkan budaya keselamatan. Selain strategi jangka pendek, Perusahaan juga sudah menyiapkan rencana investasi strategi jangka panjang yang meliputi:
5. Pengadaan KRL untuk kereta api Commuter Jabodetabek yang akan dilakukan oleh PT KCJ selaku anak perusahaan, pengadaan KRDE dan KRL untuk kereta api bandara yang dilakukan oleh anak perusahaan PT Railink.

6. Pengembangan angkutan kereta api bandara menuju Soekarno-Hatta dengan kebutuhan 100 lokomotif dan 1200 PPCW.
7. Pengembangan angkutan barang di Sumatera Selatan khususnya angkutan batubara PT Bukit Asam Tbk sampai dengan minimal 22,75 juta ton per tahun, perlu dilakukan investasi sarana sebanyak 44 unit lokomotif, dan 1200 gerbong KKBW) serta investasi prasarana berupa pembangunan partial *double track*, pembangunan stasiun dan fasilitas secara bertahap selama tiga tahun.

4.1.2 Aktivitas Perusahaan

Melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian. Usaha tersebut meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan prasarana perkeretaapian, pengusahaan bisnis property profesional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara efektif untuk kemanfaatan umum

4.2 Karateristik Pegawai

Profil responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

Profil responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelami, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

4.2.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
1.	Laki-laki	41	79%
2.	Perempuan	11	21%
	Total	52	100%

Sumber: data diolah

Pada table 4.2.1 menunjukkan banyaknya Karyawan berdasarkan "jenis kelamin". Mayoritas adalah responden laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang atau 79% karena saat pertama berdirinya PT. Kereta Api Indonesia, seringnya bekerja di luar kota dan rata- rata bekerja di luar ruangan membutuhkan tenaga kerja laki-laki. Data ini didukung dengan penelitian verra nitta turere (2013) bahwa responden berjenis kelamin laki – laki merupakan karyawan yang lebih mudah didapatkan atau yang lebih banyak membutuhkan dalam perusahaaan, terutama di bagian produksi yang mengikuti pelatihan lean manufacturing.

4.2.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Table 4.2
Distriusi Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentasi (%)
1.	Kurang 25 tahun	`12	23%
2.	25 – 35 tahun	33	63%
3.	36 – 45 tahun	7	13%
Total		52	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada table 4.2.2 dapat di jelaskan 48% karyawan PT. Kereta api Indonesia sebagian besar berada pada usia kurang dari 25- 35 tahun, alasanya karna pada saat usia seperti ini dibutuhkan banyak tenaga untuk bekerja sehingga tujuanpun tercapai. Hal ini menunjukan bahwa PT. Kereta api Indonesia mempriotaskan dalam kinerja dengan usia produktif. Data ini didukung dengan penelitian Verra Nitta Turere (2013) bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mayoritas merupakan periode usia yang produktif.

4.2.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Perkawinan

Table 4.3
Distribusi Status Perkawinan

No	Status	Frekuensi	Persentasi
1.	Belum Kawin	9	17%
2.	Kawin	43	82%
Total		52	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada table 4.3 menunjukkan banyak Karyawan berdasarkan "status perkawinan" mayoritas adalah karyawan yang telah menikah, yaitu sebanyak 43 orang atau 82% hal ini di sebabkan karena pegawai yang telah menikah lebih semangat dalam bekerja dan sisanya adalah responden yang belum menikah adalah 9 orang atau 17%.

Menurut pawar dan eastman dalam nurmhadani (2019 : 2) menyatakan bahwa kebutuhan karyawan yang sudah memiliki keluarga lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum memiliki keluarga dengan kebutuhan

yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan lebih tinggi bekerja untuk mendapatkan imbalan yang di inginkan untuk memenuhi kebutuhan.

4.2.4 Indentifikasi Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Menurut Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	26	50%
2	D3	5	10%
3	S1	19	36,5%
4	S2	2	3,9%
Total		**52**	**100%**

Sumber: data diolah

Berdasarkan pada Table 4.4 menunjukan banyaknya Karyawan berdasarkan "pendidikan" pada PT. Kereta Api Indonesia mayoritas karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, yaitu sebanyak 26 orang atau 50%. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan lama yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah.

Hal ini tersebut sejalan dengan yang di ungkapkan oleh Tri Ayu (2009 : 154) yang menyatakan bahwa "tingkat pendidikan memiliki efek positif terhadap tingkat kecerdasan emosional yang mengarah pada kinerja karyawan".

4.3 Analisis Deskriptif Data Responden

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan

ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment.* Apabila nilai t_{hitung} butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari titik kritis yaitu 0,300, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Spearman Brown*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan pada rumus *Spearman Brown* diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	r kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X_1)	0.751	0,700	Reliabel
Kepuasan kerja (X_2)	0.803	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.826	0,700	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7 hasil ini

menunjukkan bahwa butir kuesioner pada masing-masing variabel andal untuk mengukur variabelnya masing-masing.

4.4 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden diadopsi dari bab sebelumnya.

Analisis deskripif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

4.4.1 Variabel kepemimpinan (X_1)

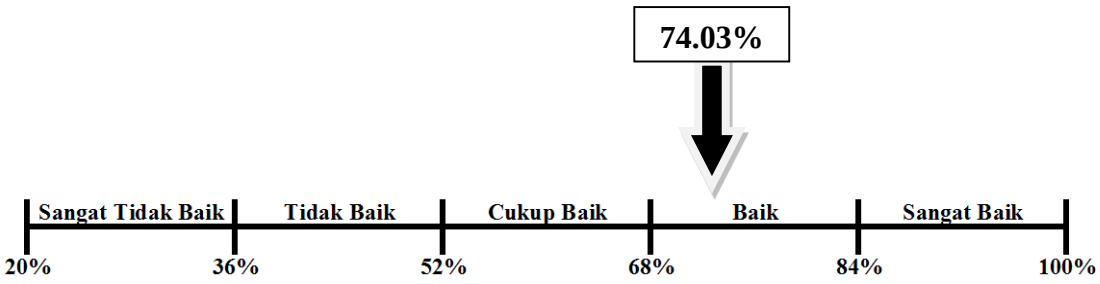
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kepemimpinan (X_1). Dari 52 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai kepemimpinan (X_1) sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel kepemimpinan (X_1)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Kategori
Keputusan	382	520	73.46	Baik

Resiko	375	520	72.11	Baik
Tanggung jawab	396	520	76.15	Baik
Total	**1155**	**1560**	**74.03**	**Baik**

Pada variabel kepemimpinan (X_1) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 52 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 1155 atau dengan presentase sebesar 74.03%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai kepemimpinan (X_1) diperoleh rentang sebagai berikut.



Gambar 4.2
Interval Skor Kepemimpinan

Melalui jumlah skor tanggapan dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kepemimpinan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepemimpinan (X_1) termasuk dalam kategori "Baik". Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada kepemimpinan (X_1) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini

1. **Keputusan**

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Saya setuju dengan setiap keputusan yang di ambil pimpinan "
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	4	7.69%
Setuju	4	22	42.30%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	2	3	5.76%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.10 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan "Saya setuju dengan setiap keputusan yang di ambil pimpinan". Mayoritas responden yaitu sebanyak 23 atau dengan persentase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah karyawan yang menyatakan “setuju” yaitu sebanyak 22 orang atau dengan persentase sebesar 42.30%. Hal ini karena pimpinan karyawan bergantung apa yang diberikan keputusan oleh pimpinan. Keputusan kepemimpinan sangat penting seperti yang dikemukakan oleh Djatmiko Hayati (2002:50) juga mengungkapkan bahwa : fungsi pimpinan dalam organisasi yaitu meprakarsai struktur, menjaga koordinasi dan integritas organisasi, merumuskan tujuan organisasi, menentukan sarana serta cara – cara yang efisien. Menegahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, mengadakan evaluasi, mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengambangan, serta melakukan penyempurnaaan dalam organisasi agarkepemimpinan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Pimpinan memberikan keputusan yang memberatkan anda dalam bekerja."
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	12	23.07%
Setuju	2	24	46.15%
Ragu-ragu	3	11	21.15%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.11 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Pimpinan memberikan keputusan yang memberatkan anda dalam bekerja.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 46.15% adalah yang menyatakan “Setuju”, minritas adalah responden yang menyatakan “tidak setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini berarti pemimpin memberikan keputusan yang memberatkan dalam bekerja ridak sesuai dengan yang di inginkan atau diharapkan karyawan.

Menurut Yukl (2010 ; 291) mengemukakan bahwa Pemimpin harus mengetahui apa yang di inginkan bawahan dan pimpinan harus menjelaskan apa yang akan karyawan dapatkan apabila bekerja sesuai dengan yang pimpinan perintah atau pimpinan inginkan serta apabila kerjanya sesuai dengan harapan maka karyawan akan mendapatkan imbalan atau reward dari pimpinan/perusahaan.

2. Resiko

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Pimpinan saya dapat mengambil resiko
dalam mengambil keputusan. "

3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	4	7.69%
Setuju	4	38	73.07%
Ragu-ragu	3	6	11.53%
Tidak Setuju	2	4	7.69%
Sangat tidak Setuju	1	0	0
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.12 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Pimpinan saya dapat mengambil resiko dalam mengambil keputusan ". Mayoritas responden yaitu sebanyak 38 atau dengan persetase sebesar 43,18% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas Karyawan yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia pimpinan tegas dan sangup mengambil keputusan ini sesuai yang diinginkan atau diharapkan para karyawan. Hal ini sejalan yang di kemukakan oleh Menurut Suharto (2006 ; 6) mengemukakan bahwa kepercayaan dan pendirian yang di tunjukan pimpian pada karyawan pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Pimpinan saya tidak berani menerima resiko dalam mengambil keputusan."
4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	4	7.69%
Setuju	2	4	7.69
Ragu-ragu	3	6	11.53%
Tidak Setuju	4	38	73.07%
Sangat tidak Setuju	5	0	0
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.13 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Pimpinan saya tidak berani menerima resiko dalam mengambil keputusan.". Mayoritas responden yaitu sebanyak 38 atau dengan persetase sebesar 73.07% adalah yang menyatakan “tidak Setuju”, minoritas adalah responden yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Artinya karyawan PT. Kereta Api Indonesia sudah mengakui kinerja pinpinan untuk pencapaian tujuan perusahaan terlihat dari quisioner bahwa pimpinan sangat tegas dalam mengambil keputusan tersebut.

Menurut michael Kibara Muchiri (2002 ; 20) menyatakan bahwa pimpinan dalam menekankan tujuan adalah proses dimana mempengaruhi dan mengorganisir tim untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tabel 4.11
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Atasan saya bertanggung jawab atas keputusan yang diberikan."
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	10	19.23%
Setuju	4	26	50.00%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	2	4	5.76%
Sangat tidak Setuju	1	0	0
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.14 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Atasan saya bertanggung jawab atas keputusan yang diberikan.". Mayoritas karyawan yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 50.00% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah karyawan yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

Hal ini menunjukan karyawan puas akan kinerja pimpinan hal ini bisa memotivasi karyawan untuk bisa tegas mengambil keputusan dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal ini di dukung oleh Menurut Bass (2013;4) menyatakan bahwa pimpinan harus mempunyai visi yang menarik untuk masa depan serta memberikan dorongan untuk lebih baik dalam bekerja dan arti terhadap apa yang dilakukan, sehingga dengan begitu pimpinan memperbesar antusiasme dan optimisme bawahan untuk lebih baik dan berprestasi dalam bekerja.

Tabel 4.12
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Pimpinan saya bertanggung jawab
terhadap karyawan."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	10	19.23%
Setuju	2	25	48.07%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	4	4	7.69%
Sangat tidak Setuju	5	0	0
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.15 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Pimpinan saya bertanggun jawab terhadap karyawan.". Mayoritas karyawan yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 40,07% adalah yang menyatakan “setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini karena pimpinan yang selalu memotivasi dan mendorong bawahan untuk bisa bertanggung jawab terhadap pekrjaanya.

Menurut Bass (2013;4) menyatakan bahwa pimpinan harus bisa mengkomunikasikan tujuan dan harapan kepada bawahan dengan jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

4.4.2 Variabel kepuasan kerja (X_2)

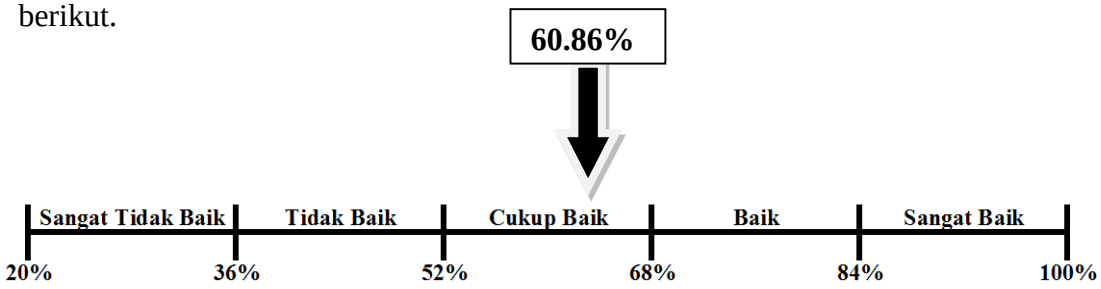
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kepuasan kerja

(X_2). Dari 52 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai kepuasan kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.13
Skor Jawaban Karyawan Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel kepuasan kerja (X_2)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Kategori
Gaji	292	520	56.15	Cukup baik
Pencapaian tugas	298	520	57.30	Cukup baik
Hubungan dengan atasan	352	520	67.69	Cukup Baik
Peralatan penunjang pekerjaan	324	520	62.30	Cukup Baik
Total	**1266**	**2080**	**60.86**	**Cukup baik**

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah Karyawan 52 orang, diperoleh total skor actual sebesar 1266 atau dengan persentase sebesar 60.86%, sehingga dari jumlah skor tanggapan Karyawan atas 8 butir pernyataan mengenai kepuasan kerja (X_2) diperoleh rentang sebagai berikut.



Gambar 4.3
Interval Skor Kepuasan kerja

Melalui jumlah skor tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kepuasan kerja (X_2), maka dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan mengenai kepuasan kerja (X_2) termasuk dalam kategori "Cukup Baik". Secara

detail sebaran jawaban Karyawan tentang item-item pernyataan pada kepuasan kerja (X_2) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. **Gaji**

Tabel 4.14
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan."
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	3	5.76%
Setuju	4	5	9.61%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	2	21	40.38%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.17 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Gaji saya sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Karena karyawan masih kurang cukup dengan gaji yang telah dikerjakan selama dalam bekerja. Menurut Sedangkan Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah : faktor yang berhubungan dengan pekerjaan,

dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Tabel 4.15
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Ketepatan Memberikan
Gaji"
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	3	5.76%
Setuju	2	5	9.61%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	4	21	40.38%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.18 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan "Gaji yang diberikan tidak tepat pada awaktunya.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Ini di sebabkan karena karyawan masih belum merasakan gaji tepat pada waktunya karena system pengajian di lakukan melali beberapa tahapan yang rumit serta di lakukan system online.

Menurut Locke (1969:77) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada discrepancy antara should he (expectation, needs atau values / bayangan, harapan dan nilai) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa

puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

2. Pencapaian Tugas

Tabel 4.16
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Tugas saya sesuai dengan telah di standarkan perusahaan."
3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	2	3.84%
Setuju	4	7	13.46%
Ragu-ragu	3	26	50.00%
Tidak Setuju	2	17	32.69%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.19 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan "Bapak / Ibu selalu berusaha memberikan hasil terbaik di dalam menyelesaikan pekerjaan. ". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 26 atau dengan persetase sebesar 5.00% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “sangat tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Yang di jadikan responden menyatakan Ragu – Ragu. Artinya karyawan PT. Kereta Api Indonesia berpendapat bahwa pencapaian tugas pekerjaan masih ragu- ragu karena keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan yang di kemukankan oleh Robbins, (2006:15) kepuasan kerja adalah Suatu sikap

seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima".

Tabel 4.17
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Saya tidak menyelsaikan pekerjaan tugas tepat pada waktunya."
4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	3	5.76%
Setuju	2	7	13.46%
Ragu-ragu	3	21	40.38%
Tidak Setuju	4	21	40.38%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table diatas 4.20 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Saya tidak menyelsaikan pekerjaan tugas tepat pada waktunya.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 21 atau dengan persetase sebesar 40.38% adalah yang menyatakan "ragu-ragu dan tidak sejutu", minoritas adalah Karyawan yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju" yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Artinya karyawan PT. Kereta Api Indonesia berpendapat bahwa meyelsaikan tugas tepat pada waktunya dan sedikit yang belum menyelsaikan tugas pada waktunya. Herzberg dalam bukunya Moch. As'ad (2003:105) membagi situasi yang mempengaruhi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator yang terdiri dari prestasi pengakuan, tanggung jawab.

3. Hubungan Dengan Atasan

Tabel 4.18
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Hubungan anda dengan atasan berjalan baik. "
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	3	5.76%
Setuju	4	8	15.38%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	2	18	34.61%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.21 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Hubungan anda dengan atasan berjalan baik. ". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23%, adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia masih ada kurang interaksi antar karyawan dengan atasan biasa di karnakan pemimpin kurang dekat degan karyawan. Hal ini didukung apa yang dikemukakan oleh As’ad (2003:105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya.

Tabel 4.19
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan baik."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	13	25.00%
Setuju	2	23	44.23%
Ragu-ragu	3	11	21.15%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.22 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Hubungan komunikasi saya dengan atasan berjalan baik.". Mayoritas Kaaryawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Ini di sebabkan karyawan PT . Kereta Api Indonesia bisa berkomunikasi dengan pimpinan dengan baik dan bisa meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Hal ini di dukung dengan teori Malayu Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedesiplinan, dan prestasi kerja.

4. Peralatan penunjang pekerjaan

Tabel 4.20
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Peralatan yang saya gunakan menujang pekerjaan saya. "
7

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	1	1.92%
Setuju	4	21	40.38%
Ragu-ragu	3	27	51.92%
Tidak Setuju	2	3	5.76%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.23 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Peralatan yang saya gunakan menujang pekerjaan saya.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 51.92% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini karyawan PT. Kereta Api Indonesia hampir semua peralatan yang di gunakan untuk pekerjaan cukup sesuai untuk menujang pekerjaanya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh Menurut Schemerhorn dalam Wikipedia (2008:1) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), penyelia (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*).

Tabel 4.21
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Pasilitas yang diberikan perusahaan tidak mendukung pekerjaan saya."
8

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	3	5.76%
Setuju	2	6	11.53%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	4	20	38.46%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada table 4.24 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan" Pasilitas yang diberikan perusahaan tidak mendukung pekerjaan saya.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini di sebabkan masih ada karyawan yang kurang akan peralatan yang mereka gunakan sewaktu bekerja. Hal tersebut sejalan dengan teori Hasibuan (2003:203) Suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaanya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat di peroleh dari pekerjaanya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan.

4.4.3 Variabel kinerja karyawan (Y)

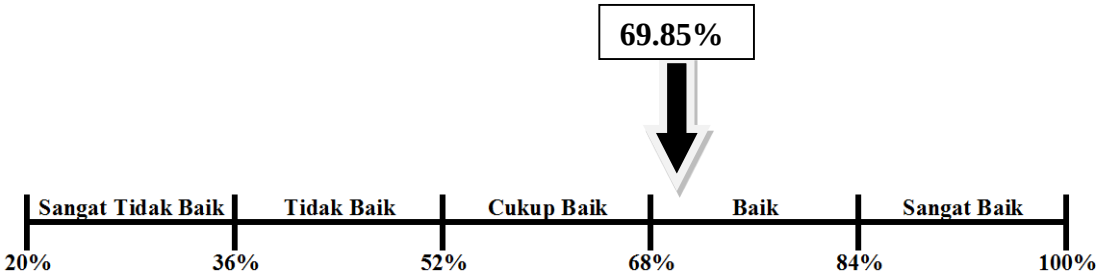
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel kinerja karyawan (Y). Dari 52 Karyawan yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai kinerja karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.22
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase %	Kategori
Kuantitas output	382	520	73.46	Baik
Kualitas output	385	520	74.03	Baik
Waktu kerja	301	520	57.88	Cukup Baik
Kerja sama dengan rekan kerja	385	520	74.03	Baik
Total	**1453**	**2080**	**69.85**	**Baik**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan jumlah item pernyataan 8 butir dan jumlah karyawan 52 orang, diperoleh total skor sebesar 1453 atau dengan persentase sebesar 69.85%, sehingga dari jumlah skor tanggapan karyawan atas 8 butir pernyataan mengenai kinerja karyawan (Y) diperoleh rentang sebagai berikut.



Gambar 4.4
Interval Skor Kinerja Karyawan

Melalui jumlah skor tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai variabel kinerja karyawan (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan mengenai kinerja karyawan (Y) termasuk dalam kategori “Baik”. Secara detail sebaran jawaban Karyawan tentang item-item pernyataan pada kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

1. **Kuantitas Output**

Tabel 4.23
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Jumlah pekerjaan yang saya selsaikan sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.. "
1

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	6	11.53%
Setuju	4	24	46.15%
Ragu-ragu	3	19	36.53%
Tidak Setuju	2	3	5.76%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.26 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Jumlah pekerjaan yang saya selsaikan sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan..". Mayoritas karyawan yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 46.15% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini menunjukan bahwa telah bias menyelsaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diminta perusahaan. Kuantitas kerja

karyawan akan mempengaruhi penilaian kinerja dari perusahaan terhadap individu tersebut, seperti yang dikemukakan oleh dessler (2006 : 85) ada lima faktor dalam penilaian kinerja, yang mana salah salah satunya adalah kuantitas pekerjaan.

Tabel 4.24
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Banyak pekerjaan yang tidak saya selsaikan."
2

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	9	17.30%
Setuju	2	24	46.15%
Ragu-ragu	3	14	26.92%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.27 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Banyak pekerjaan yang tidak saya selsaikan.". Mayoritas karyawan yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 46.15% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%.

Menurut Mangkunegara (2005;67) menyatakan bahwa hasil kerja yang dihasilkan karyawan secara kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

2. Kualitas Output

Tabel 4.25
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Pekerjaan yang saya kerjakan telah sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan."

3

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	12	23.07%
Setuju	4	22	42.30%
Ragu-ragu	3	14	26.92%
Tidak Setuju	2	4	7.69%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.24 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Pekerjaan yang saya kerjakan telah sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan. ". Mayoritas karyawan yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 42.30% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Kualitas kerja karyawan di dasarkan pada beberapa faktor. Menurut Matuhita (2001:2005) bahwa “kualitas kerja karyawan mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang mengacu pada pengetahuan yang akan berguna bagi perusahaan”

Tabel 4.26
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standar perusahaan."
4

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	7	13.46%
Setuju	2	22	42.30%
Ragu-ragu	3	18	34.61%
Tidak Setuju	4	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.29 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan standar perusahaan.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 42.30% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Menurut Mangkunegara (2005;67) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

3. Waktu kerja

Tabel 4.27
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Waktu kerja saya cukup dengan menyelsaikan tugas saya."
5

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	2	3.84%
Setuju	4	8	15.38%
Ragu-ragu	3	27	51.92%

Tidak Setuju	2	15	28.84%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.30 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Waktu kerja saya cukup dengan menyelsaikan tugas saya.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 51.92% adalah yang menyatakan "ragu-ragu", minoritas adalah Karyawan yang menyatakan "sangat Tidak Setuju" yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Hal ini menunjukan bahwa masih banyak karyawan PT. Kereta Api Indonesia menyelsaikan tugas tepat pada waktunya dan ada juga karyawan yang kurang menguasai tugas yang di berikan oleh pimpinan hal ini didukung oleh teori Malayu Hasibuan (2005:105) Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 4.28
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Waktu kerja saya tidak sesuai dengan
beban kerja yang diberikan."
6

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	3	5.76%
Setuju	2	6	11.53%
Ragu-ragu	3	23	44.23%
Tidak Setuju	4	20	38.46%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.31 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Waktu kerja saya tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 23 atau dengan persetase sebesar 44.23% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Menurut gibson et al (2011;98) menyatakan bahwa karyawan harus mempunyai kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal penyelesaian kerja berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah di tentukan perusahaan.

4. Kerjasama dengan rekan kerja

Tabel 4.29
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan
" Saya sering berkonsultasi dengan rekan kerja dalam menyelsaikan pekerjaan."
7

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	5	9	17.30%
Setuju	4	25	48.07%
Ragu-ragu	3	13	25.00%
Tidak Setuju	2	5	9.61%
Sangat tidak Setuju	1	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.32 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang item pertanyaan " Saya sering berkonsultasi dengan rekan kerja dalam menyelsaikan pekerjaan.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 25 atau dengan persetase sebesar 48.07% adalah yang menyatakan “Setuju”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0% dari total karyawan PT. Kereta Api Indonesia yang

dijadikan karyawan menyatakan “Setuju”. Artinya, karyawan banyak berkonsultasi dengan rekan kerja untuk pencapaian perusahaan, hal ini di dukung oleh (Soedjono, 2005).Untuk itu hal ini sangat berhubungan dengan kondisi kerja kita.Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.30
Tanggapan Karyawan Item Pertanyaan " Rekan kerja saya tidak membantu pekerjaan untuk tujuan pencapaian perusahaan."
8

Tanggapan	Bobot	Frekuensi	Persetase
Sangat Setuju	1	11	21.15%
Setuju	2	16	30.76%
Ragu-ragu	3	22	42.30%
Tidak Setuju	4	3	5.76%
Sangat tidak Setuju	5	0	0%
Total		**52**	**100%**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015)

Pada table 4.33 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan Karyawan tentang item pertanyaan " Rekan kerja saya tidak membantu pekerjaan untuk tujuan pencapaian perusahaan.". Mayoritas Karyawan yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 42.30% adalah yang menyatakan “ragu-ragu”, minoritas adalah Karyawan yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebanyak 0 orang atau dengan persentase sebesar 0%. Artinya karyawan di PT. Kereta Api Indonesia kurang dukungan dengan rekan kerja untuk pencapaian perusahaan dan lebih mengedepankan pekerjan individu. Menurut Robbins (2006:49) menyebutkan bahwa kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi

informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai tanggung jawab masing-mising

4.3 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.31

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.733	3.373		1.700	.096
	kepemimpinan	.491	.156	.336	3.146	.003
	kepuasan kerja	.465	.095	.524	4.910	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5.733 + 0.491\ X_1 + 0.465\ X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 5.733. artinya jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 5.733.

Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan hubungan yang searah antara kepemimpinan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, menunjukkan hubungan yang searah antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (kepemimpinan) dengan Y (kinerja karyawan), apabila X_2 (kepuasan kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.32

Korelasi Secara parsial Antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			kepemimpinan	kinerja karyawan
kepuasan kerja	kepemimpinan	Correlation	1.000	.410
		Significance (2-tailed)	.	.003
		Df	0	49
	kinerja karyawan	Correlation	.410	1.000
		Significance (2-tailed)	.003	.
		df	49	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.410 dengan arah positif. Artinya kepemimpinan memiliki hubungan sedang dengan kinerja karyawan. dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

B. secara korelasi parsial antara X_2 (kepuasan kerja) dengan Y (kinerja karyawan), apabila X_1 (kepemimpinan) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.33

Korelasi Secara parsial Antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Correlations

Control Variables			kepuasan kerja	kinerja karyawan
Kepemimpinan	kepuasan kerja	Correlation	1.000	.574
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	49
	kinerja karyawan	Correlation	.574	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	49	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.574 dengan arah positif. Nilai korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan searah. Hubungan antara variabel X_2 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) dikatakan sedang. dapat dilihat pada tabel interpretasi.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Tabel 4.34
Uji Koefisien Determinasi kepemimpinan, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723[a]	.523	.504	3.19159

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan

Berdasarkan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.723 ini berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,3% sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.35
Pengaruh Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	kepemimpinan	.336	.537	.410	.310
	kepuasan kerja	.524	.653	.574	.484

Berikut adalah hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dengan rumus X zero order :

1. Variabel kepemimpinan = 0.336 x 0.537 = 0.1804 x 100% = 18,1%
2. Variabel kepuasan kerja = 0.524 x 0.653 = 0.3421 x 100% = 34,2%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat adalah variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar

34.2% dan diikuti dengan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 18.1%. dengan demikian pengaruh secara keseluruhan sebesar 52.3% sedangkan sisanya 47.7% merupakan kontribusi variabel lain.

4.3.1 Pengujian hipotesis secara simultan (uji-F)

Untuk menguji secara simultan ada tidaknya hubungan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F.

Penetapan Hipotesis

H0 : β1 = β2, = 0 kepemimpinan dan kepuasan kerja aktiva berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H1 : β1 = β2, ≠ 0 kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Taraf signifikansi (a) : 0,05

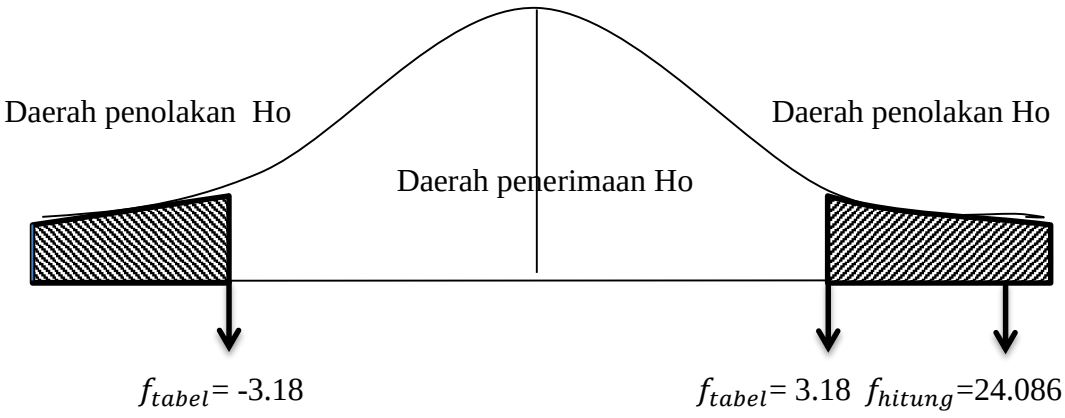
Kriteria uji : tolak H0 jika nilai F-hitung > F-tabel, terima Ha jika nilai F-hitung < F-tabel. Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Tabel 4.36
Pengujian Hipotesis secara simultan kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Model		F	Sig.
1	Regression	24.086	.000[a]
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 24.086. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan a=0,05, db1=2 dan db2=52, diketahui nilai F tabel sebesar 3.18. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F hitung (24.086) > F tabel (3.18), sehingga Ho ditolak, artinya F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:



Gambar 4.5
Daerah penerimaan dan penolakan Ho antara kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

4.3.2.1 Pengujian Hipotesis kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho : \beta_1 = 0$, kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$Ha : \beta_1 \neq 0$, kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

α = 5%

Tabel 4.37
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.733	3.373		1.700	.096
	kepemimpinan	.491	.156	.336	3.146	.003
	kepuasan kerja	.465	.095	.524	4.910	.000

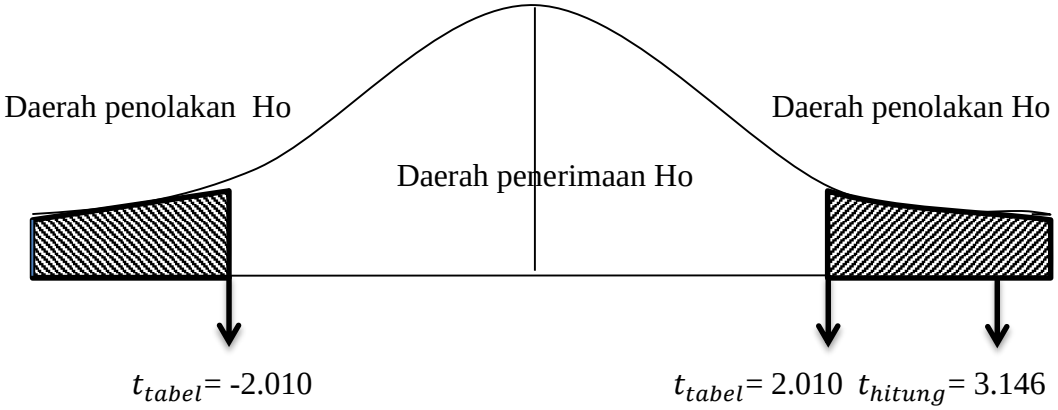
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:49) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan 3.146 dengan nilai signifikan 0,003. Karena nilai t_{hitung} 3.146 lebih besar dari t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus optimalkan. Perlu disadari bersama bahwa untuk menggembangkan Sumber Daya Manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam peroses pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatiahan dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu : “dengan pengembangan sumber daya manusia, maka di harapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill dan managerial skill sumber daya manusia yang semakin baik”.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut:



Gambar 4.6
Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara kepemimpina terhadap kinerja karyawan

Pada gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 3,146 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia di dibagian *Managing Director Of Human Capital, General Affair & information technologi.* Hal ini seperti yang dikemukakan Howel dan avolio dalam martha Andy (2009;9) yang mengemukakan bahwa pemimpin dengan bawahan sampai pada kesepakatan yang berkaitan dengan imbalan yang akan di terima bawahan apabila mereka mencapai tingkat kinerja yang di sepakati sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik dimana apabila kepemimpnan transaksional memiliki pengaruh positif maka kinerja karyawan akan naik.

4.3.2.2 Pengujian Hipotesis kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis :

$Ho: \beta_2 = 0$, kepuasan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

$Ha: \beta_2 \neq 0$, kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan (Y)

α = 5%

Tabel 4.38
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

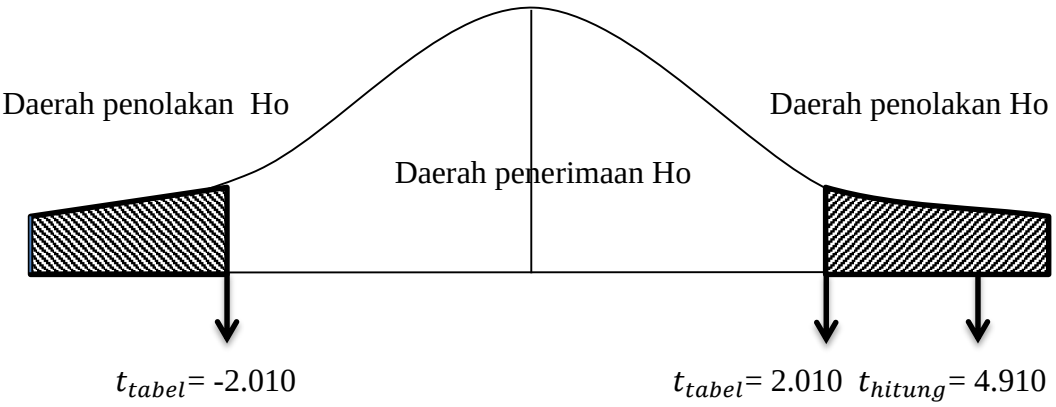
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.733	3.373		1.700	.096
	kepemimpinan	.491	.156	.336	3.146	.003
	kepuasan kerja	.465	.095	.524	4.910	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 52-2-1 = 49. Maka t (0,05:49) = 2.010.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja adalah 4.910 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4.910 lebih besar t_{tabel} 2.010 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.7
Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,910 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia bagian *Managing Director Of Human Capital, General Affair & information technologi.* Hal ini seperti yang dikemukakan. Hasil ini dukung oleh penelitian oleh lawler (1967) yang menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan di butuhkan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan.