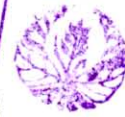


HUBUNGAN DESAIN PEKERJAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
PADA PT. KERETA API (Persero) DAERAH OPERASI IX
JEMBER

SKRIPSI



K. UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1)
Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Asa:	Paritah	Kelas
Teri:	27 AUG 2002	650.3
Re. Induk:	1480	NAT
Oleh:	KLASIR / PENYALIN: SKS	h

Farida Natalin

NIM : 98-2121

Pembimbing

Drs. Rudy Eko P. MSt.

Dra. Sulistyaningsih

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER

2002

PENGESAHAN

Diterima dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Niaga.

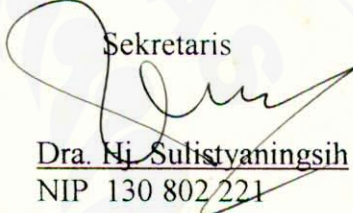
Pada Hari : Sabtu
Tanggal : 29 Juni 2002
Jam : 08.00 WIB– 10.00 WIB

Panitia Penguji

Ketua

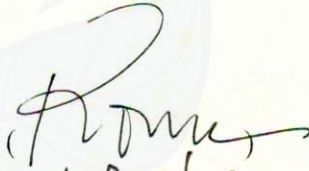
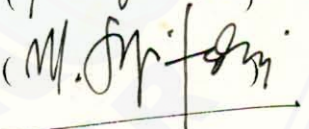

Drs. Rahmat Murjana S, MM
NIP 130 523 059

Sekretaris


Dra. Ni Sulistyaningsih
NIP 130 802 221

Anggota Penguji:

1. Drs. Rudy Eko P, M.Si
2. Drs. Mud'har Syarifudin, M.Si

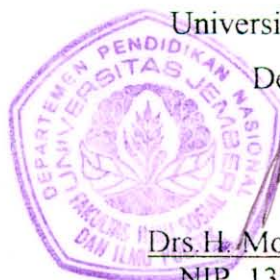



Mengetahui:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Jember

Dekan

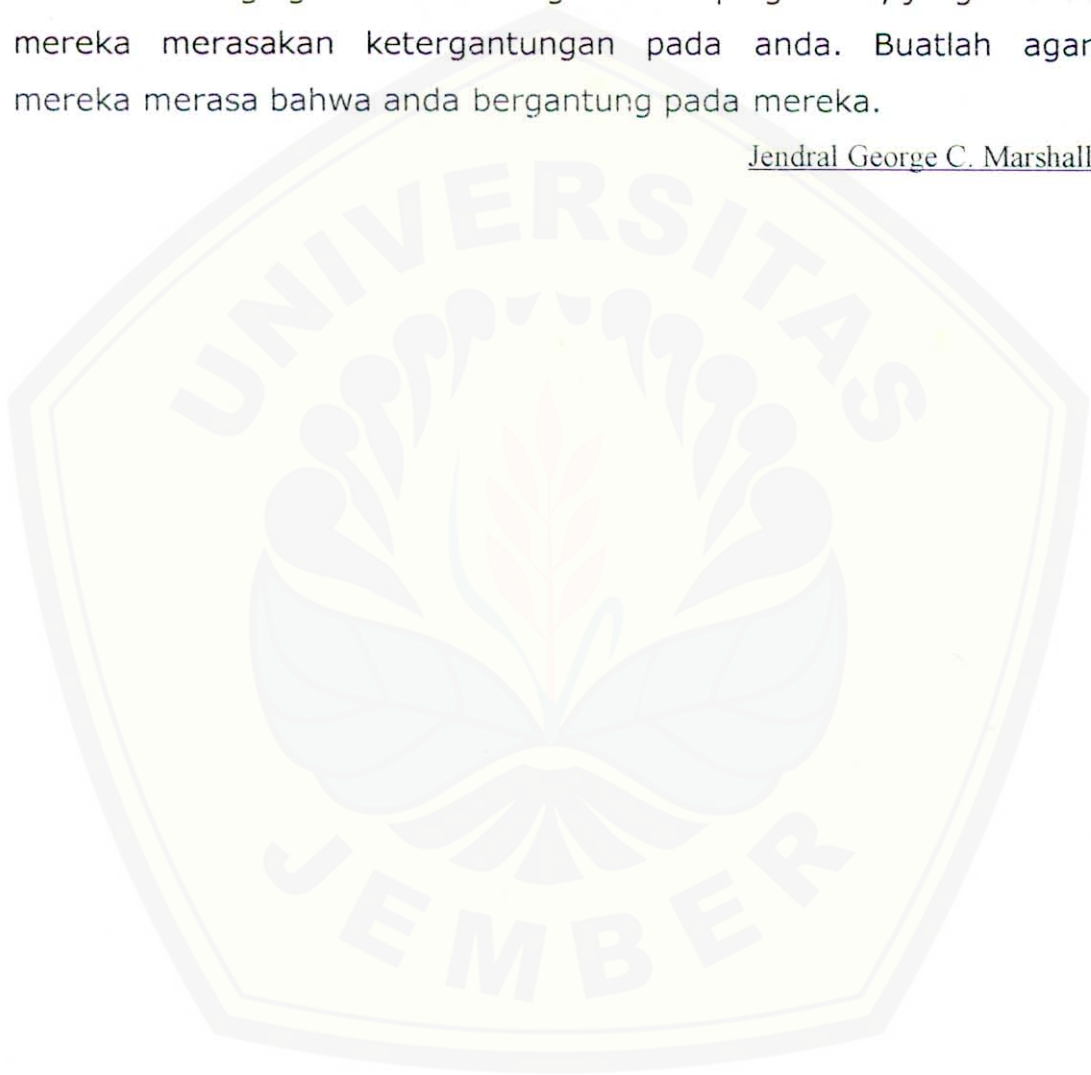



Drs. H. Moch. Foerki
NIP. 130 524 832

MOTTO

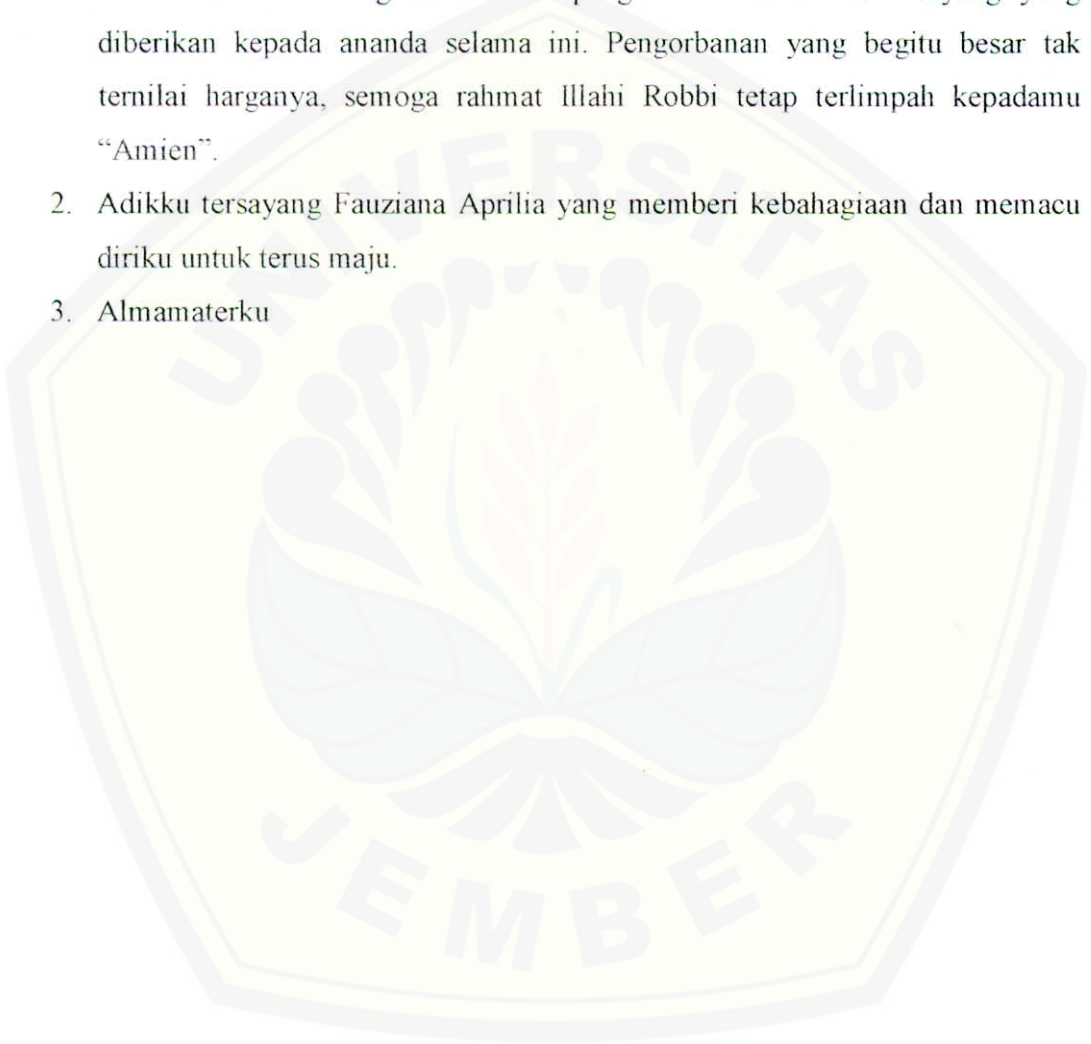
Bila anda menginginkan seseorang mendampingi anda, jangan buat mereka merasakan ketergantungan pada anda. Buatlah agar mereka merasa bahwa anda bergantung pada mereka.

Jendral George C. Marshall



Kupersembahkan karya ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda H. Supriyanto dan Bunda Hj. Murjati terima kasih atas segala doa dan pengorbanan serta kasih sayang yang diberikan kepada ananda selama ini. Pengorbanan yang begitu besar tak ternilai harganya, semoga rahmat Illahi Robbi tetap terlimpah kepadamu "Amien".
2. Adikku tersayang Fauziana Aprilia yang memberi kebahagiaan dan memacu diriku untuk terus maju.
3. Almamaterku



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Alloh SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Hubungan Desain Pekerjaan dengan Motivasi Kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api (persero) Daerah Operasi IX Jember.

Karya ilmiah ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana SI pada program Administrasi Niaga Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan dan masukan dari berbagai pihak niscaya penulisan karya ilmiah ini akan banyak mengalami hambatan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Kabul Santoso, Ms, selaku Rektor Universitas Jember.
2. Bapak Drs. H. Mohammad Toerki, selaku Dekan FISIP Univesitas Jember.
3. Bapak Drs. Mud'har Syarifudin, Msi, selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi.
4. Bapak Drs. Totok Supriyanto, selaku ketua program studi Ilmu Administrasi Niaga.
5. Bapak Drs. Rudy Eko Pramono, Msi, selaku dosen wali dan dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan selama penulis belajar di bangku kuliah.
6. Ibu Dra. Sulistyaningsih selaku dosen pembimbing yang dengan tulus ikhlas memberi pengarahan bimbingan dan petunjuk bagi penyusunan skripsi ini.
7. Direkur PT. Kereta Api (persero) Daerah Operasi IX Jember yang telah memberi ijin melakukan penelitian, semua karyawan di bagian personalia atas segala informasi dan data-data yang telah diberikan.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya, mengingat keterbatasan yang ada pada penulis. Oleh karena itu segala

kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak akan diterima dengan senang hati.

Akhirnya penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan khususnya bagi pengembangan Ilmu Administrasi Niaga.

Jember, Juni 2002

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Kegunaan Penelitian	4
1.4 Konsepsi Dasar	5
1.4.1 Konsep Tentang Desain Pekerjaan	5
1.4.2 Konsep Tentang Motivasi Kerja	12
1.4.3 Hubungan Desain Pekerjaan dengan Motivasi Kerja Karyawan ...	17
1.5 Model Analisis	18
1.6 Hipotesis	18
1.7 Oprasionalisasi Variabel	19
1.7.1 Variabel bebas (X)	19
1.7.2 Variabel terikat (Y)	21
1.8 Metodologi Penelitian	22
1.8.1 Tahap Persiapan	22

1.8.2 Tahap Pengumpulan Data	25
1.8.3 Tahap Pengolahan Data.....	26
1.8.4 Tahap Penarikan Kesimpulan	30
II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Perusahaan.....	31
2.1.1 Jaman Pemerintahan Hindia Belanda.....	31
2.1.2 Jaman Penjajahan Jepang.....	32
2.1.3 Masa Proklamasi	32
2.1.4 Masa Sesudah Proklamasi.....	32
2.2 Struktur Organisasi.....	34
2.3 Uraian Tugas	37
2.3.1 Kepala Administrasi Daop IX Jember	37
2.3.2 Kepala Sub Bagian Administrasi	37
2.3.3 Kepala Hubungan Masyarakat Daerah.....	38
2.3.4 Kepala Seksi Sarana	39
2.3.5 Kepala Seksi Operasi dan Niaga.....	40
2.3.6 Kepala Seksi Jalan Rel, Jembatan dan Bangunan.....	40
2.3.7 Kepala Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik	40
2.3.8 Pengawas Teknik	41
2.3.9 Unit Pelaksanaan Teknis.....	42
2.3.10 Kepala Seksi Hygiene Perusahaan.....	44
2.3.11 Kepala Seksi Tanah dan Bangunan.....	44
2.4 Kegiatan Pelayanan Jasa PT. Kereta Api Daop IX Jember.....	44
2.4.1 Pelayanan Jasa Angkutan Barang	45
2.4.2 Pelayanan Jasa Angkutan Penumpang.....	45
2.4.3 Pelayanan Jasa Angkutan Bagasi.....	46
2.5 Lokasi dan Luas Wilayah PT. Kereta Api Daop IX Jember	46
2.5.1 Lokasi Perusahaan.....	46
2.5.2 Luas Wilayah PT. Kereta Api Daop IX Jember.....	46

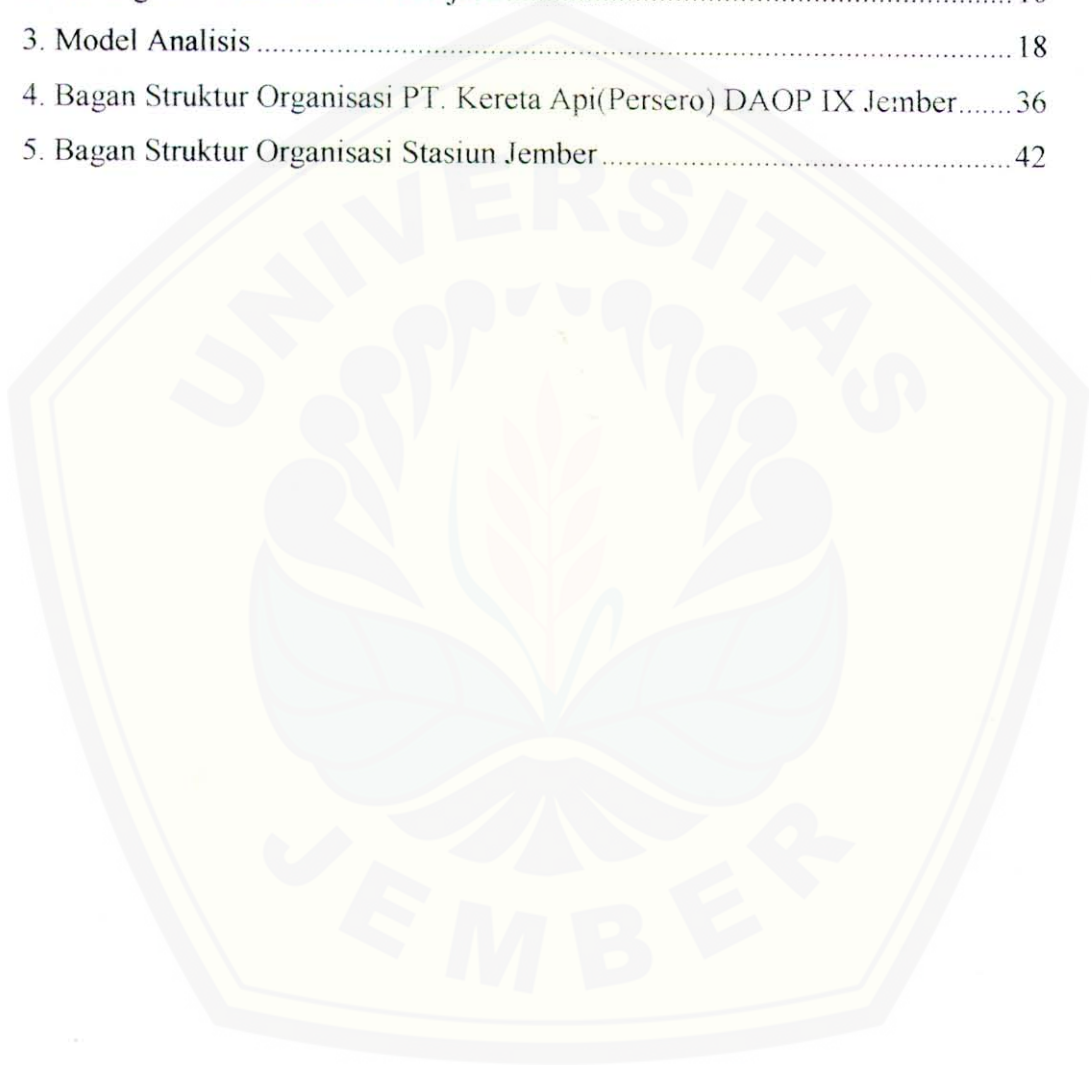
2.6 Personalia.....	47
2.6.1 Keadaan Karyawan	47
2.6.2 Sistem Gaji dan Pengupahan.....	47
III. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
3.1 Deskripsi Responden.....	49
3.1.1 Berdasarkan Umur	49
3.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
3.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	50
3.1.4 Berdasarkan Lama Masa Kerja	51
3.1.5 Kategori Untuk Variabel Desain Pekerjaan	51
3.1.6 Kategori Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	52
3.2 Analisis Frekuensi.....	53
3.2.1 Variabel Bebas (X).....	53
3.2.2 Variabel Terikat (Y).....	56
3.3. Analisis Korelasi	58
3.3.1 Perhitungan Rank untuk Variabel X	58
3.3.2 Perhitungan Rank untuk Variabel Y	59
3.4 Pembahasan.....	63
IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
4.1 Kesimpulan	67
4.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pengukuran Skor	20
2. Skala Ordinal Untuk Pengakuan	21
3. Skala Ordinal Untuk Tanggung jawab	22
4. Elemen Populasi	23
5. Sampel Penelitian dalam Setiap Sub Bagian	24
6. Kelompok Umur Responden	49
7. Jenis Kelamin Responden	50
8. Tingkat Pendidikan Responden	50
9. Lama Masa Kerja	51
10. Kategori Untuk Variabel Desain Pekerjaan	52
11. Kategori Untuk Variabel Motivasi Kerja	53
12. Kategori Untuk Indikator Variasi Ketrampilan	54
13. Kategori Untuk Indikator Identitas Tugas	54
14. Kategori Untuk Indikator Signifikansi Tugas	55
15. Kategori Untuk Indikator Otonomi	55
16. Kategori Untuk Indikator Umpan Balik	56
17. Kategori Untuk Indikator Pengakuan	57
18. Kategori Untuk Indikator Tanggung Jawab	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Karakteristik Pekerjaan.....	7
2. Kerangka Proses Desain Pekerjaan.....	10
3. Model Analisis	18
4. Bagan Struktur Organisasi PT. Kereta Api(Persero) DAOP IX Jember.....	36
5. Bagan Struktur Organisasi Stasiun Jember.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Angket Penelitian
2. Skor Responden Untuk Indikator Variasi Ketrampilan
3. Skor Responden Untuk Indikator Identitas Tugas
4. Skor Responden Untuk Indikator Signifikansi Tugas
5. Skor Responden Untuk Indikator Otonomi
6. Skor Responden Untuk Indikator Umpan Balik
7. Jumlah Skor Untuk Variabel (X)
8. Skor Responden Untuk Indikator Pengakuan
9. Skor Responden Untuk Indikator Tanggung Jawab
10. Jumlah Skor Untuk Variabel (Y)
11. Data Untuk Mencari Korelasi Antara X dan Y



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu unit yang mengolah faktor-faktor ekonomi bagi masyarakat dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan maksimal. Pengelolaan faktor ekonomi ini dilakukan secara efektif dan efisien guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Faktor-faktor ekonomi itu antara lain : sumberdaya manusia, produksi dan pemasaran.

Karyawan sebagai sumberdaya manusia merupakan faktor utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Dengan melihat karyawan sebagai faktor potensial, sudah selayaknya kita memberikan perhatian khusus dibandingkan dengan faktor lainnya yang juga merupakan faktor ekonomi yang dibutuhkan perusahaan. Faktor manusia menjadi perhatian khusus karena manusia merupakan makhluk hidup dinamis yang mempunyai latar belakang berbeda-beda di perusahaan. Akibatnya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan berbeda sesuai dengan sifat dan perilaku serta kemampuan masing-masing. Dengan perbedaan itu, maka dibutuhkan suatu ketepatan dalam pengaturan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab bagi setiap individu. Untuk pengaturan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang tepat serta membuat individu senang pada pekerjaannya. Maka desain pekerjaan sangat penting peranannya.

Desain pekerjaan adalah bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan pada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan. Jika desain pekerjaan baik dan tepat akan berakibat pada produktivitas dan motivasi yang tinggi. Sebaliknya desain pekerjaan yang kurang baik atau tidak tepat dapat menimbulkan berbagai masalah tidak hanya dalam bentuk produktivitas yang rendah. Tetapi juga menimbulkan perilaku negatif yang lain seperti adanya pekerja yang berhenti, keluhan, sabotase dan pemogokan. Tujuan penggunaan

desain pekerjaan adalah mengatur penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, kebutuhan teknologi dan kebutuhan keprilakuan. Kebutuhan organisasi misalnya penyelesaian pelayanan kepada karyawan terhadap penggajian, kebutuhan teknologi misalnya penambahan komputer yang disesuaikan dengan tersedianya tenaga ahli dalam organisasi, kebutuhan keprilakuan misalnya pekerja diberi tanggung jawab dan kebebasan dalam mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi. Diduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi desain pekerjaan misalnya perbedaan latar belakang diantara individu, perbedaan teknologi yang dilibatkan, sikap serta motivasi karyawan. Untuk mengantisipasi berbagai perilaku negatif dari karyawan, sudah selayaknya perusahaan membuat desain pekerjaan yang tepat. Sebab jika perilaku negatif itu diabaikan akan berpengaruh pada sikap karyawan, sehingga motivasi kerja menurun.

Sementara ada ahli mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Menurut sudut pandang manajemen sumber daya manusia, desain pekerjaan bermanfaat bagi karyawan guna untuk memahami tugas-tugasnya yang dapat memberikan motivasi serta dapat melaksanakannya secara berdaya guna. Peningkatan motivasi kerja merupakan hal terpenting yang dapat dilakukan melalui pendekatan *Human approach*. Sebab motivasi bukan semata-mata untuk karyawan saja tetapi juga merupakan kepentingan organisasi yang bersangkutan demi kelancaran kegiatan perusahaan. Seperti halnya pada PT. Kereta Api, sebagai perusahaan jasa transportasi yang berorientasi pada kepuasan konsumen. Dalam mempertahankan mutu pelayanannya menggunakan desain pekerjaan sebagai pedoman untuk menetapkan fungsi pekerjaan bagi karyawannya. Melalui desain pekerjaan yang telah ada, diharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Disinyalir bahwa banyak pelayanan-pelayanan yang kita peroleh, misalnya pendidikan, medis, hiburan, rekreasi, menjadi mungkin oleh administrasi. Juga diakui bahwa setiap pekerja dalam suatu pekerjaan – *worker, foreman, shop manager, head of division, head of department, manager, head of state department*- mengambil bagian kecil atau besar dalam kerja administrasi. Dengan

dua ungkapan tentang pentingnya administrasi bagi kehidupan manusia. Maka penelitian lebih difokuskan di bagian administrasi dari PT. Kereta Api. Bagian administrasi merupakan bagian penting dalam perusahaan. Karena bagian ini meliputi sub bagian personalia, sub bagian keuangan, sub bagian anggaran dan akuntansi dan sub bagian umum yang mengorganisasi dan menggerakkan sumberdaya manusia dan materiil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kota Jember adalah menarik untuk dijadikan kota tempat penelitian, sebab kota Jember berada di lintas utara yang menghubungkan kota Surabaya, Banyuwangi dan Bali. Dengan kondisi yang strategis ini maka PT. Kereta Api menetapkan kabupaten Jember sebagai pusat Daerah Operasi IX. Selain itu dapat mendukung jalur transportasi vital dari arah Surabaya menuju Pulau Dewata Bali. Jember juga merupakan kabupaten terbesar ketiga di Jatim setelah Surabaya dan Malang.

PT. Kereta Api merupakan perusahaan transportasi darat satu-satunya yang mempunyai jalan sendiri, sehingga kecil kemungkinannya mengalami macet. Masyarakat dari rakyat kecil sampai menengah keatas sebagian besar menggunakan jasanya. Ini dapat dikenali dengan beberapa tipe kelas yang ditawarkan yaitu kelas ekonomi, kelas *bisnis* dan kelas *eksekutif*. PT. Kereta Api Daop IX adalah salah satu Daerah Operasi yang belum pernah karyawannya melakukan pemogokan dan sabotase. Dengan peranannya yang penting bagi masyarakat, Daop IX Jember akan berusaha mempertahankan pelayanannya kepada konsumen. Hal itu akan mendukung tujuan dari PT. Kereta Api yaitu penyediaan jasa Kereta Api sebagai pilihan utama. Untuk mencapainya PT. Kereta Api Daop IX melakukan pengaturan tugas bagi karyawan dengan desain pekerjaan yang ada. Jika desain pekerjaan yang diterapkan sesuai, maka dapat memotivasi kerja bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.2 Perumusan Masalah

Setiap kegiatan penelitian senantiasa dilatar belakangi oleh adanya suatu masalah. Masalah penelitian timbul karena adanya tantangan, kesangsian,

halangan dan rintangan, celah atau gab baik antar kegiatan atau fenomena baik yang sudah ada maupun akan ada (Nazir,1988:133).

Perumusan masalah akan memudahkan bagi peneliti untuk menyusun suatu metodologi yang akan digunakan dalam penelitiannya. Perumusan masalah dapat dijadikan petunjuk bagi penyusunan model kerangka teoritis yang dijadikan hipotesis.

PT. Kereta Api Daop IX Jember adalah perusahaan yang aktivitas pelayanannya ditekankan pada kepuasan konsumen. Dalam mencapai hal itu PT. Kereta Api menekankan pada bagian administrasi agar bekerja lebih tepat. Hal ini dilakukan untuk memotivasi para karyawan. Dengan administrasi yang tepat dan lancar, maka karyawan merasa terdapat umpan balik dari pimpinan. Bagian administrasi dalam kegiatannya menggunakan teknologi semi otomatis dengan harapan *out put* yang dihasilkan sesuai dengan keinginan. Agar fungsi penetapan kerja setiap individu dapat sesuai dengan teknologi dan kebutuhan tenaga kerja yang tersedia maka digunakan desain pekerjaan.

Berkaitan dengan uraian tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Adakah hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api Daop IX Jember ?”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian adalah ingin mengetahui

- a. Apakah ada hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api Daop IX Jember.
- b. Berapa besarnya hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api Daop IX Jember.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pikiran bagi perusahaan guna mencari suatu bentuk pemecahan terhadap masalah yang berkaitan dengan desain pekerjaan.

- b. Menambah referensi dan bahan kepustakaan bagi para mahasiswa dan menambah pengembangan ilmu pengetahuan.
- c. Untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam penerapan teori dilapangan dan peneliti lain khususnya yang berkaitan dengan desain pekerjaan.

1.4 Konsepsi Dasar

1.4.1 Konsep Tentang Desain Pekerjaan

Manajemen Sumberdaya Manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Jenis-jenis sistem dan praktik ini mengalami perubahan sebagai respon terhadap lingkungan yang berbeda, namun manajemen sumberdaya manusia sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi dan kemampuan bersaing organisasi. Agar efektivitas tercapai, perusahaan harus lebih memperhatikan tanggapan individu terhadap pekerjaan. Karena tanggapan individu terhadap pekerjaan bermacam-macam. Sehingga suatu pekerjaan dapat memotivasi bagi satu orang, tetapi bagi orang lain tidak. Lagipula tergantung dari bagaimana pekerjaan didesain, apakah pekerjaan itu dapat menyediakan lebih banyak atau sedikit kesempatan bagi karyawan untuk memuaskan kebutuhan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam hal ini perlu klarifikasi tentang apa pekerjaan yang harus dilakukan masing-masing individu dalam organisasi. Untuk mencapai klarifikasi pekerjaan maka dibutuhkan desain pekerjaan. Simamora (1995:116) mengemukakan desain pekerjaan adalah “Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi”. Sedangkan menurut Stoner, Freeman, Gilbert (1996:55) bahwa desain pekerjaan adalah “Pembagian pekerjaan sebuah organisasi diantara para karyawan”. Dengan berdasar pada kedua pendapat para ahli itu dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan merupakan proses penentuan pekerjaan

dengan memberikan tugas-tugas yang akan dilaksanakan bagi individu maupun kelompok.

Istilah yang lebih teknis, desain pekerjaan ditujukan pada proses yang dilakukan manager dalam menentukan tugas individu dan wewenang, disini akan diuraikan fokus desain pekerjaan, pemahaman proses kegiatan desain pekerjaan, sasaran karakteristik pekerjaan dan pendekatan yang terdapat dalam desain pekerjaan.

a. Fokus Desain Pekerjaan

Fokus desain pekerjaan ada dua macam (Nawawi, 2000:367) yaitu sebagai berikut :

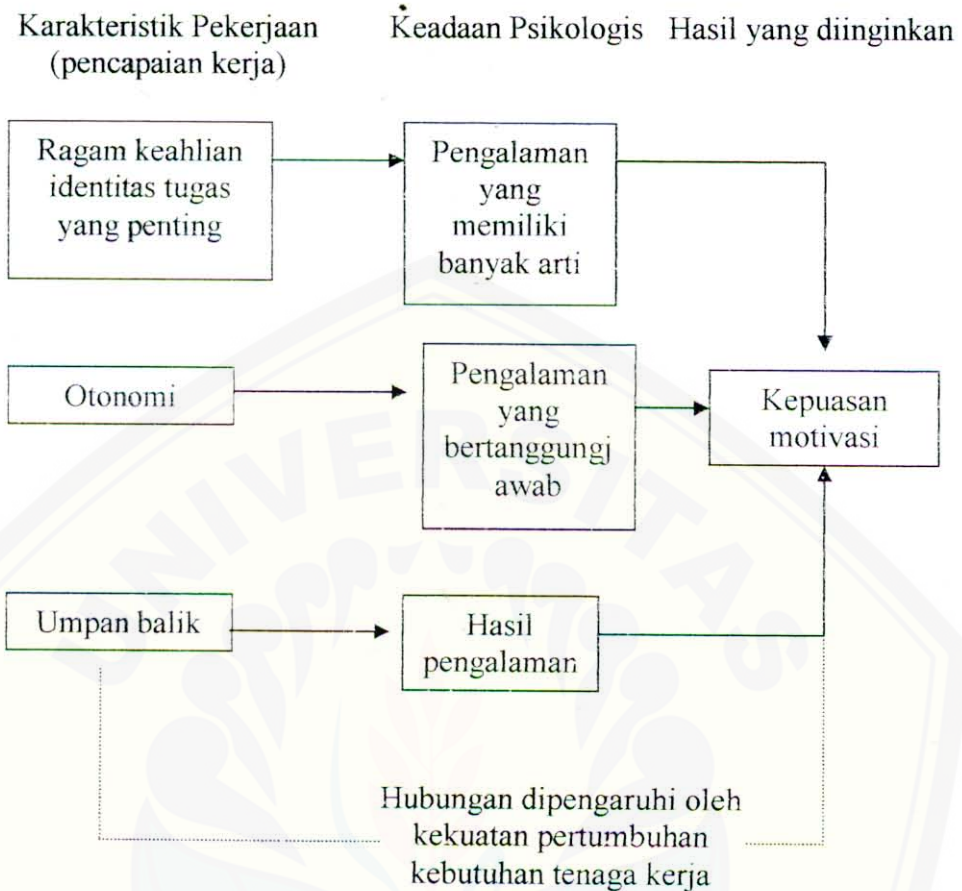
1. Desain Pekerjaan Tim

Desain pekerjaan tim berarti menetapkan tugas-tugas yang harus dikerjakan melalui proses kerjasama, yang diperkirakan akan memberikan hasil yang lebih baik, daripada jika dikerjakan sendiri oleh seorang pekerja. Bentuknya berupa tim kerja yang jumlah anggotanya tidak terlalu banyak, yang berasal dari para pekerja berbagai unit kerja. Desain pekerjaan Tim tidak besar pengaruhnya pada motivasi pekerja namun berpengaruh langsung pada kepuasan kerja.

2. Desain Pekerjaan Individual

Desain pekerjaan Individual dimulai dari teori perilaku yang diimplementasikan menjadi konsep tentang pekerjaan. Di dalam setiap konsep yang diimplementasikan terdapat dimensi-dimensi pekerjaan inti (tugas pokok). Pekerjaan itu harus dilaksanakan dalam kondisi psikologis tertentu sebagai persyaratan penting untuk memberikan hasil kerja yang diinginkan, sebagai hasil kerja personil (pekerja secara individual).

Desain pekerjaan berdasarkan pada posisi individual maupun kelompok dapat berdasarkan pada kerangka acuan desain pekerjaan. Gambar nomor 1 merupakan model karakteristik pekerjaan. Model ini berupaya menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan tertentu; keadaan psikologis yang dikaitkan dengan motivasi, kepuasan, dan prestasi; hasil pekerjaan; dan kuat lemahnya kebutuhan pertumbuhan. Menurut model ini, meskipun keragaman, identitas, arti, otonomi dan umpan balik tidak sepenuhnya menggambarkan isi pekerjaan, namun seluruh hal itu cukup menggambarkan aspek isi pekerjaan yang dapat diubah pimpinan untuk menghasilkan produktivitas.



Sumber : Robert L. Mathis dan John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: 2001
Gambar no. 1 Model Karakteristik Pekerjaan

b. Pemahaman Kegiatan Proses Desain Pekerjaan

Untuk memahami desain pekerjaan maka perlu mengetahui kerangka proses desain pekerjaan. Gambar nomor 2 merupakan kerangka proses desain pekerjaan yang bermula dari masukan-masukan; dari permintaan organisasional, permintaan lingkungan dan keprilakuan. Dari masukan – masukan itu akan diproses menjadi desain pekerjaan yang nantinya dapat berfungsi sebagai penetapan kegiatan bagi karyawan. Melalui desain pekerjaan diharapkan karyawan dapat memahami bidang pekerjaan yang dihadapi sehingga bisa menghasilkan pekerjaan yang produktif.

Dalam memahami kegiatan proses desain pekerjaan ada tiga hal penting yang perlu mendapat perhatian (Prof. Sondang Siagian P,1997:92) yaitu :

1. Desain pekerjaan harus mencerminkan usaha pemenuhan tuntutan lingkungan, organisasional dan keprilakuan terhadap pekerjaan yang didesain.
2. Diarahkan pada pekerjaan yang produktif dan memberikan kepentingan pada pelakunya, meskipun dapat dipastikan bahwa tingkat produktivitas dan kepuasan tidak akan sama bagi setiap orang.
3. Tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana harus mampu berperan sebagai umpan balik.

Dari ketiga tuntutan yang harus dipertimbangkan untuk memperoleh desain pekerjaan yang baik dan tepat menurut Siagian (1997:93) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Unsur Organisasional

Seluruh unsur organisasional berangkat dari dan bermuara pada efisiensi kerja. Wahana utamanya adalah pendekatan yang mekanistik. Dikatakan demikian karena peningkatan efisiensi kerjalah yang dijadikan tonggak sejarah dalam memahami manajemen sebagai salah satu disiplin ilmu-ilmu sosial.

2. Unsur Lingkungan

Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal ialah bahwa apa yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan oleh suatu organisasi ditentukan pula oleh kondisi lingkungan dengan mana setiap organisasi pasti berinteraksi. Sehingga dibutuhkan desain pekerjaan dalam kaitannya dengan unsur lingkungan harus dibuat sebaik mungkin.

3. Unsur Keprilakuan

Harus ditekankan bahwa desain pekerjaan tidak boleh dikaitkan semata-mata dengan efisiensi kerja saja. Meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa orientasi efisiensi, efektivitas dan produktivitas sangat penting, kekaryaan seseorang juga harus pula diperhitungkan, bahkan harus ditempatkan pada peringkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan perhitungan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Tegasnya, desain pekerjaan harus erat hubungannya dengan berbagai kebutuhan manusia seutuhnya yang harus dipenuhi.

Menurut Siagian (1997:94) unsur keprilakuan mutlak perlu diperhitungkan.

Adapun unsur-unsurnya adalah sebagai berikut :

a). Otonomi

Otonomi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dimaksud adalah pemupukan rasa tanggung jawab atas pekerjaan seseorang beserta hasilnya.

b). Variasi Tugas

Kurangnya variasi pekerjaan bisa menyebabkan kebosanan. Dan selanjutnya kebosanan menimbulkan kelelahan sehingga berakibat adanya kesalahan-kesalahan.

c). Identitas Tugas

Bila pekerjaan-pekerjaan tidak mempunyai identitas, para karyawan tidak akan atau kurang merasa bertanggungjawab dan mungkin kurang bangga dengan hasil-hasilnya. Ini berarti kontribusi mereka tidak tampak sehingga motivasi kerja bisa menurun.

d). Pentingnya Pekerjaan Seseorang

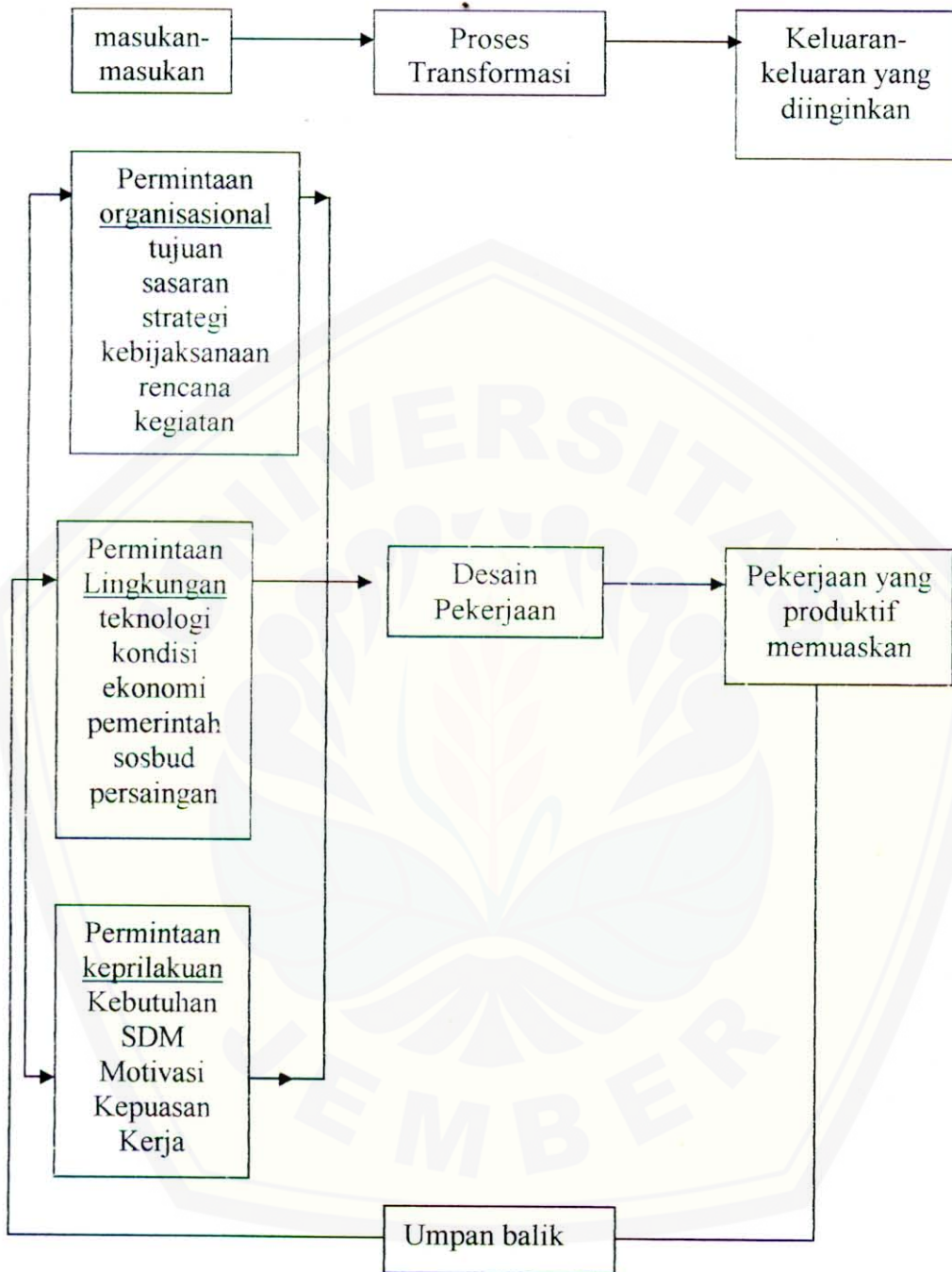
Seorang pekerja akan merasa bangga, mempunyai komitmen organisasional yang besar, memiliki motivasi yang tinggi jika ia mengetahui bahwa apa yang dilakukannya itu dianggap penting oleh orang lain.

e). Umpan Balik

Umpan Balik tentang cara seseorang menyelesaikan pekerjaannya mempunyai arti sangat penting bagi pekerja yang bersangkutan. Apabila seseorang tidak memperoleh umpan balik tentang berbagai aspek penyelesaian tugasnya, baginya tidak terdapat petunjuk atau motivasi kuat untuk berprestasi lebih tinggi. Hal ini tergambar dalam kerangka proses desain pekerjaan.

Kelima isi dari unsur keprilakuan yang telah disebut diatas merupakan faktor yang sesuai untuk memotivasi karyawan dalam pekerjaan dan lebih memperhatikan kekaryaan seseorang. Sehingga kelima faktor itu bisa dijadikan sebagai indikasi dari desain pekerjaan yang baik dan tepat pada karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api Daop IX Jember. Agar pekerjaan yang telah dirancang dapat diterima secara jelas oleh karyawan, maka dalam desain pekerjaan perlu dijelaskan tentang sasaran karakteristik pekerjaan.

Berikut ini adalah gambar Kerangka Proses Desain Pekerjaan.



Sumber : Manajemen Sumberdaya Manusia, Henry Simamora:1995
 Gambar no. 2 Kerangka Proses Desain Pekerjaan

c. Sasaran Karakteristik Pekerjaan

Gibson, Ivancovich, Dohelly (1997:155) menspesifikasikan pada 3 sasaran karakteristik pekerjaan yaitu :

1. Rentang Pekerjaan
Jumlah tugas yang diharapkan dilakukan seseorang untuk mengerjakan satu pekerjaan individu yang melaksanakan dan tugas untuk menyelesaikan satu pekerjaan mempunyai suatu rentang pekerjaan yang lebar dibandingkan seseorang yang hanya melakukan 4 tugas. Semakin besar tugas yang dilakukan semakin lama menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Kedalaman Pekerjaan
Sejumlah keleluasan bagi individu untuk memutuskan aktivitas pekerjaan dan hasil pekerjaan.
3. Hubungan Pekerjaan
Hubungan antar pribadi yang diperlukan atau yang dimungkinkan bagi pekerjaan.

Tiga sasaran karakteristik pekerjaan sangat dibutuhkan karena ketiganya berpengaruh pada desain pekerjaan. Dengan mengetahui karakteristik ini maka setiap individu lebih mudah dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Setelah individu mengerti pada pekerjaan, untuk pelaksanaannya manager dapat melakukan dengan beberapa pendekatan desain pekerjaan.

d.. Pendekatan Desain Pekerjaan

Schuller (1997:156) mengemukakan tiga macam pendekatan dalam desain pekerjaan yaitu pendekatan mekanistik, pendekatan faktor manusia, pendekatan motivasi. Adapun uraian pendekatan tersebut sebagai berikut :

1. Pendekatan Mekanistik
Dengan menggunakan pendekatan mekanistik, yang juga dirujuk sebagai pendekatan manajemen ilmiah, para perancang kerja berusaha keras untuk merancang kerja sehingga tugas-tugas dapat dilaksanakan seefisien mungkin. Biasanya inti pekerjaan melibatkan hampir seluruh kegiatan fisik, bukan kegiatan mental.
2. Pendekatan Faktor Manusia
Pendekatan faktor manusia diperhitungkan dalam perencanaan kerja termasuk dimensi fisik dari tubuh manusia, prinsip-prinsip mekanis yang mengatur gerak tubuh dan fisiologi. Tujuan pendekatan ini adalah mendesain peralatan yang cocok dengan seluruh bagian tubuh fisik yang ada pada orang yang akan menggunakan peralatan tersebut. Pendekatan faktor manusia ini seringkali disebut dengan ergonomi.

3. Pendekatan Motivasi

Pendekatan motivasi dimulai dengan asumsi bahwa kerja dapat dirancang untuk merangsang motivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Asumsi ini tidak bertentangan dengan pendekatan faktor manusia namun bertentangan dengan pendekatan mekanistik.

J Richard Hackman mengidentifikasi lima macam dimensi inti pekerjaan (Stoner, Freeman, Gilbert, 1996:56) yaitu :

- Variasi ketrampilan
- Identitas tugas
- Signifikansi tugas
- Otonomi
- Umpan balik

Hackman mengatakan bahwa karyawan yang memahami tanggung jawab pekerjaan lebih termotivasi dan merasa puas dengan posisi mereka. Semakin dekat suatu pekerjaan terhadap kelima karakteristik tadi, semakin besar kemungkinan orang yang mempunyai pekerjaan itu termotivasi.

Dalam hal ini dapat dilakukan dua cara untuk melakukan redesain pekerjaan rutin yang membosankan menjadi pekerjaan yang lebih bernilai (Stoner Freeman, Gilbert, 1996:56) yaitu :

a. Perluasan pekerjaan

Penggabungan berbagai operasi pada tingkat yang serupa menjadi satu pekerjaan untuk menyediakan variasi kepada pekerja dan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

b. Pengayaan pekerjaan

Penggabungan beberapa aktivitas dari potongan vertikal organisasi menjadi suatu pekerjaan untuk memberikan otonomi dan tanggung jawab lebih besar kepada pekerja.

1.4.2 Konsep Tentang Motivasi Kerja

Segala aspek kegiatan organisasi tidak lepas dari perilaku manusia yang berkecimpung didalamnya. Agar perilaku tersebut berjalan dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Untuk memahami motivasi kerja tidak bisa lepas dari pembahasan tentang motivasi. Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (1990:197) bahwa pengertian motivasi yaitu, "Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan." Sedangkan pendapat lain mengungkapkan "Motivasi adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak" (Manullang,1994:146). Diperkuat dengan pendapat dari Flippo yang mengemukakan bahwa "Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi" (dalam Hasibuan, 1995: 89).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya rangsang yang berupa keinginan, alasan dan dorongan yang ada di dalam diri manusia itu sendiri yang menyebabkan manusia mau bekerja.

Latar belakang keinginan, alasan dan dorongan yang ada pada diri manusia tersebut menurut Peterson dan Plawman (dalam Hasibuan,1995:93-94) adalah :

1. *The desire of live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari semua manusia; manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya;
2. *The desire for possesoin*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja;
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki , mendorong orang mau bekerja;
4. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang mau bekerja.

Dengan demikian jelas bahwa semua tenaga kerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya. Latar belakang, keinginan, dan kepentingan tenaga kerja yang satu dengan tenaga kerja yang lain cenderung berbeda. Perbedaan iri akan mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bertolak dari kata motivasi secara umum, maka dapat ditarik pengertian yang lebih spesifik arti motivasi kerja yaitu motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja. Pengertian motivasi kerja menurut Manullang (1994:147) “Motivasi kerja tidak lain sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”.

David Mc.Clelland dalam *Achievement Motivatioan Theory*, yang dikutip oleh Hasibuan (1995:161) menyatakan bahwa yang dapat mendorong manusia untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaannya berpusat pada 3 kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Prestasi
Keinginan untuk mengambil tugas dan bertanggungjawab secara pribadi atas perbuatan atau kerjanya berusaha untuk melakukan segala sesuatu secara kolektif dan inovatif.
2. Kebutuhan Afiliasi
Ditunjukkan dengan keinginan untuk bersahabat, dimana lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi dari pekerjaannya, lebih senang dengan bekerjasama akan bekerja lebih efektif bila dalam suasana kerja sama dengan orang lain.
3. Kebutuhan Kekuasaan
Tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain.
Adanya perbedaan kebutuhan; keinginan; dan harapan setiap karyawan serta perbedaan kualitas masing-masing individu akan membentuk motivasi tujuannya.

Jika motivasi kerja karyawan tinggi menurut Handoko (1998:120) perusahaan akan memperoleh keuntungan yaitu :

- a. Tanggungjawab kerja yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan perintah-perintah yang berlaku di organisasi yaitu mempertanggungjawabkan tugasnya sesuai dengan perintah yang telah diterimanya.
- b. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran organisasi.
- c. Terciptakannya hubungan antar perseorangan atau antar karyawan yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
- d. Adanya peningkatan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan.
- e. Kondisi kerja yang lebih baik pada organisasi.
- f. Kesetiaan karyawan pada organisasi dan perusahaan.
- g. Menunjukkan inisiatif kerja karyawan yang pantas berdasarkan pada administrasi dan manajemen organisasi.
- h. Rasa bangga pada organisasi.

Menurut Herzberg ada kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang berkaitan dengan suasana kerja. *Satisfiers* disebut dengan istilah motivators dan *dissatisfiers* disebut faktor *Hygienis*.

Faktor-faktor dari motivator merupakan faktor yang mampu memuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik yang terdiri dari keberhasilan pelaksanaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, faktor lingkungan dan bukan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji. Adapun uraian lebih jelasnya mengenai faktor motivator itu sebagai berikut :

1. Keberhasilan pelaksanaan
Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil. Kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga orang-orangnya berkembang sendiri. Selanjutnya agar pemimpin memberi semangat pada para bawahannya sehingga bawahan mau berusaha mengerjakan sesuatu yang dirasa bawahan tidak dapat dikuasainya. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang dimaksud yaitu perusahaan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga mengerti akan arti pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan dan mengusahakan agar setiap karyawan sudah tepat dalam pekerjaannya
3. Tanggung jawab
Agar tanggung jawab benar-benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi membuat bawahan secara sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Pengakuan
Merupakan kelanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, perusahaan harus memberikan pernyataan pengakuan akan keberhasilan tersebut.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Agar faktor pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk

pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan, selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan. (Manulang, 1994:151-152)

Sedangkan faktor *Hygiene* adalah seperti yang tersebut dibawah ini :

1. Supervisi
Dengan supervisi yang menimbulkan kekecewaan dimaksudkan adanya kurang kemampuan di pihak atasan, bagaimana caranya men-supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan kedudukannya.
2. Hubungan antar pribadi
Hubungan antar pribadi menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dimana bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan bosnya.
3. Kondisi kerja
Masing-masing manager dapat berperan berbuat berbagai macam hal, agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi sesuai.
4. Gaji
Pada umumnya, masing-masing manager tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku di dalam unitnya. Namun demikian masing-masing manager mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. (Manullang, 1994: 152-155)

Dengan adanya faktor higienis yang baik maka akan dapat mencegah mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja karyawan. Faktor *hygienis* bukan merupakan penyebab timbulnya motivasi akan tetapi diperlukan agar motivasi dapat berfungsi. Perbaikan dalam faktor *hygienis* dapat menghilangkan kekecewaan. Apabila kekecewaan dalam pekerjaan yang dialami oleh karyawan dapat dihilangkan maka kepuasan akan dapat tercapai.

Bertolak dari pendapat Herzberg diatas maka dalam penelitian ini, motivasi kerja karyawan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pengakuan
2. Tanggung Jawab

Penulis dalam hal ini hanya menggunakan kedua faktor saja pada indikator faktor motivasi untuk pengukuran besarnya motivasi kerja karyawan karena faktor tersebut lebih memotivasi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan akan menjadi proses umpan balik.

1.4.3 Hubungan Desain Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja

Pekerjaan harus dirancang sehingga individu maupun kelompok memiliki tugas yang lengkap untuk dilaksanakan. Pekerja sekarang lebih memperlihatkan pekerjaan sebagai sarana pernyataan diri sepenuhnya. Motivasi kerja haruslah timbul dari dalam dan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu desain pekerjaan perlu diusahakan agar menimbulkan motivasi kerja karyawan. Menurut Nawawi bahwa “Desain pekerjaan berguna bagi pekerja untuk memahami tugas-tugasnya yang dapat memberikan motivasi untuk melaksanakannya secara efektif dan efisien” (2000:366). Hal ini juga diperkuat oleh Simamora menyatakan “Untuk seseorang karyawan, motivasi kerja dipengaruhi oleh kecocokan antara faktor pekerjaan (isi, kualifikasi dan balas jasa) dengan kebutuhan pribadi” (1995:116). Sementara ada ahli yang beranggapan bahwa karyawan yang berprestasi tinggi, lebih baik menjalankan pekerjaan yang menawarkan tanggung jawab pribadi, umpan balik serta resiko yang sedang.

Beberapa kriteria desain pekerjaan yang menimbulkan motivasi kerja bagi karyawan menurut Kussriyanto (1991:115) adalah sebagai berikut :

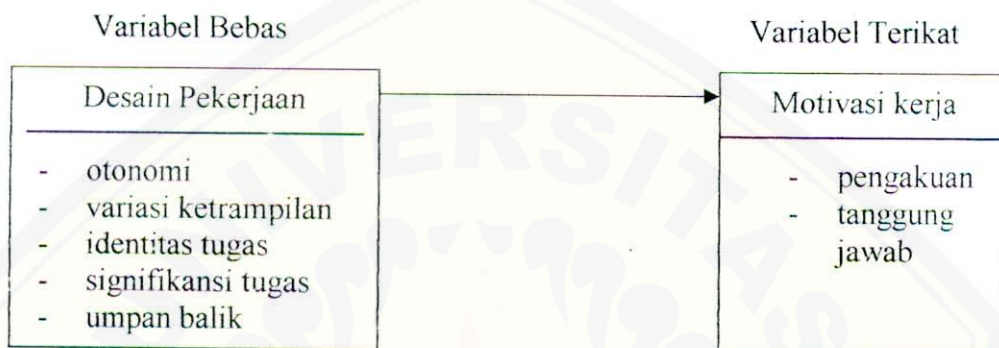
1. Unsur pekerjaan harus dapat dikenali secara langsung dalam kaitannya dengan karya besar perusahaan.
2. Pengelompokan tugas dan tanggung jawab pekerja harus menjadi dasar hubungan dengan orang yang menerima hasil kerja dari pekerja yang bersangkutan.
3. Desain modul pekerjaan harus memberikan variasi tugas yang cukup serta autonomi para pekerja.
4. Pekerja perlu mendapatkan umpan balik secara teratur dari orang yang menerima hasil kerjanya, dari atasannya dan dari standar prestasi yang telah diterapkan mengenai prestasinya.
5. Dari pekerjaan itu pekerja harus memperoleh peluang untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan hingga mendapat penghargaan dan kemajuan.

Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, fungsi, hubungan), balas jasa (*ekstrinsik* dan *instrinsik*) dan kualifikasi yang disyaratkan (keahlian, pengetahuan, kemampuan) untuk setiap pekerjaan dalam cara yang memenuhi kebutuhan karyawan maupun organisasi. Dengan adanya semua uraian diatas dijelaskan bahwa desain pekerjaan yang tepat bisa mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.

1.5 Model Analisis

Model analisis hubungan desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan adalah desain pekerjaan sebagai variabel bebas yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan motivasi kerja sebagai variabel terikat yaitu variabel yang terikat oleh variabel bebas.

Gambar 3. Model analisis



1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang masih diuji kebenarannya, sebagaimana dikemukakan oleh Hadi (1997:68) yang memberikan pengertian hipotesis sebagai berikut “Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau salah, dia ditolak kalau salah dan akan diterima kalau fakta-fakta membenarkannya. Penolakan hipotesis kalau begitu dapat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang disampaikan”.

Dalam penelitian menurut Sugiyono (1998:52), terdapat 2 (dua) hipotesis yang akan diuji yaitu hipotesis kerja (H_a) yang disusun berdasarkan atas dasar teori yang dipandang handal, sebagai lawannya adalah hipotesis nol (H_0) yang dirumuskan karena teori yang digunakan masih diragukan kehandalannya. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H_0 : Tidak ada hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api (persero) Daop IX Jember.
- H_a : Ada hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api (persero) Daop IX Jember.

1.7 Oprasionalisasi Variabel

Variabel yang akan diukur adalah :

1.7.1 Variabel bebas

Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas adalah desain pekerjaan. Maksud dari Desain pekerjaan yaitu fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

Adapun indikator-indikator dari variabel bebas adalah :

- a. Otonomi
 - Mengambil tindakan yang tepat terhadap laporan keuangan yang tidak seimbang
 - Memberikan informasi mengenai alat-alat yang dibutuhkan
- b. Variasi Ketrampilan
 - Cara pengoperasian komputer
 - Cara penyusunan laporan keuangan

c. Identitas Tugas

Dalam hal ini mencakup seluruh bagian anggaran. Dimulai dari usulan-usulan dari masing-masing seksi, dianggarkan untuk minta persetujuan dari Kadaop, diperoleh persetujuan, keluar surat ijin penyelenggaraan, perintah kerja. Ini sebagai satu kesatuan pekerjaan yang berkelanjutan.

d. Signifikansi Tugas

- Analisa gaji dari bagian keuangan akan bermanfaat bagi sub bagian anggaran dan akuntansi.
- Informasi mengenai keadaan karyawan dari bagian personalia akan bermanfaat bagi sub bagian keuangan.

e. Umpan Balik

Pujian dan teguran yang berasal dari kepala bagian atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Pengukuran variabel desain pekerjaan ini, digunakan skala likert. Tentang penggunaan metode ini Effendi dan Singarimbun (1989:111) menyatakan bahwa :

Salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan “skala likert”. Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan

kemudian diminta untuk memberikan jawaban : “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, atau “tidak tahu”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”; jawaban ini diberi skor 1 sampai 5. Dalam skala likert tersebut jawaban yang paling baik diberi skor yang paling tinggi dan jawaban yang paling tidak baik diberi skor yang paling rendah.

Tabel 1. Pengukuran Skor

Skor	Kategori
5	Sangat Tinggi
4	Tinggi
3	Sedang
2	Rendah
1	Sangat Rendah

Skor jawaban responden dikategorikan sangat tinggi, tinggi, rendah, sangat rendah dengan menentukan interval klasnya. Adapun rumusnya sebagai berikut :

Rumus :

$$\text{Interval klas} = \frac{\text{skor tertinggi tiap jawaban} - \text{skor terendah tiap jawaban}}{\text{Banyaknya interval}}$$

(Mangkuatmodjo, 1999:37)

Kategori untuk indikator variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval klas} = \frac{(5 \times 3) - (1 \times 3)}{5} = \frac{15 - 3}{5} = 2,4 = 2 \text{ (pembulatan)}$$

- skor 14-15 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 12-13 = masuk kategori tinggi
- skor 10-11 = masuk kategori sedang
- skor 8-9 = masuk kategori rendah
- skor 6-7 = masuk kategori sangat rendah

Kategori untuk indikator otonomi dan umpan balik adalah sebagai berikut :

- skor 11-12 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 9-10 = masuk kategori tinggi
- skor 7-8 = masuk kategori sedang

- skor 5-6 = masuk kategori rendah
- skor 3-4 = masuk kategori sangat rendah

Kategori untuk variabel desain pekerjaan adalah sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{(5 \times 15) - (1 \times 15)}{5} = \frac{75 - 15}{5} = 12$$

- skor 63-74 = masuk kategori sangat tinggi
- skor 51-62 = masuk kategori tinggi
- skor 39-50 = masuk kategori sedang
- skor 27-38 = masuk kategori rendah
- skor 15-26 = masuk kategori sangat rendah

1.7.2 Variabel Terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel terikatnya motivasi kerja. Maksud dari Motivasi kerja adalah dorongan semangat kerja . Adapun indikator-indikator dari variabel terikat adalah :

a. Pengakuan

Pengakuan dilakukan dengan cara kenaikan pangkat, pujian dan penghargaan.

Tabel 2. Skala Ordinal Untuk Pengakuan

Frekwensi	Skor
>6x	5
4 – 5x	4
2 – 3x	3
1x	2
Tidak pernah	1

b. Tanggung Jawab

- Karyawan diikut sertakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Tabel 3. Skala Ordinal Untuk Tanggung Jawab

Frekwensi	Skor
> 6x	5
4 - 5 x	4
3 - 2 x	3
1x	2
Tidak pernah	1

1.8 Metodologi Penelitian

Agar penyusunan penelitian dapat dipertanggungjawabkan dengan obyektif. Maka diperlukan data dan informasi yang relevan dengan masalah yang dibahas, sehingga perlu adanya pendekatan yang menggunakan metode ilmiah. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono,2000:11). Dan penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono,2000:51). Tahap-tahap yang dipakai oleh penulis meliputi :

1.8.1 Tahap Persiapan

a. Penentuan Lokasi

Penentuan lokasi penelitian dilakukan di Jember, karena dekat dengan kampus yang kemungkinan besar memperkecil biaya transportasi dan menghemat waktu. Selain itu PT. Kereta Api merupakan salah satunya BUMN yang baru berubah bentuk usahanya menjadi Perseroan Terbatas. Sehingga penulis memilih lokasi penelitian di PT. Kereta Api dan Daop IX sebagai tempat penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku literatur yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian ini. Studi pustaka untuk memperoleh gambaran permasalahan secara jelas dan mencari alternatif pemecahan berdasarkan teori yang ada.

c. Penentuan Populasi dan Sampel

1). Populasi

Populasi menurut Singarimbun dan Efendi (Ed. 1989:152) adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop IX Jember bagian administrasi yang berjumlah 41 orang. Penentuan populasi ini berdasarkan seks yaitu terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun rincian populasi dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. Elemen Populasi

Sub bagian	Jumlah karyawan
Personalia	9 orang
Keuangan	10 orang
Umum	14 orang
Anggaran dan akuntansi	8 orang
Jumlah	41 orang

Sumber: data PT. Kereta Api Daop IX Jember, 2002

2). Sampel

Sampel menurut Sugiyono (1999 :57) adalah “Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik propotional random sampling, dimana besar kecilnya sub sampel mengikuti perbandingan / proporsi besar kecilnya sub populasi dan individu-individu dalam tiap-tiap sub populasi diambil secara acak sehingga setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel (Hadi,1993:82). Hadi (1993:73) menyatakan bahwa “Sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak suatu sampel harus diambil dari suatu populasi, ketidak adanya ketetapan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keraguan seorang penyelidik”. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 29 orang karyawan, pengambilan sampel ini didasarkan atas pendapat dari Rakmat (1991:82) yaitu “Untuk mengambil banyaknya sampel dalam penelitian maka digunakan rumus Yamane”.

Adapun rumus Yamane sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Banyaknya sampel yang diambil

N = Banyaknya populasi

d^2 = Derajat kesalahan

Ukuran sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{41}{41(0,1)^2 + 1} \\ &= \frac{41}{41(0,01) + 1} \\ &= \frac{41}{1,41} \\ &= 29,07 = 29(\text{pembulatan}) \end{aligned}$$

Tabel 5. Sampel penelitian dalam setiap sub bagian

No	Sub Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Proporsi	Jumlah Sampel
1.	Personalia	9	$9/41 \times 29$	6
2.	Keuangan	10	$10/41 \times 29$	7
3.	Umum	14	$14/41 \times 29$	10
4.	Anggaran dan Akuntansi	8	$8/41 \times 29$	6
				29

1.8.2 Tahap Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang digunakan (Nazir,1988:211).

Pada pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik :

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian yang sistematis untuk memperoleh gambaran obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi nonpartisipan yang menurut Sugiyono (1998:140) dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Yang diamati misalnya perilaku karyawan. Hal ini dilakukan dalam rangka menambah data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka langsung (Nazir,1988:234). Wawancara dapat digunakan untuk mencari informasi berupa data sekunder yang diperlukan dengan cara tanya jawab langsung. Obyek wawancara adalah humasda, sub bagian personalia, sub bagian anggaran dan akuntansi. Dari wawancara dengan hubungan masyarakat daerah operasi IX jember diperoleh data sekunder berupa visi dan misi perusahaan dan tujuan utama PT. Kereta Api. Data sekunder dari sub bagian personalia yaitu keadaan karyawan, sedangkan dari sub bagian anggaran adalah mengenai permohonan dana.

c. Kuesioner

Kuesioner tidak lain dari set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis (Nazir,1988:246).

Kuesioner ini dipakai untuk mencari data-data dari responden, yaitu untuk memperoleh data pokok atau primer.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku. Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data-data yang berupa : dokumen-dokumen tentang keadaan karyawan dan profil perusahaan,

, gambaran-gambaran yang ada pada PT. Kereta Api (persero) Daop IX Jember.

1.8.3 Tahap Pengolahan Data

Untuk tahap pengolahan data dilakukan beberapa langkah :

a. Editing

Editing dilakukan setelah responden menjawab kuesioner dengan tujuan untuk meneliti kembali data-data yang telah terkumpul, dengan mengecek kecocokan antara pertanyaan dengan jawaban (Nazir,1988:40) sehingga data-data tersebut memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya, contohnya: meneliti apakah pertanyaan telah dijawab dengan cara menyilang salah satu jawaban yang dianggap benar.

b. Pemberian Kode

Data yang terkumpul dapat berupa angka, kalimat pendek atau panjang untuk memudahkan analisa, maka jawaban tersebut perlu diberi kode. Mengkode jawaban adalah menaruh angka pada tiap jawaban (Nazir,1988:407). Langkah ini untuk mempermudah dalam pengolahan data, dengan cara memberikan simbol-simbol berupa angka-angka (skor) pada jawaban responden, misalnya : jawaban a diberi skor 5, jawaban b diberi skor 4, jawaban c diberi skor 3, jawaban d diberi skor 2, jawaban e diberi skor 1.

c. Tabulasi

Membuat tabulasi termasuk dalam pemrosesan data, dengan cara memasukkan data yang telah diskor ke dalam tabel-tabel (Nazir, 1988:407), sehingga dapat dihitung berdasarkan analisis data yang digunakan, contohnya: seluruh skor jawaban responden dimasukkan kedalam tabel.

d. Rancangan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang juga sering disebut analisis statistik. Dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi rank spearman.

Rank spearman adalah :

Ukuran asosiasi yang menuntut kedua variabelnya diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal sehingga subyek atau individu-individu yang dianalisis dapat diranking dalam dua rangkaian berurutan (Siegel, 1997:250).

Usman (2000:202) mengemukakan bahwa korelasi rank Spearman dipakai apabila :

- Kedua variabel yang akan dikorelasikan itu mempunyai tingkatan data ordinal.
- Data memang diubah dari interval ke ordinal.
- Data interval tidak berdistribusi normal.

Langkah-langkah dalam penggunaan koefisien korelasi Rank Spearman menurut Siegel (1997:263) sebagai berikut :

- Berilah *ranking* observasi-observasi pada variabel X mulai 1 hingga N besar. Juga observasi-observasi pada variabel Y mulai 1 hingga N.
- Daftarlah N subyek itu. Beri setiap subyek *ranking* pada variabel X dan *ranking*-nya pada variabel Y.
- Tentukan harga d_i untuk setiap subyek dengan mengurangkan *ranking* Y pada *ranking* X. Kuadratkan harga itu untuk menentukan d_i^2 masing-masing subyek. Jumlahkan harga-harga d_i^2 untuk ke N kasus guna mendapat jumlahnya.
- Jika proporsi angka sama dalam observasi-observasi X atau Y maka digunakan rumus korelasi Rank Spearman untuk rank kembar.
- Kalau subyek-subyek itu mempunyai sampel *random* dari populasi tertentu, kita dapat menguji apakah harga observasi r_s memberikan petunjuk adanya asosiasi antara variabel X dan variabel Y dalam populasinya. Metode untuk melakukan hal itu tergantung pada ukuran N. Untuk N dari 4 hingga 30, harga-harga kritis r_s untuk tingkat signifikansi 0,05 dan 0,01 (tes satu sisi) disajikan dalam Tabel.

Rumus Korelasi Rank Spearman sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

(Siegel,1997:255)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

d_i^2 = Kuadrat selisih dari setiap pasang rank

N = Jumlah responden

Apabila terjadi Rank kembar maka digunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Siegel,1997:256)

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi rank spearman

$\sum x^2$ = Jumlah variasi nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah variasi nilai Y

$\sum d_i^2$ = Jumlah kuadrat selisih dari setiap pasang rank

Untuk mencari harga X^2 dan Y^2 digunakan rumus sebagai berikut :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

(Siegel,1997:257)

Keterangan :

$\sum x^2$ = Jumlah variasi nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah variasi nilai Y

$\sum T_x$ = Jumlah frekwensi kembar dari variabel X

$\sum T_y$ = Jumlah frekwensi kembar dari variabel Y

N = Jumlah responden

Sedangkan ketentuan untuk mencari harga T_x dan T_y digunakan rumus :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

(Siegel,1997:256)

Keterangan :

t = Jumlah rank kembar dalam satu ranking

T_x = Frekwensi kembar dari variabel x

T_y = Frekwensi kembar dari variabel y

Jika r_s hitung $\geq r_s$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Jika r_s hitung $\leq r_s$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, tingkat signifikansinya sebesar $\alpha = 0,1$, artinya tes yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini mempunyai kemungkinan kesalahan sebesar 10% dalam menolak atau menerima H_a .

Menurut Siegel jika jumlah sampel besar ≥ 10 , signifikansi suatu r_s yang dihasilkan dibawah hipotesis nol dapat diuji dengan uji t. Rumus uji t sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Siegel,1997:263)

Keterangan :

t = besarnya uji t

r_s = koefisien korelasi rank spearman

N = Jumlah responden

r_s^2 = Kuadrat koefisien korelasi rank spearman

Adapun pengambilan kesimpulan dengan menggunakan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel menurut Sugiyono (1998:149), biasanya berkisar antara 0,000 – 1,000 kriteria penafsirannya sebagai berikut :

0,000 – 0,199 = Hubungan sangat rendah

0,200 – 0,399 = Hubungan rendah

0,400 – 0,599 = Hubungan sedang

0,600 – 0,799 = Hubungan kuat

0,800 – 1,000 = Hubungan sangat kuat

Hasil perhitungan r_s diuji dengan test t (t test):

1. Jika t hitung $\geq t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga ada hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Jika t hitung $< t$ tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis kerja (H_a) ditolak, dengan demikian tidak ada hubungan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan.

1.8.4 Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap akhir penelitian, maka perlu dilakukan penarikan kesimpulan dari hasil yang diteliti. Dalam hal ini digunakan metode deduksi yaitu cara penarikan kesimpulan berdasarkan hal-hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.



II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

Perkembangan Kereta Api dimulai pada jaman Belanda. Perkembangan kereta api sampai sekarang secara kronologis akan dijelaskan dibawah ini.

2.1.1 Jaman Pemerintahan Hindia Belanda

Perkembangan perkereta – apian di Indonesia dimulai sejak jaman penjajahan Belanda hingga kini. Jalan kereta api pertama kali di Indonesia dibangun oleh *Nederlands Indische Soeweg Maascha PPIJ* (NIS), yang dimulai tahun 1864 yaitu dari Semarang sampai dengan Desa Tanggung, Magelang sepanjang 25 km dengan lebar rel 1435 mm.

Pembangunan jalan kereta api dilakukan juga pada beberapa daerah seperti Pulau Jawa, Sumatera Selatan, Sumatera Barat dan Aceh. Pelaksanaan pembangunan oleh *Staat Spoorwegen* (SS). Daerah Sumatera dibangun oleh *Deli Spoorwegen Maatschappi* (DSM). Perusahaan swasta yang mendapat konsensi selain perusahaan tersebut diatas adalah :

- a. SCS 9 (*Semarang Cirebon Stomtram Maatschappi*)
- b. SJS (*Semarang Juana SI Stomtram Maatschappi*)
- c. SDS (*Senyedural Stomtram Maatschappi*)
- d. Mad SM (*Madura Stomtram Maatschappi*)
- e. OJS (*Oost Java Stomtram Maatschappi*)
- f. MSM (*Malang Stomtram Maatschappi*)
- g. KSM (*Kediri Stomtram Maatschappi*)
- h. MD. SM (*Mojokerto Stomtram Maatschappi*)
- i. Ps. SM (*Pasuruan Stomtram Maatschappi*)
- j. Pb. SM (*Probolinggo Stomtram Maatschappi*)
- k. NIT (*Nederland Indische Traweg Maatschappi*)
- l. BT (*Batavia Electriche Traweg Maatschappi*)

2.1.2 Jaman Penjajahan Jepang

Masa pendudukan tahun 1942 sampai tahun 1945 diadakan perubahan perkereta-apian yaitu dengan mengadakan perubahan lintas rel rangkap menjadi lintas rel tunggal, juga lebar rel kereta api di seluruh jaringan baja di Pulau Jawa diubah seluruhnya dari 1435 mm menjadi 1067 mm. Paling menyolok dimasa pendudukan Jepang adalah banyaknya penerimaan tenaga kerja bangsa Indonesia menjadi pegawai berpendidikan tinggi, mereka dibina dalam kursus-kursus yang telah sangat bermanfaat bagi kelestarian dan kemajuan perkereta-apian.

2.1.3 Masa Proklamasi

Negara Indonesia mengambil alih pimpinan perkereta-apian dipusat dan di daerah-daerah dari penguasaan Jepang. Pengambil-alihan dilakukan dikantor pusat perkereta – apian Bandung pada tanggal 28 september 1945. Sejak itu perkereta – apian di Indonesia dikuasai dan diusahakan oleh Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI), dan tanggal 28 september 1945 dijadikan hari Kereta Api.

Kereta Api pada masa proklamasi berfungsi sebagai alat angkutan yang penting, baik angkutan penumpang maupun angkutan barang, pada waktu itu angkutan yang lain sedang mengalami kesulitan bahan bakar. Disamping itu kereta api juga digunakan untuk mengangkut peralatan keperluan perang dari suatu daerah ke daerah lain.

2.1.4 Masa Sesudah Proklamasi

Setelah proklamasi kemerdekaan pada tanggal 18 Agustus 1945 perkereta – apian di Indonesia mengalami 4 masa, untuk lebih jelasnya akan diuraikan di bawah ini:

a. Masa perang kemerdekaan

Tahun 1945-1950 merupakan masa perang kemerdekaan. Bagi bangsa Indonesia kereta api sebagai salah satu unsur sarana pemerintah ikut terpengaruh oleh gejolak ekonomi yang menimpa negara. Kereta api pada masa ini dilatar belakangi oleh beberapa peristiwa pada masa itu, yaitu adanya perundingan

diplomatik, pertempuran pemerintah dan rakyat Indonesia yang gigih untuk kemerdekaan.

Pada tahun 1949 diadakan perundingan penyerahan kembali kereta api dari DKARI (Djawatan Kereta Api Republik Indonesia) kepada SS (*Staat Spoorwegen*) milik Belanda dan juga perundingan tentang status perusahaan-perusahaan kereta api swasta. Sesuai dengan pasal 33 ayat 2 UUD 1945, kereta api adalah usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak. Apabila kereta api dikuasai oleh perusahaan swasta, maka perusahaan tersebut akan memonopoli. Dari hasil perundingan kemudian dikeluarkan suatu pengumuman dari menteri negara dan pekerjaan umum Nomor 2 tanggal 6 Januari 1960, bahwa DKARI dan SS digabung menjadi suatu jawatan dengan nama Djawatan Kereta Api. Dimulai tanggal 6 Januari 1960 semua pegawai DKARI dan SS/VS menjadi pegawai DKA berikut beserta kekayaan, hak dan kewajiban.

b. Peleburan DKA Menjadi PNKA

Sejak tanggal 3 Desember 1957 semua perusahaan kereta api milik swasta menjadi milik pemerintah Republik Indonesia sepenuhnya berdasarkan UU No. 66 Tahun 1957 dilakukan nasionalisasi perusahaan milik Belanda, sedangkan perkeretaapian di Indonesia, digabung menjadi satu dengan nama DKA (Djawatan Kereta Api). Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 1959 (khususnya untuk Sumatera Utara). Berdasarkan UU No. 19 tahun 1960 DKA dirubah menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api) yang pelaksanaannya tanggal 1 Januari 1970.

c. Sesudah Tahun 1970

Perubahan terhadap PNKA dimaksudkan untuk menyehatkan perusahaan yaitu dengan dikeluarkan UU No. 9 Tahun 1969 tanggal 1 Agustus 1969, perihal Bentuk-bentuk Usaha Negara dengan PP No. 6 Tahun 1971, dimana PNKA dirubah menjadi perusahaan jawatan dengan nama PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api). Namun peraturan pelaksanaannya baru dapat dituangkan dengan surat keputusan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No. KM 73/ U/ phb 1975, tanggal 17 Maret 1975 perihal kedudukan Perusahaan Jawatan Kereta Api. Perkembangan yang terjadi PJKA dalam usaha mengarahkan pada perumisasian

PJKA, maka untuk menjadi PERUMKA antara lain dipersiapkan struktur organisasi lama yang semula terbagi atas beberapa *eksplorasi* dan menjadi beberapa *inspeksi*, maka sejak tanggal 1 juli 1989 Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM.42 Tahun 1989 mulai diberlakukan Struktur Organisasi baru. PJKA yang terbagi atas beberapa Kawilu (Kepala Wilayah Usaha Operasi), dengan terjadinya perubahan pada struktur organisasi yang baru maka luas kekuasaan organisasi akan semakin berkurang. Terakhir PJKA dirubah bentuknya menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api) sejak tanggal 30 oktober 1990 berdasarkan PP No.47 Tahun 1990. Selanjutnya bentuk PERUMKA diubah menjadi PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember sesuai dengan Maklumat Direksi tanggal 9 juni 1999 No.13 / OT.003 / KA / 1999 yang berisi perubahan status Perum menjadi Persero.

d. Perkembangan Perkereta – Apian di DAOP IX Jember

Perkembangan perkereta – apian di daerah operasi IX jember dimulai sejak tanggal 28 September 1945 dengan nama Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Berdasarkan pengumuman Menteri Tenaga Kerja dan Pekerjaan Umum, perkembangan perkereta-apian di Daop IX Jember tanggal 6 Januari 1950, Jember termasuk didalam Wilayah Inspeksi IX DKARI dengan wilayah mulai Probolinggo. Berdasarkan UU No. 19 tahun 1960 mengenai Perusahaan Negara, DKARI dilebur menjadi PNKA. Pada tanggal 1 Agustus 1969 dikeluarkan UU No. 9 tahun 1969, perihal Bentuk-bentuk Usaha Negara, dengan peraturan pemerintah no. 61 tahun 1971 yaitu terhitung mulai tanggal 15 September 1971 bentuk PNKA diubah menjadi PJKA Inspeksi IX Jember. Namun berdasarkan PP No. 47 tahun 1990, maka bentuk PJKA dirubah lagi menjadi PERUMKA Daop IX Jember yang wilayah operasi mulai Pasuruan sampai Banyuwangi.

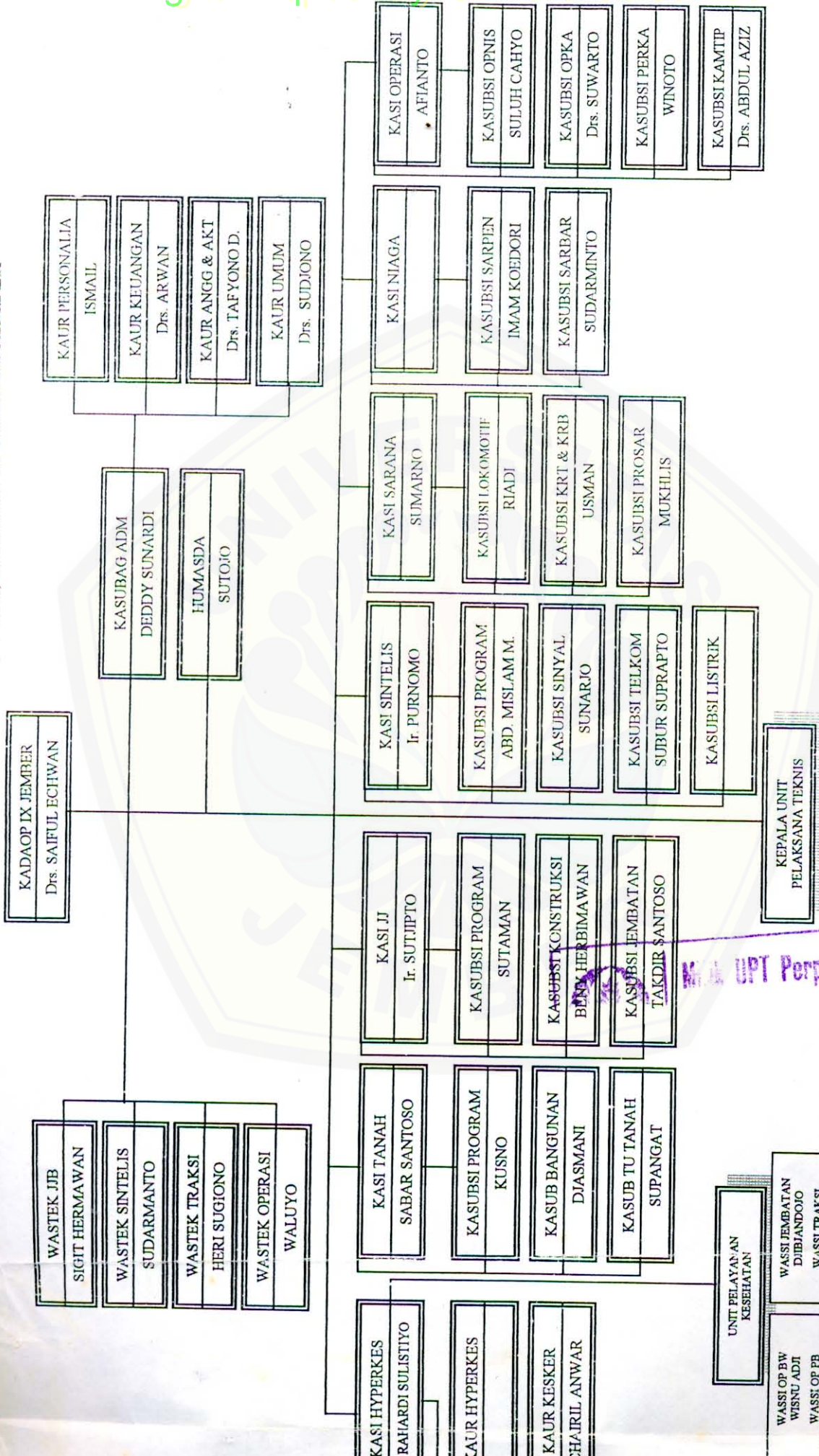
2.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan adanya suatu tingkatan hirarkis dan dari struktur organisasi itu dapat diketahui bagian-bagian yang ada pada suatu organisasi. Dan juga terdapat penjelasan mengenai hubungan antara atasan dan

bawahan. Dari struktur organisasi itu maka setiap karyawan dapat mengetahui posisinya atau tingkat jabatannya, siapa membawahi siapa, siapa yang dapat memberi suatu perintah kepada karyawan lain. Karyawan akan mengetahui siapa atasannya dan siapa bawahannya, sehingga mereka tahu pasti kepada siapa mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Setiap organisasi yang dirancang atau dibuat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tersebut. Semakin berkembang suatu organisasi maka struktur organisasi yang ada akan semakin besar dan semakin kompleks. Struktur organisasi PT. Kereta Api Daop IX dimulai dari tingkat pusat yaitu Direktur utama PT. Kereta Api yang berkedudukan di Bandung. Dirut PT. Kereta Api tersebut mengkomando langsung atau membawahi beberapa kepala Daerah Operasi. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kepala seksi dan kasubag serta mengkomandani langsung UPT, Kepala Stasiun. Untuk mengetahui Struktur organisasi PT. Kereta Api Daop IX Jember, dimulai dari Kepala Daerah Operasi. Bagan gambar struktur organisasi PT. Kereta Api Daop IX dapat dilihat sebagai berikut :

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. KERETA API (Persero) DAERAH OPERASI IX JEMBER



Gambar 4.

2.3 Uraian Tugas Struktur Organisasi PT. Kereta Api (persero) Daop IX Jember

Uraian tugas karyawan berdasarkan Struktur Organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

2.3.1 Kepala Administrasi Daop IX Jember

Kepala Administrasi Daop IX Jember mengepalai seluruh dinas administrasi Daop IX Jember, juga sebagai penanggung jawab baik intern maupun ekstern dan merupakan sumber pemegang kekuasaan yang mempunyai beberapa tugas sebagai berikut :

- a. Mengadakan rencana umum dalam organisasi, menyusun rencana kerja, produksi, pemasaran dan keuangan.
- b. Mendelegasikan sebagian wewenang tanggung jawab kepada kepala bagian sesuai dengan bidangnya.
- c. Mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.
- d. KADAOP IX Jember dalam melaksanakan tugas administrasi dibantu oleh kepala seksi urusan administrasi (Kasubag). Sedangkan dalam bidang pelaksanaan kegiatannya KADAOP dibantu beberapa seksi yang berada dalam dinas masing-masing. Berikut ini adalah uraian dari beberapa kepala sub seksi yang membantu pelaksanaan tugas kepala Daop IX Jember.

2.3.2 Kepala Sub Bagian Administrasi (Kasubag)

Kasubag ini menangani segala urusan yang berhubungan dengan administrasi Daop IX Jember, dimana dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a. Kepala urusan personalia (Kaur Pers) yang bertugas mengawasi segala urusan yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian seperti jumlah tenaga kerja, kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan penarikan tenaga kerja baru.

- b. Kepala urusan keuangan yang bertugas mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah keuangan, antara lain penerimaan dan pengeluaran perusahaan.
- c. Kepala urusan anggaran dan akuntansi yang bertugas mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- d. Kepala urusan umum yang bertugas mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan inventaris dan tata laksana surat menyurat.

2.3.3 Kepala Hubungan Masyarakat Daerah

Jabatan kepala Humas Daerah (HUMASDA) berdasarkan keputusan Direksi Perumka No. KEP. U/ OT.103/ IX /KA-97 tanggal 22 Desember 1997 mempunyai kedudukan tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Satuan organisasi HUMASDA merupakan unit organisasi dalam lingkungan PT. Kereta Api DaopIX Jember yang berada dibawah tanggung jawab Kepala Daerah Operasi.
- b. Satuan organisasi HUMASDA mempunyai tugas memberikan informasi, perubahan atau perkembangan perkereta-apian dan pelayanan kepada masyarakat dilingkungan DaopIX Jember.
- c. Fungsi HUMASDA meliputi :
 - 1. Menginformasikan perkembangan pembangunan perkereta-apian dan jasa perkereta-apian terhadap pengguna jasa secara akurat dan tepat waktu dengan memperhatikan pengembangan citra perusahaan.
 - 2. Menginformasikan perubahan pengembangan pekereta-apian ke dalam lingkungan perusahaan.
 - 3. Mendokumentasikan setiap kegiatan penting didaerah masing-masing.
 - 4. Melakukan kegiatan penyuluhan perusahaan dan penerbitan.
 - 5. Melakukan dokumentasi kehumasan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing.
 - 6. Melakukan penyuluhan *eksternal* dan hubungan antar media massa (pers).

7. Melakukan tata usaha dan peragaan / pameran di luar perusahaan.
- d. HUMASDA mempunyai wilayah kerja yang meliputi seluruh wilayah Daop IX Jember.

2.3.4 Kepala Seksi Sarana

Kepala Seksi Sarana bertugas menguasai semua dinas yang berhubungan dengan bidang traksi, dalam melaksanakan tugas dilintas dibantu oleh beberapa sub seksi antara lain :

- a. Sub Seksi Lokomotif bertugas dan bertanggung jawab terhadap masalah yang berhubungan dengan lokomotif.
- b. Sub Seksi Kereta bertanggung jawab atas kelancaran KRD (Kereta Api Disel) dan KRB (Kereta Api Barang).
- c. Sub seksi operasi sarana dan bertanggung jawab terhadap masalah pengaturan operasi lokomotif dan kereta, dalam menjalankan tugas di lintas.
 1. Kepala Dipo Lokomotif Jatiroto
 2. Kepala Dipo Lokomotif Klakah
 3. Kepala Dipo Lokomotif Jember
 4. Kepala Dipo Lokomotif Banyuwangi
 5. Kepala Elektronik Jember
 6. Kepala Kereta Api Jember
 7. Kepala Sub Dipo Kereta Api Probolinggo
 8. Kepala Sub Dipo Jember
 9. Kepala Sub Urusan Karcis Banyuwangi
 10. Pengawas Urusan Kereta Leces
 11. Pengawas Urusan Kereta Klakah
 12. Pengawas Urusan Kereta Tanggul
 13. Pengawas Urusan Kereta Kalisat
 14. Pengawas Urusan Kereta Kalibaru
 15. Pengawas Urusan Kereta Situbondo

2.3.5 Kepala Seksi Operasi dan Niaga

Kepala seksi operasi dan niaga bertugas memimpin semua dinas operasi/ lalu lintas yang berhubungan dengan niaga dan pemasaran, dalam tugasnya Kepala Sub Seksi Operasi dan Niaga dibantu oleh :

- a. Sub seksi Operasi dan Teknis, bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan lalu lintas jalan kereta api.
- b. Sub Seksi Kereta Api bertugas dan bertanggung jawab mengenai pemberangkatan kereta api.
- c. Sub Seksi Perjalanan Kereta Api, bertanggung jawab mengawasi dan mengatur perjalanan kereta api.
- d. Sub Seksi Keamanan dan Ketertiban, bertugas dan bertanggung jawab mengenai keamanan dan ketertiban jalannya kereta api, operasi kereta api dan menjaga keamanan dan ketertiban penumpang.
- e. Sub Seksi Pemasaran dan Penumpang bertugas dan bertanggung jawab atas kegiatan pemasaran angkutan penumpang.
- f. Sub Seksi Pemasaran Angkutan Barang, bertugas dan bertanggung jawab atas kelancaran dibidang angkutan barang.

2.3.6 Kepala Seksi Jalan Rel Jembatan dan Bangunan

Kepala seksi ini bertugas memimpin dinas yang berhubungan dengan jalan dan bangunan dalam melaksanakan tugasnya. Kepala Seksi Jalan Rel, Jembatan dan Bangunan dibantu oleh beberapa sub seksi yaitu :

- a. Sub seksi program, bertugas memprogram segala aktivitas yang berhubungan dengan dinas jalan dan bangunan,
- b. Sub seksi Jembatan,
- c. Sub seksi kontruksi, bertugas mengawasi kontruksi jalan, jembatan dan bangunan.

2.3.7 Kepala Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik

Kepala seksi sinyal, telekomunikasi dan listrik dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh :

- a. Sub seksi program, bertugas dan bertanggung jawab dalam memprogram segala kegiatan yang berhubungan dengan dinasny.
- b. Sub seksi telekomunikasi dan listrik, bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya mengenai masalah telekomunikasi.
- c. Sub seksi sinyal, bertugas dan bertanggung jawab khususnya mengenai masalah persinyalan, dalam sinyal telekomunikasi dan listrik dalam lintas PT. Kereta Api Daop IX Jember dibagi menjadi beberapa seksi yaitu :
 1. Seksi sentral III Klakah dengan distriknya : Distrik Sinyal IIIA Klakah.
 2. Seksi sentral II Jember dengan distriknya : Distrik Sinyal IIA Jember dan Distrik Sinyal IIB Kalibaru.
 3. Seksi telekomunikasi III Klakah dengan distriknya : Distrik Telekomunikasi Klakah.
 4. Seksi telekomunikasi II Jember dengan distriknya : Distrik Telekomunikasi II Jember dan Distrik Telekomunikasi IIB Kalibaru.
 5. Seksi Tata Usaha Telekomunikasi III Jember.

2.3.8 Pengawas Teknik (WASTEK)

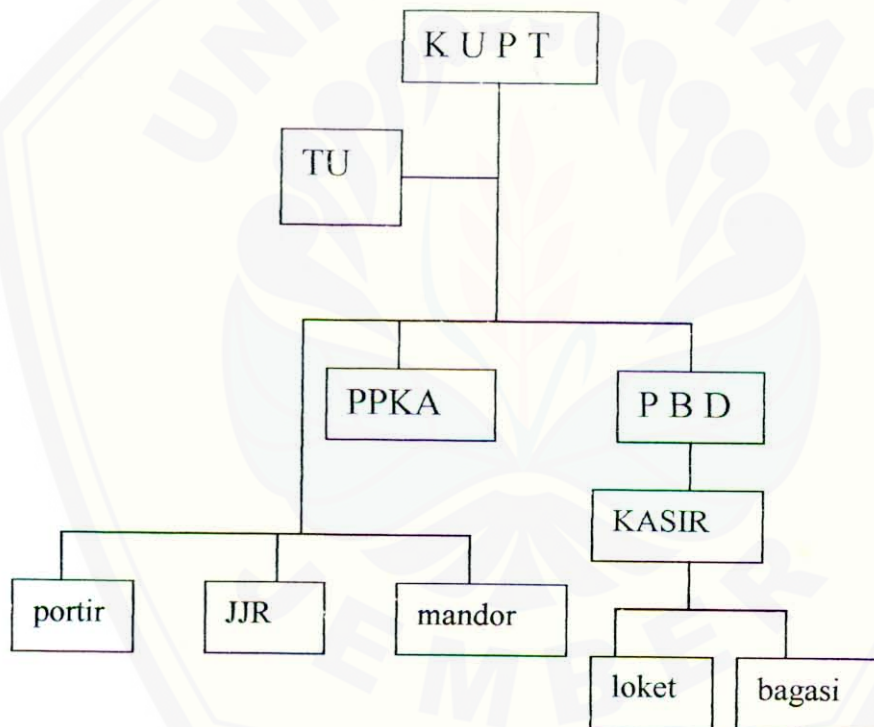
Pengawas teknik bertugas sebagai pengawas terhadap semua kegiatan Kepala Seksi pada dinasny masing-masing. Pengawas teknis tidak berhak memerintah langsung kepada para Kasi tersebut, tetapi hanya sekedar membantu jalannya pelaksanaan operasi. Pengawas teknis terdiri :

- a. Wastek Jalan rel, Jembatan dan Bangunan (WASTEK JJB) bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan bidang jalan, jembatan dan bangunan.
- b. Wastek Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik, bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan sinyal telekomunikasi dan listrik.
- c. Wastek Traksi, bertugas dan bertanggung jawab tentang pengawas bidang traksi.

- d. Wastek Operasi, bertugas dan bertanggung jawab tentang pengawasan pelaksanaan operasi.

2.3.9 Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)

Unit pelaksanaan teknis bertugas dan bertanggung jawab atas segala kegiatan operasi yang telah diperintahkan oleh KADAOP pada masing-masing unit pelaksanaan teknis. Pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Kepala Stasiun (KS). Berikut adalah gambar bagan struktur organisasi PT. Kereta Api Daop IX di stasiun jember.



Sumber : PT. Kereta Api Daop IX Jember
 Gambar 5 : Bagan struktur organisasi stasiun jember

Uraian tugas karyawan berdasarkan struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Unit Pelayanan Teknis

Bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan segala operasi yang diperintah oleh KADAOP dalam melaksanakan tugasnya.

b. Tata Usaha

Bertugas membantu kepala stasiun dalam melaksanakan tugasnya

c. Pemimpin Perjalanan Kereta Api (PPKA)

Bertugas mengatur jalannya kereta api yaitu mulai kereta masuk stasiun sampai berangkat kembali.

d. Portir

Bertugas dipintu stasiun untuk menyortir dan meneliti penumpang yang akan berangkat.

e. Juru Rangkat (JJR)

Bertugas mengurangi atau menambah gerbong.

f. Mandor

Bertugas mengawasi kebersihan stasiun.

g. Penguasa Bendaharawan

Bertugas memberikan laporan keuangan stasiun dalam penjualan karcis.

h. Kasir

Bertugas menerima uang kas dari penjualan karcis di loket.

i. Loket

Bertugas menjual karcis pada penumpang.

j. Bagasi

Bertugas menjual karcis bagasi (muatan dari penumpang).

Kepala stasiun yang berada di Daop IX Jember digolongkan menjadi beberapa kelas, antara lain :

- a. Stasiun Kelas I meliputi : stasiun Probolinggo, Jember, Banyuwangi
- b. Stasiun Kelas II meliputi : stasiun Klakah, Kalisat, Pasuruan ;
- c. Stasiun Kelas III meliputi : stasiun Jatiroto, Tanggul, Rambipuji, Kalibaru, Rogojampi, Kabat, Karang Asem, Argopuro, Bondowoso, Situbondo, dan Bayeman ;
- d. Stasiun Kelas IV meliputi : stasiun Leces, Glenmore, Kalisat, Grati, Rejoso ;

- e. Stasiun Kelas V meliputi : stasiun Krasan, Ranuyoso, Randu Agung, Bangsalsari, Mangli, Arjasa, Kotok, Temuguruh, Singojuruh, Sukowono, Tamanan, Bonosari, dan Prajekan.

2.3.10 Kepala Seksi Hygiene Perusahaan

Kepala seksi Hygiene perusahaan bertugas dan bertanggung jawab atas masalah kesehatan karyawan di wilayah Daop IX Jember. Pelaksanaan tugasnya dibantu oleh beberapa sub seksi yaitu :

- a. Kasubsi Hygiene Perusahaan
- b. Kasubsi Kesehatan Kerja

2.3.11 Kepala Seksi Tanah dan Bangunan

Kepala seksi ini bertugas melakukan inventarisasi tanah, bangunan dinas dan rumah dinas, persertifikatan tanah dan program anggaran pemeliharaan bangunan dinas dan rumah dinas. Kepala seksi tanah dibantu oleh beberapa sub seksi yaitu :

- a. Sub seksi program

Bertugas membantu melaksanakan penyusunan program anggaran pemeliharaan bangunan dinas dan rumah dinas.

- b. Sub seksi Bangunan

Bertugas membantu melaksanakan inventarisasi tanah, bangunan dinas dan rumah dinas.

- c. Sub seksi Tata Usaha

Bertugas membantu tata usaha perjalanan dinas dan penjagaan masa berlakunya surat perjanjian sewa tanah dan bangunan.

2.4 Kegiatan Pelayanan Jasa PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember

PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Jasa yang diberikan berupa pelayanan jasa angkutan barang, jasa angkutan penumpang dan pelayanan jasa angkutan bagasi.

2.4.1 Pelayanan Jasa Angkutan Barang

Pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember atas jasa angkutan barang antara lain :

- a. Pengangkutan barang tambang yang terdiri dari ; batubara, pasir dan pasir kwarsa.
- b. Pengangkutan Industri yang terdiri dari ; BBM, semen, pupuk dan baja.
- c. Pengangkutan perkebunan yang terdiri dari ; ampas tebu dan latex

2.4.2 Pelayanan Jasa Angkutan Penumpang

Pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember atas jasa angkutan penumpang terdiri dari pelayanan penjualan tiket kereta api yang berangkat dari stasiun Jember dan penjualan tiket kereta api persambungan. Untuk kereta api yang berangkat dari stasiun Jember pelayanannya meliputi penjualan tiket kereta api :

- a. Mutiara Timur Malam tujuan Surabaya, terdiri dari kelas *Eksekutif* dan *Bisnis*.
- b. Campuran tujuan Panarukan dan Kalibaru, terdiri dari kelas ekonomi.
- c. Sri Tanjung tujuan Yogyakarta dan Banyuwangi, terdiri dari kelas ekonomi.
- d. Mutiara Timur Siang tujuan Surabaya dan Banyuwangi, terdiri dari kelas *Eksekutif* dan *Bisnis*.
- e. Blambangan tujuan Probolinggo, terdiri dari kelas ekonomi.
- f. Pandanwangi terdiri dari kelas ekonomi.

Sedangkan untuk kereta api sambungan, pelayanan PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember meliputi penjualan tiket kereta api :

1. Pasundan tujuan Bandung, terdiri dari kelas ekonomi ;
2. Sancaka tujuan Yogyakarta, terdiri dari kelas *Bisnis* ;
3. Gaya Baru Malam tujuan Jakarta, terdiri dari kelas ekonomi ;
4. Jayabaya tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Bisnis* ;
5. Mutiara Selatan tujuan Bandung, terdiri dari kelas *Bisnis* ;
6. Bima tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Eksekutif* ;

7. Turangga tujuan Bandung, terdiri dari kelas *Eksekutif*;
8. Argo Bromo Anggrek tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Bisnis* dan *Eksekutif*
9. Sembrani tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Eksekutif*;
10. Kertajaya tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Ekonomi* ;
11. Parcel tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Eksekutif*;
12. Argo Bromo tujuan Jakarta, terdiri dari kelas *Eksekutif*.

2.4.3 Pelayanan Jasa Angkutan Bagasi

Barang-barang bawaan penumpang diluar keperluan dalam perjalanan atau bepergian akan dikenakan karcis bagasi, yaitu :

- a. Barang bawaan dengan pembungkus yaitu dos, besek, keranjang besar dengan berat 20 kg.
- b. Hewan piaraan (burung dalam sangkar) dan lain-lain dihitung beratnya 20 kg.
- c. Barang RMT (Ringan Makan Tempat).

2.5 Lokasi Dan Luas Wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi Jember

2.5.1 Lokasi Perusahaan

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember berkedudukan di daerah kota Administratif Jember, tepatnya di kecamatan Patrang, kelurahan Jember Lor di jalan Dahlia No.2. Kota Administratif Jember berada di lintas utara yang menghubungkan kota Surabaya dengan Banyuwangi. Secara geografis letaknya pada 113 derajat bujur timur dan 8 derajat lintang selatan, pada ketinggian kurang lebih 83 meter dari permukaan laut.

2.5.2 Luas Wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember

Luas wilayah PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IX Jember meliputi kota Banyuwangi sampai sinyal masuk stasiun Bangil dan ke utara sampai Panarukan yang terbagi menjadi dua lintas, yaitu :

1. Lintas Raya

Lintas raya ini terdiri dari sinyal pertama masuk stasiun Bangil - Jember sampai Banyuwangi ditambah lagi lintasan baru antara stasiun Kabat sampai Banyuwangi Baru, sedangkan stasiun yang sudah tidak beroperasi adalah stasiun Kabat (KBT).

2. Lintas Cabang

Lintas cabang yang masih beroperasi adalah stasiun Kalisat sampai Panarukan – Situbondo. Sedangkan stasiun yang sudah tidak beroperasi lagi adalah :

- a. Stasiun Ajung (Aju)
- b. Stasiun Tapan (Tap)

2.6 Personalia

Masalah personalia merupakan salah satu faktor yang utama dan selalu ada pada setiap perusahaan, meskipun itu suatu perusahaan yang sudah maju dan menggunakan mesin-mesin modern. Begitu juga pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember, dimana tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang utama.

2.6.1 Keadaan Karyawan

Jumlah tenaga kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember dibagi menjadi dua golongan yaitu tenaga kerja organik dan tenaga kerja non organik. Tenaga kerja organik adalah tenaga kerja yang diatur berdasarkan peraturan pemerintah, dan mendapatkan NIP (Nomor Induk Pegawai), sedangkan tenaga kerja non organik diartikan sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) yaitu tenaga kerja yang statusnya pegawai negeri sipil dan tidak diatur menurut peraturan pemerintah.

2.6.2 Sistem Gaji dan Pengupahan

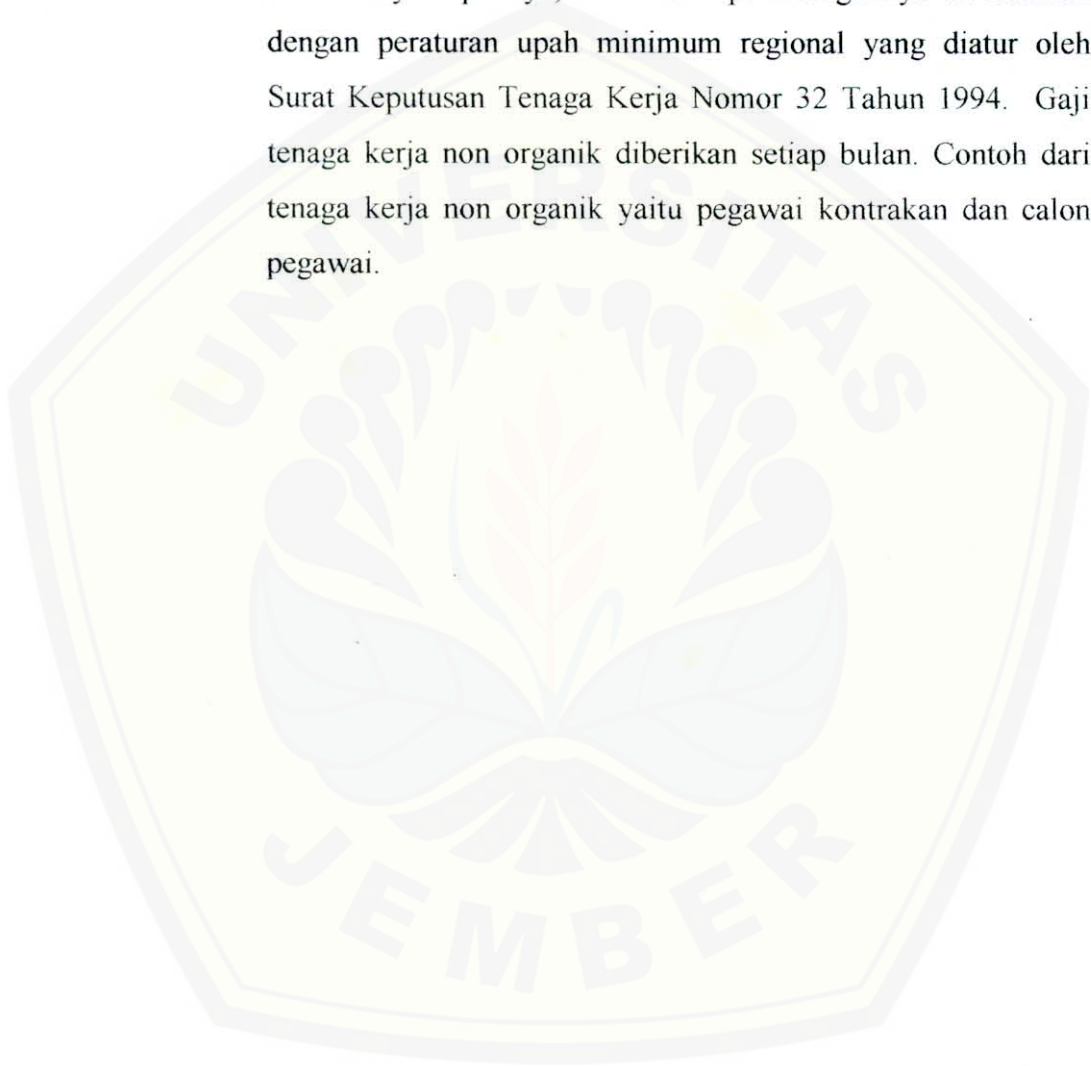
Sistem gaji dan pengupahan yang ada pada PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember antara lain :

- a. Sistem penggajian bagi tenaga kerja organik tetap yaitu dengan cara dibayar terlebih dahulu sebelum penyelenggaraan pekerjaan. Hal ini diatur oleh pemerintah dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 15 Tahun 1993 tentang Gaji Pokok PNS. Gaji pada tenaga kerja organik diberikan secara bulanan.

b. Sistem pengupahan pada pegawai non organik.

Prosedur pelaksanaan harus bekerja terlebih dahulu setelah itu baru dibayar upahnya, untuk tarif perhitungannya disesuaikan dengan peraturan upah minimum regional yang diatur oleh Surat Keputusan Tenaga Kerja Nomor 32 Tahun 1994. Gaji tenaga kerja non organik diberikan setiap bulan. Contoh dari tenaga kerja non organik yaitu pegawai kontrakan dan calon pegawai.





IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 KESIMPULAN

Menurut teori bahwa desain pekerjaan adalah suatu fungsi penetapan pekerjaan seorang individu atau kelompok secara organisasional. Dan dalam menetapkan pekerjaan terhadap karyawan didasarkan pada dimensi inti pekerjaan yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Diharapkan dengan desain pekerjaan karyawan bisa memahami tugas-tugasnya. Jika pekerjaan yang dihadapi bisa dipahami, maka secara otomatis memberikan motivasi untuk segera menyelesaikannya. Sehingga pekerjaan akan selesai secara efektif dan efisien.

Dengan berdasar teori tersebut maka untuk realitanya, penulis mengadakan penelitian. Dan penelitian dilakukan di PT. Kereta Api (Persero) Daop IX Jember pada bagian administrasi. Dari hasil penelitian diperoleh informasi bahwa PT. Kereta Api Daop IX sudah melaksanakan desain pekerjaan sejak dulu. Ternyata ada kaitan antara desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan. Hubungan dua variabel itu adalah kuat(0,674).

4.2 SARAN

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang diperoleh dalam penelitian dapat diketahui bahwa desain pekerjaan yang terdiri dari lima indikator yaitu variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Kelima indikator itu perlu adanya pengembangan lebih lanjut.

Setelah beberapa indikator dikembangkan, diharapkan PT. Kereta Api bisa menjadi perusahaan yang handal dibandingkan perusahaan jasa transportasi darat lainnya. Sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuannya secara sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Donnelly I, Gibson. 1997. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodeologi Research*. Yogyakarta : Andi offset
- Hani, Handoko T. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Jogya karta: BPFE
- Hasibuan malayu, SP. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia dasar dan kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Kussriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binawan Pessindo
- Mangkuatmodjo, Soediyanto. 1999. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Manullang. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mathis, R dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi, Hadar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nazir, Muhammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ranupandojo dan Husnan Suad. 1993. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Rakmat, Jalaludin. 1991. *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta : Grafindo
- Schuler S, Randall. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta : Erlangga
- Siagian, Sondang. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siegel, Sidney. 1994. *Stasistik Non Parametrik*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama

- Silalahi, Ulbert. 1999. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung : Sinarbaru Algensindo
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jogjakarta: STIE
- Singarimbun, M. dan S. Effendi (Ed). 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3S
- Stoner, Freeman, Gilbert Jr. 1996. *Manajemen Jilid II*. Jakarta : PT.Prehallindo
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alvabeta
- _____. 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alvabeta
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember
- Umar, Huseini dan R. Poernomo S.A. 2000. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bina Aksara

Lampiran 1.

ANGKET PENELITIAN

I. IDENTITAS PENELITIAN

Nama : FARIDA NATALIN
NIM : 98-2121
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Jurusan : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

II. PENGANTAR

Berkaitan dengan penulisan skripsi sebagai tugas akhir studi peneliti, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang hubungan desain pekerjaan dengan motivasi kerja karyawan bagian administrasi pada PT. Kereta Api Daerah Operasi IX Jember. Berkenaan dengan hal tersebut mohon Bpk/Ibu meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan ini, sesuai dengan kenyataan yang ada. Hal ini dimaksudkan setiap point jawaban Bpk/Ibu turut menentukan keberhasilan penelitian ini dan tentunya peneliti akan menjaga kerahasiaan data yang Bpk/Ibu berikan.

Kemudian atas kesediaan Bpk/Ibu mengisi angket ini peneliti sampaikan terima kasih.

Peneliti
FARIDA NATALIN

KUISIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DESAIN PEKERJAAN DENGAN MOTIVASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI
PADA PT. KERETA API DAERAH OPERASI IX JEMBER

I. Identitas Responden

1. Umur :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan :
4. Masa kerja :
5. Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

- a. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan memberi tanda silang (X) atau melingkari huruf pada jawaban yang dianggap paling benar.

III. Pertanyaan

Variabel Desain Pekerjaan

A. Indikator Variasi Ketrampilan

1. Apakah menurut Bpk/Ibu dalam pelaksanaan tugas diperlukan ketrampilan khusus, misalnya ketrampilan komputer, mengetik ?
 - a. sangat perlu
 - b. perlu
 - c. biasa
 - d. kurang perlu
 - e. tidak perlu
2. Apakah menurut Bpk/Ibu dalam pelaksanaan tugas disesuaikan dengan ketrampilan yang Bpk/Ibu miliki ?
 - a. sangat disesuaikan
 - b. disesuaikan
 - c. biasa
 - d. kurang disesuaikan
 - e. tidak disesuaikan
3. Apakah dibutuhkan bakat khusus untuk penyelesaian tugas yang Bpk/Ibu kerjakan ?
 - a. sangat dibutuhkan
 - d. kurang dibutuhkan

- b. dibutuhkan
- c. biasa
- e. tidak dibutuhkan

B. Indikator Identitas Tugas

1. Apakah Bpk/Ibu memahami tujuan dari pekerjaan yang Bpk/Ibu kerjakan ?
 - a. sangat memahami
 - b. memahami
 - c. biasa
 - d. kurang memahami
 - e. tidak memahami
2. Apakah Bpk/Ibu merasa bahwa penyelesaian tugas tersebut memerlukan keterlibatan Bpk/Ibu ?
 - a. sangat diperlukan
 - b. diperlukan
 - c. biasa
 - d. kurang diperlukan
 - e. tidak diperlukan
3. Apakah Bpk/Ibu dilibatkan dalam penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan ?
 - a. selalu (>6 x)
 - b. pernah(4-5 x)
 - c. sering(2-3 x)
 - d. jarang(1x)
 - e. tidak pernah

C. Indikator Pentingnya Pekerjaan Seseorang

1. Apakah menurut Bpk/Ibu tugas yang dikerjakan penting bagi perusahaan ?
 - a. sangat penting
 - b. penting
 - c. biasa
 - d. kurang penting
 - e. tidak penting
2. Apakah pekerjaan yang Bpk/Ibu selesaikan bermanfaat untuk orang lain ?
 - a. sangat bermanfaat
 - b. bermanfaat
 - c. biasa
 - d. kurang bermanfaat
 - e. tidak bermanfaat
3. Apakah pekerjaan yang diselesaikan bermanfaat bagi kehidupan Bpk/Ibu ?
 - a. sangat bermanfaat
 - b. bermanfaat
 - c. biasa
 - d. kurang bermanfaat
 - e. tidak bermanfaat

D. Indikator Kebebasan

1. Apakah Bpk/Ibu diberi kebebasan dalam penyelesaian tugas ?
 - a. sangat bebas
 - b. bebas
 - c. biasa
 - d. kurang bebas
 - e. tidak bebas
2. Apakah Bpk/Ibu diberikan kebebasan dalam penyelesaian permasalahan ?
 - a. sangat bebas
 - b. bebas
 - c. biasa
 - d. kurang bebas
 - e. tidak bebas
3. Apakah Bpk/Ibu diberi kebebasan menentukan alat-alat yang digunakan ?
 - a. sangat bebas
 - b. bebas
 - c. biasa
 - d. kurang bebas
 - e. tidak bebas

E. Indikator Umpan Balik

1. Apakah setiap melakukan pekerjaan Bpk/Ibu pernah menerima pujian dari kepala bagian administrasi (misalnya:pujian atas prestasi kerja Bpk/Ibu) ?
 - a. selalu (>6 x)
 - b. pernah (4 – 5 x)
 - c. sering (2 – 3 x)
 - d. jarang(1 x)
 - e. tidak pernah
2. Apakah setiap melakukan kesalahan, Bpk/Ibu langsung mendapat teguran dari kepala bagian administrasi ?
 - a. selalu (>6 x)
 - b. pernah (4 – 5 x)
 - c. sering (2-3 x)
 - d. jarang (1x)
 - e. tidak pernah
3. Apakah Bpk/Ibu pernah menerima penghargaan dari kepala bagian administrasi atas prestasi kerja Bpk/Ibu ?
 - a. selalu (>6x)
 - b. pernah (4 – 5 x)
 - c. sering (2-3 x)
 - d. jarang (1x)
 - e. tidak pernah

Variabel Motivasi Kerja

a. Indikator Pengakuan

1. Apakah Bpk/Ibu pernah diberi kesempatan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan(misalnya: pekerjaan langsung dari kepala bagian) ?
 - a. selalu (>6 x)
 - b. pernah(4-5 x)
 - c. sering(2-3 x)
 - d. jarang(1 x)
 - e. tidak pernah
2. Apakah Bpk/Ibu puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (misalnya: pujian atas prestasi kerja) ?
 - a. sangat puas
 - b. puas
 - c. biasa
 - d. kurang puas
 - e. tidak puas

b. Indikator Tanggung Jawab

1. Apakah Bpk/Ibu senang pada pekerjaan yang selama ini dilakukan ?
 - a. sangat menyenangkan
 - b. menyenangkan
 - c. biasa
 - d. kurang menyenangkan
 - e. tidak menyenangkan
2. Apakah Bpk/Ibu puas atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan ?
 - a. sangat puas
 - b. puas
 - c. biasa
 - d. kurang puas
 - e. tidak puas

Lampiran 2. Skor Responden Untuk Indikator Variasi Ketrampilan

No Responden	Skor Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	5	5	4	14
3	5	5	4	14
4	5	5	4	14
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	3	3	3	9
8	5	5	1	11
9	4	2	2	8
10	5	3	3	11
11	5	4	5	14
12	5	5	5	15
13	4	5	1	10
14	3	3	4	10
15	5	2	5	12
16	5	4	2	11
17	4	2	5	11
18	5	5	5	15
19	5	4	2	11
20	5	5	5	15
21	4	5	2	11
22	5	5	5	15
23	5	2	4	11
24	5	4	1	10
25	5	5	5	15
26	5	2	4	11
27	4	2	3	9
28	4	5	1	10
29	5	5	5	15

Sumber data : Hasil Penelitian

Lampiran 3. Skor Responden Untuk Indikator Identitas Tugas

No Responden	Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	3	4	4	11
2	4	4	3	11
3	4	5	3	12
4	4	5	3	12
5	4	5	4	13
6	4	4	3	11
7	3	2	3	8
8	4	5	5	14
9	4	5	3	12
10	4	5	4	13
11	4	4	4	12
12	4	3	4	11
13	4	3	4	11
14	4	4	2	10
15	5	4	3	12
16	5	4	5	14
17	3	4	4	11
18	4	5	4	13
19	4	5	2	11
20	4	3	4	11
21	4	3	4	11
22	5	5	5	15
23	4	4	5	13
24	3	2	2	7
25	4	5	3	12
26	5	4	4	13
27	3	2	3	8
28	4	5	2	11
29	5	5	5	15

Sumber data : Hasil Penelitian

Lampiran 4. Skor Responden Untuk Indikator Signifikansi Tugas

No Responden	Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	5	3	5	13
2	5	5	3	13
3	5	5	4	14
4	5	4	5	14
5	5	4	4	13
6	5	5	4	14
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	5	4	5	14
10	5	5	5	15
11	4	4	3	11
12	5	3	5	13
13	4	5	3	12
14	4	4	2	10
15	3	4	5	12
16	5	5	3	13
17	3	4	2	9
18	5	5	4	14
19	4	3	3	10
20	5	4	4	13
21	4	3	2	9
22	5	5	5	15
23	4	3	4	11
24	5	4	5	14
25	5	5	5	15
26	3	4	3	10
27	4	5	4	13
28	4	3	3	10
29	5	5	5	15

Sumber data : Hasil Penelitian

Lampiran 5. Skor Responden Untuk Indikator Otonomi

No Responden	Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	3	8
2	3	3	4	10
3	2	4	4	10
4	4	4	4	12
5	4	3	4	11
6	3	3	4	10
7	4	4	4	12
8	3	5	4	12
9	4	3	4	11
10	4	5	2	11
11	4	3	4	11
12	3	3	2	8
13	4	4	4	12
14	4	3	4	11
15	3	4	3	10
16	4	2	3	9
17	4	3	4	11
18	4	4	4	12
19	4	5	3	12
20	2	3	3	8
21	4	3	3	10
22	4	4	3	11
23	4	4	4	12
24	3	5	4	12
25	3	1	1	5
26	2	4	2	8
27	3	3	4	10
28	4	3	3	10
29	4	3	4	11

Sumber data: Hasil Penelitian

Lampiran 6. Skor Responden Untuk Indikator Umpan Balik

No Responden	Jawaban Item			Total Skor
	1	2	3	
1	4	2	4	10
2	1	3	1	5
3	1	2	3	6
4	4	2	4	10
5	4	2	4	10
6	4	4	4	12
7	2	2	3	7
8	2	4	4	10
9	1	2	1	4
10	1	2	3	6
11	4	4	1	9
12	2	4	4	10
13	3	4	1	8
14	4	4	4	12
15	4	2	4	10
16	3	2	4	9
17	4	4	4	12
18	4	3	1	8
19	4	4	4	12
20	4	2	4	10
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	4	2	4	10
24	4	1	1	6
25	4	4	1	9
26	3	2	1	6
27	4	4	1	9
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12

Sumber data: Hasil Penelitian

Lampiran 7. JUMLAH SKOR UNTUK VARIABEL (X)

No Responden	Indikator					Total Skor
	VK	IT	ST	O	UB	
1	15	11	13	8	10	57
2	14	11	13	10	5	53
3	14	12	14	10	6	56
4	14	12	14	12	10	62
5	15	13	13	11	10	62
6	15	11	14	10	12	62
7	9	8	12	12	7	48
8	11	14	15	12	10	62
9	8	12	14	11	4	49
10	11	13	15	11	6	56
11	14	12	11	11	9	57
12	15	11	13	8	10	57
13	10	11	12	12	8	53
14	10	10	10	11	12	53
15	12	12	12	10	10	56
16	11	14	13	9	9	56
17	11	11	9	10	12	53
18	15	13	14	12	8	62
19	11	11	10	12	12	56
20	15	11	13	8	10	57
21	11	11	9	10	12	53
22	15	15	15	11	12	68
23	11	13	11	12	10	57
24	10	7	14	12	6	49
25	15	12	15	5	9	56
26	11	13	10	8	6	48
27	9	8	13	10	9	49
28	10	11	13	10	12	53
29	15	15	15	11	12	68

Sumber data : Hasil Penelitian

Lampiran 8. Skor Responden Untuk Indikator Pengakuan

No Responden	Jawaban Item		Total Skor
	1	2	
1	4	4	8
2	5	4	9
3	5	4	9
4	4	4	8
5	4	5	9
6	3	3	6
7	4	3	7
8	5	3	8
9	4	4	8
10	5	3	8
11	4	4	8
12	3	5	8
13	5	4	9
14	4	5	9
15	5	4	9
16	4	5	9
17	3	3	6
18	5	4	9
19	4	5	9
20	3	2	5
21	4	5	9
22	5	4	9
23	5	4	9
24	4	1	5
25	2	3	5
26	2	4	6
27	4	3	7
28	2	4	6
29	5	5	10

Sumber data: Hasil Penelitian

Lampiran 9. Skor Responden Untuk Indikator Tanggung Jawab

No Responden	Jawaban Item		Total Skor
	1	2	
1	4	4	8
2	1	3	4
3	4	4	8
4	4	4	8
5	4	4	8
6	4	4	8
7	2	4	6
8	5	4	9
9	4	4	8
10	3	4	7
11	3	4	7
12	4	5	9
13	2	4	6
14	1	4	5
15	1	5	6
16	1	5	6
17	3	4	7
18	5	4	9
19	4	5	9
20	5	4	9
21	1	4	5
22	5	5	10
23	4	4	8
24	4	5	9
25	5	5	10
26	4	4	8
27	3	5	8
28	3	4	7
29	4	5	9

Sumber data: Hasil Penelitian

Lampiran 10. Jumlah Skor Untuk Variabel (Y)

No Responden	Indikator		Total Skor
	Pengakuan	T.Jawab	
1	8	8	16
2	9	4	13
3	9	8	17
4	8	8	16
5	9	8	17
6	6	8	14
7	7	6	13
8	8	9	17
9	8	8	16
10	8	7	15
11	8	7	15
12	8	9	17
13	9	6	15
14	9	5	14
15	9	6	15
16	9	6	15
17	6	7	13
18	9	9	18
19	9	9	18
20	5	9	14
21	9	5	14
22	9	10	19
23	9	8	17
24	5	9	14
25	5	10	15
26	6	8	14
27	7	8	15
28	6	7	13
29	10	9	19

Sumber data : Hasil Penelitian

Lampiran 11. Data Untuk Mencari Korelasi Antara X Dan Y

No Responden	Nilai		Rangking		Selisih Ranking (di)	di ²
	X	Y	X	Y		
1	57	16	20	19	1	1
2	53	13	8,5	2,5	6	36
3	56	17	14,5	23	-8,5	72,25
4	62	16	25	19	6	36
5	62	17	25	23	2	4
6	62	14	25	7,5	17,5	306,25
7	48	13	2,5	2,5	0	0
8	62	17	25	23	2	4
9	49	16	4	19	-15	225
10	56	15	14,5	14	0,5	0,25
11	57	15	20	14	6	36
12	57	17	20	23	-3	9
13	53	15	8,5	14	-5,5	30,25
14	53	14	8,5	7,5	1	1
15	56	15	14,5	14	0,5	0,25
16	56	15	14,5	14	0,5	0,25
17	53	13	8,5	2,5	6	36
18	62	18	25	26,5	-1,5	2,25
19	56	18	14,5	26,5	-12	144
20	57	14	20	7,5	12,5	156,25
21	53	14	8,5	7,5	1	1
22	68	19	28,5	28,5	0	0
23	57	17	20	23	-3	9
24	49	14	4	7,5	-3,5	12,25
25	56	15	14,5	14	0,5	0,25
26	48	14	2,5	7,5	-5	25
27	49	15	4	14	-10	100
28	53	13	8,5	2,5	6	36
29	68	19	28,5	28,5	0	0

Sumber data : Hasil Penelitian

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

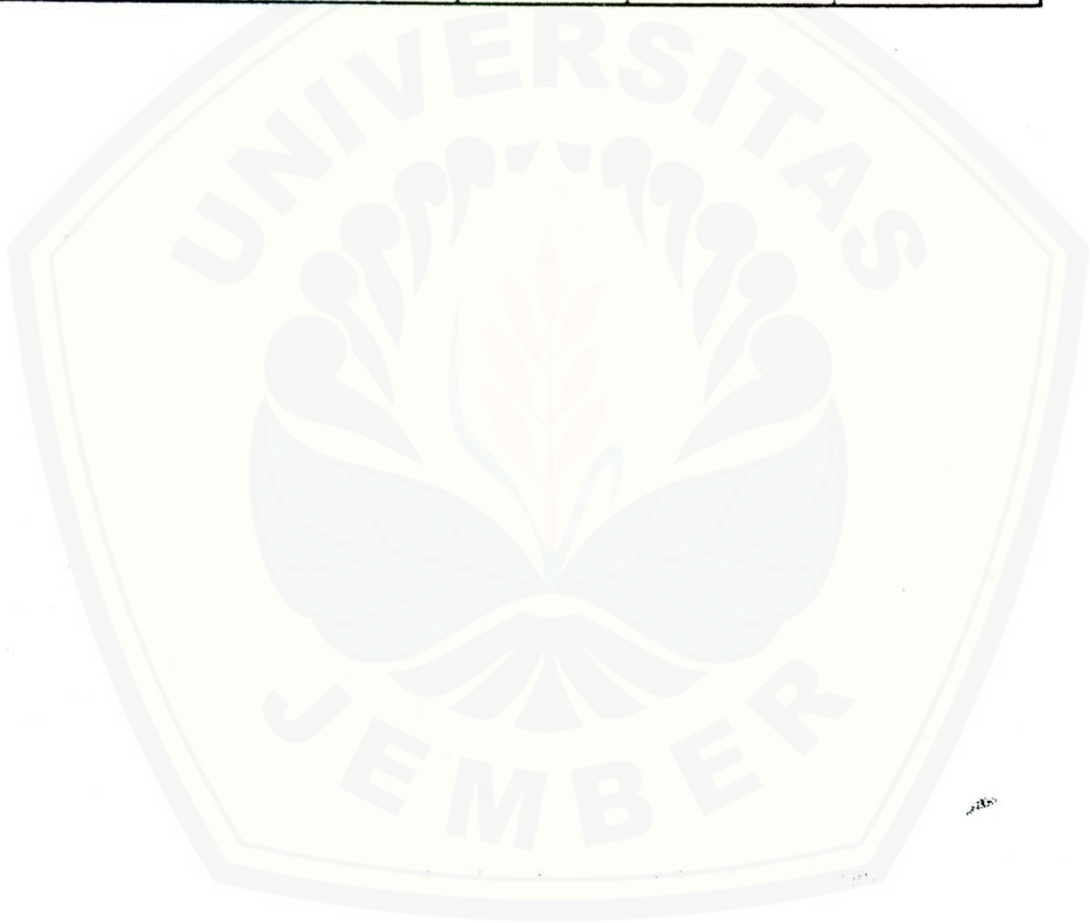
α untuk uji dua pihak (two tail test)

	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

TABEL NILAI-NILAI RHO

Digital Repository Universitas Jember

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1,000		16	0,506	0,665
6	0,886	1,000	18	0,475	0,626
7	0,786	0,929	20	0,450	0,591
8	0,738	0,881	22	0,428	0,562
9	0,683	0,833	24	0,409	0,537
10	0,648	0,794	26	0,392	0,515
12	0,591	0,777	28	0,377	0,496
14	0,544	0,715	30	0,364	0,478





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No.37 Telepon (0331) 337818, Jember (68118)
E-mail : lemlit unej @ jember. Telkom.net.id

Nomor : *Oleg* IJ25.3.1/PL.5/2002
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan
Penelitian

22 Januari 2002

Kepada : Yth. Sdr. Pemimpin
PT. KERETA API DAOP IX JEMBER
di -

JEMBER.

Menunjuk surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 203/J25.1.2/PL.5/2002 tanggal 19 Januari 2002, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama/NIM : FARIDA NATALIN / 98-2121
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga
Alamat : Jl. Kalimantan X / 101 Jember.
Judul Penelitian : Hubungan Desain Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT. Kereta Api Daerah Operasi IX Jember.
Lokasi : PT. Kereta Api DAOP IX Jember.
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan.

maka kami mohon dengan hormat bantuan serta perkenan saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa bersangkutan dalam melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan saudara disampaikan terima kasih.



Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

PT. KERETA API (Persero)

DAERAH OPERASI IX JEMBER



SURAT KETERANGAN

No : 16/PERS/IV/D.IX.2002.

**KEPALA SUB SEKSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAERAH OPERASI IX JEMBER**

MENERANGKAN BAHWA

Nama : FARIDA NATALIN
Tempat/Tgl. Lahir : Tulungagung, 25 Desember 1979
Universitas / Sekolah : Universitas Jember
Program / Jurusan : Administrasi Niaga
Alamat : Jl. Kalimantan X / 101 Jember

TELAH SELESAI MENJALANI PENELITIAN
DI PT. KERETA API (Persero) DAERAH OPERASI IX JEMBER
SELAMA 1 (SATU) BULAN,
TERHITUNG MULAI TANGGAL 1 MARET 2002 s/d 1 APRIL 2002.

DEMIKIAN SURAT KETERANGAN INI DIBUAT UNTUK DAPAT DIPERGUNAKAN
SEBAGAIMANA MESTINYA.

Jember, 2 April 2002.

Kepala Sub Seksi Sumber Daya Manusia
PT. KERETA API (Persero)
Daerah Operasi IX Jember



ISMAIL
NIPP.36821