

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SPBU 14.214.255

4.1.1 Sejarah SPBU 14.214.255

SPBU 14.214.255 merupakan salah satu Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum yang berada di bawah naungan Pertamina dan beroperasi di wilayah Kabupaten Labuhanbatu. SPBU ini memiliki peranan penting dalam mendistribusikan bahan bakar minyak (BBM) seperti Pertalite, Pertamax, Solar, dan Dexlite kepada masyarakat dan pelaku usaha. Dengan lokasinya yang strategis di jalur utama transportasi, SPBU 14.214.255 tidak hanya melayani kebutuhan pengisian bahan bakar kendaraan pribadi, tetapi juga kendaraan umum dan niaga.

Selain layanan utama berupa pengisian BBM, SPBU 14.214.255 juga dilengkapi dengan fasilitas pendukung lainnya seperti toilet umum, musala, minimarket, serta area istirahat bagi pengendara. Hal ini menunjukkan komitmen SPBU dalam memberikan pelayanan yang nyaman dan lengkap bagi setiap pelanggan. Petugas SPBU juga dikenal sigap dan ramah dalam melayani konsumen, menjaga kualitas pelayanan sesuai standar operasional yang ditetapkan oleh Pertamina.

Keberadaan SPBU 14.214.255 berkontribusi dalam mendukung kelancaran aktivitas masyarakat di sekitarnya, termasuk sektor logistik, pertanian, dan

pariwisata. SPBU ini juga turut menjaga ketersediaan pasokan BBM yang stabil dan merata, terutama saat terjadi lonjakan permintaan seperti menjelang hari raya atau musim liburan. Dengan pelayanan yang profesional dan fasilitas yang memadai, SPBU 14.214.255 menjadi salah satu titik penting dalam jaringan distribusi energi di wilayah tersebut.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto SPBU 14.214.255

SPBU 14.214.255 merupakan bagian dari jaringan ritel energi yang dikelola oleh PT Pertamina Retail, anak perusahaan Pertamina yang berfokus pada distribusi bahan bakar dan layanan non-BBM di seluruh Indonesia. Meskipun SPBU individual seperti 14.214.255 tidak memiliki visi dan misi tersendiri, mereka mengadopsi visi dan misi perusahaan induk sebagai panduan operasional dan pelayanan.

Visi dari SPBU 14.214.255 yaitu Menjadi Perusahaan Retail Energi Nasional kelas dunia yang terpercaya dan penopang kemandirian ekonomi masyarakat.

Misi dari SPBU 14.214.255 yaitu

1. Menjalankan usaha retail minyak, gas, non-fuel, energi baru dan terbarukan.
2. Menyediakan produk dan layanan berkualitas berbasis teknologi modern melalui jaringan yang luas dan terintegrasi hingga ke pelosok negeri.
3. Melayani dengan sepenuh kesungguhan untuk mewujudkan pengalaman pelanggan terbaik (best customer experiences).

4. Memberikan kontribusi dan nilai tambah dalam menjaga ketahanan energi untuk menopang kemandirian ekonomi masyarakat dan mendukung pemerataan kemakmuran negeri.

Moto perusahaan, "Satukan Energi Melayani Negeri (SINERGI)", mencerminkan komitmen SPBU seperti 14.214.255 dalam menyediakan layanan yang andal dan berkualitas, serta berkontribusi pada pembangunan ekonomi lokal dan nasional.

4.2 Hasil Dan Penelitian

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana penelitian ini membahas mengenai pengaruh prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan SPBU 14.214.255

No	Kategori	Sub-Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	22	64,7%
		Perempuan	12	35,3%
2	Usia	20–25 tahun	10	29,4%
		26–30 tahun	14	41,2%
		31–35 tahun	7	20,6%
		>35 tahun	3	8,8%
		SMA/SMK	25	73,5%
3	Pendidikan Terakhir	Diploma (D1–D3)	6	17,6%
		Sarjana (S1)	3	8,8%
		<1 tahun	5	14,7%
4	Lama Bekerja	1–3 tahun	15	44,1%
		4–6 tahun	9	26,5%

>6 tahun	5	14,7%
----------	---	-------

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Jenis Kelamin

Dari 34 responden, mayoritas karyawan SPBU 14.214.255 adalah laki-laki sebanyak 22 orang atau 64,7%, sedangkan perempuan berjumlah 12 orang atau 35,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di SPBU masih didominasi oleh karyawan laki-laki, meskipun karyawan perempuan juga cukup signifikan.

2. Usia

Kelompok usia 26–30 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 14 orang (41,2%), diikuti oleh usia 20–25 tahun sebanyak 10 orang (29,4%), dan usia 31–35 tahun sebanyak 7 orang (20,6%). Hanya 3 orang (8,8%) yang berusia di atas 35 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif muda.

3. Pendidikan Terakhir

Sebagian besar karyawan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu 25 orang (73,5%), disusul oleh lulusan Diploma (D1–D3) sebanyak 6 orang (17,6%), dan Sarjana (S1) sebanyak 3 orang (8,8%). Ini menunjukkan bahwa SPBU banyak merekrut tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah.

4. Lama Bekerja

Sebanyak 15 karyawan (44,1%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, menunjukkan tingkat kestabilan kerja yang cukup baik. Kemudian 9 orang (26,5%) telah

bekerja selama 4–6 tahun, sedangkan yang bekerja lebih dari 6 tahun maupun kurang dari 1 tahun masing-masing berjumlah 5 orang (14,7%). Ini menggambarkan bahwa SPBU memiliki komposisi karyawan dengan pengalaman kerja yang beragam.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 34 responden melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan SPBU 14.214.255, berikut adalah distribusi jawaban responden. Kuisioner tersebut meliputi variabel prestasi kerja (X_1), kompensasi (X_2), pelatihan (X_3), kemampuan kerja (X_4) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dikarenakan terdapat lima alternatif jawaban maka penyusunan tabel dari skor rata-rata setiap item menjadi lima klasifikasi disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (X_1)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
$X_{1.1}$	1 (1,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	18 (52,9%)	15 (44,1%)	0,774	4,35	Baik
$X_{1.2}$	1 (1,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	16 (47,1%)	17 (50,0%)	0,783	4,41	Baik
$X_{1.3}$	1 (1,7%)	0 (0,0%)	15 (44,1%)	12 (35,3%)	6 (17,6%)	0,884	3,65	Baik
$X_{1.4}$	1 (1,7%)	0 (0,0%)	2 (5,9%)	15 (44,1%)	16 (47,1%)	0,843	4,32	Baik
$X_{1.5}$	1 (1,7%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	19 (55,9%)	14 (41,2%)	0,768	4,32	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pada pernyataan “Pekerjaan yang saya hasilkan berkualitas dan memuaskan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 18 orang (52,9%), Std. Deviation 0,774, mean (rata-rata) 4,35 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pada pernyataan “Saya memiliki pemahaman yang baik terkait tugas dan tanggung jawab saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,783, mean (rata-rata) 4,41 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pada pernyataan “Saya berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (35,3%), Std. Deviation 0,884, mean (rata-rata) 3,65 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 0,843, mean (rata-rata) 4,32 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pada pernyataan “Saya selalu menunjukkan sikap profesional dalam bekerja” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan

jumlah 19 orang (55,9%), Std. Deviation 0,768, mean (rata-rata) 4,32 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya memiliki pemahaman yang baik terkait tugas dan tanggung jawab saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,783, mean (rata-rata) 4,41 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	1 (1,7%)	0 (0,0%)	3 (8,8%)	16 (47,1%)	14 (41,2%)	0,855	4,24	Baik
X _{2.2}	1 (1,7%)	0 (0,0%)	4 (11,8%)	15 (44,1%)	14 (41,2%)	0,880	4,21	Baik
X _{2.3}	1 (1,7%)	0 (0,0%)	8 (23,5%)	14 (41,2%)	11 (32,4%)	0,921	4,00	Baik
X _{2.4}	1 (1,7%)	0 (0,0%)	7 (20,6%)	14 (41,2%)	12 (35,3%)	0,919	4,06	Baik
X _{2.5}	1 (1,7%)	0 (0,0%)	9 (26,5%)	17 (50,0%)	7 (20,6%)	0,857	3,85	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi pada pernyataan “Saya merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja diberikan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,855, mean (rata-rata) 4,24 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi pada pernyataan “Menurut Saya pemberian insentif berdasarkan kinerja karyawan dilakukan secara adil” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 0,880, mean (rata-rata) 4,21 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi pada pernyataan “Saya menerima tunjangan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 0,921, mean (rata-rata) 4,00 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi pada pernyataan “Menurut Saya sejauh ini fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 0,919, mean (rata-rata) 4,06 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kompensasi pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan simbolis berupa promosi atau penghormatan di SPBU 14.214.255” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 17 orang (50,0%), Std. Deviation 0,857, mean (rata-rata) 3,85 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya merasa upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja diberikan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,855, mean (rata-rata) 4,24 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{3.1}	1 (1,7%)	2 (5,9%)	7 (20,6%)	15 (44,1%)	9 (26,5%)	0,989	3,85	Baik
X _{3.2}	0 (0,0%)	2 (5,9%)	7 (20,6%)	12 (35,3%)	13 (38,2%)	0,919	4,06	Baik
X _{3.3}	1 (1,7%)	4 (11,8%)	5 (14,7%)	14 (41,2%)	10 (29,4%)	1,086	3,82	Baik
X _{3.4}	0	2	6	12	14	0,913	4,12	Baik

	(0,0%)	(5,9%)	(17,6%)	(35,3%)	(41,2%)			
X _{3.5}	0 (0,0%)	3 (8,8%)	6 (17,6%)	15 (44,1%)	10 (29,4%)	0,919	3,94	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Instruktur mampu menjelaskan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 0,989, mean (rata-rata) 3,85 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Interaksi antar peserta pelatihan mendukung tercapainya tujuan pelatihan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (35,3%), Std. Deviation 0,919, mean (rata-rata) 4,06 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Metode yang digunakan dalam pelatihan menarik dan mudah diikuti” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 1,086, mean (rata-rata) 3,82 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (35,3%), Std. Deviation 0,913, mean (rata-rata) 4,12 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel pelatihan pada pernyataan “Tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengembangan kompetensi saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju

dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 0,919, mean (rata-rata) 3,94 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Materi pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan saya” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 12 orang (35,3%), Std. Deviation 0,913, mean (rata-rata) 4,12 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kemampuan Kerja (X₄)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{4.1}	0 (0,0%)	4 (11,8%)	7 (20,6%)	13 (38,2%)	10 (29,4%)	0,989	3,85	Baik
X _{4.2}	1 (1,7%)	2 (5,9%)	7 (20,6%)	17 (50,0%)	7 (20,6%)	0,946	3,79	Baik
X _{4.3}	0 (0,0%)	2 (5,9%)	8 (23,5%)	13 (38,2%)	11 (32,4%)	0,904	3,97	Baik
X _{4.4}	1 (1,7%)	4 (11,8%)	6 (17,6%)	15 (44,1%)	8 (23,5%)	1,053	3,74	Baik
X _{4.5}	1 (1,7%)	2 (5,9%)	6 (17,6%)	14 (41,2%)	11 (32,4%)	1,013	3,94	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja pada pernyataan “Saya selalu mengandalkan pengetahuan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (38,2%), Std. Deviation 0,989, mean (rata-rata) 3,85 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja pada pernyataan “Saya selalu menggunakan skill pada saat bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 17 orang (50,0%), Std. Deviation 0,946, mean (rata-rata) 3,79 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja pada pernyataan “Saya selalu memiliki sikap kerja yang baik saat bekerja pada SPBU 14.214.255” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (38,2%), Std. Deviation 0,904, mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja pada pernyataan “Saya sebelumnya memiliki pengalaman kerja yang baik sebelum bekerja pada SPBU 14.214.255” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 1,053, mean (rata-rata) 3,74 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kemampuan kerja pada pernyataan “Saya selalu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 1,013, mean (rata-rata) 3,94 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya selalu memiliki sikap kerja yang baik saat bekerja pada SPBU 14.214.255” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (38,2%), Std. Deviation 0,904, mean (rata-rata) 3,97 dan dikategorikan baik.

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	1 (1,7%)	2 (5,9%)	8 (23,5%)	14 (41,2%)	9 (26,5%)	0,999	3,82	Baik
Y.2	1 (1,7%)	4 (11,8%)	9 (26,5%)	14 (41,2%)	6 (17,6%)	1,019	3,59	Baik

Y.3	1 (1,7%)	4 (11,8%)	7 (20,6%)	15 (44,1%)	7 (20,6%)	1,036	3,68	Baik
Y.4	0 (0,0%)	2 (5,9%)	8 (23,5%)	16 (47,1%)	8 (23,5%)	0,844	3,88	Baik
Y.5	0 (0,0%)	4 (11,8%)	7 (20,6%)	13 (38,2%)	10 (29,4%)	0,989	3,85	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang sesuai dengan standar perusahaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 0,999, mean (rata-rata) 3,82 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 14 orang (41,2%), Std. Deviation 1,019, mean (rata-rata) 3,59 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 15 orang (44,1%), Std. Deviation 1,036, mean (rata-rata) 3,68 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,844, mean (rata-rata) 3,88 dan dikategorikan baik.

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan pada pernyataan “Saya selalu mendapat arahan atau

bimbingan dari pengawas terkait pekerjaan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 13 orang (38,2%), Std. Deviation 0,989, mean (rata-rata) 3,85 dan dikategorikan baik.

Jawaban yang paling dominan terdapat pada pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 16 orang (47,1%), Std. Deviation 0,844, mean (rata-rata) 3,88 dan dikategorikan baik.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak, penulis menggunakan uji analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 untuk dapat dikatakan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

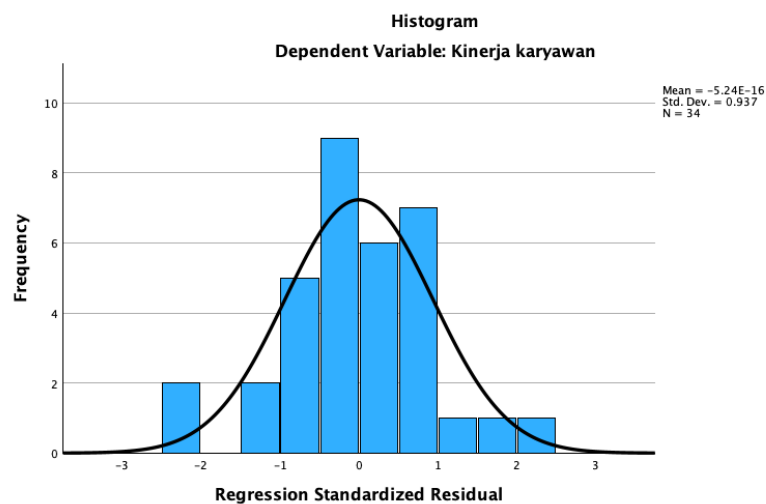
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.43911806
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.113
	Negative		-.079
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.322
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.310
		Upper Bound	.334

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

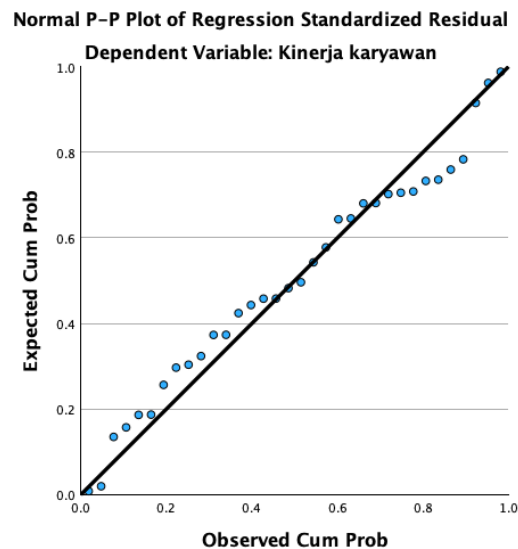
- c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pengujian normalitas data diperoleh nilai *standardized* dengan hasil uji keseluruhan variabel yaitu sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dinyatakan uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut ini ditampilkan hasil uji normalitas grafik histogram dan plot.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk gambar cekung keatas seperti gunung. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun sedikit terdapat kemiringan.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dan garis diagonal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara melihat ada atau tidaknya gejala mulikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 dapat diindikasikan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diuji menggunakan *SPSS versi 29.00 for windows*.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.541	1.296		-.469	.020		
	Prestasi Kerja	.297	.225	.135	2.324	.039	.976	1.025
	Kompensasi	.757	.221	.450	3.428	.002	.592	1.690
	Pelatihan	.207	.094	.236	2.207	.035	.893	1.120
	Kemampuan Kerja	.446	.124	.459	3.588	.001	.623	1.605

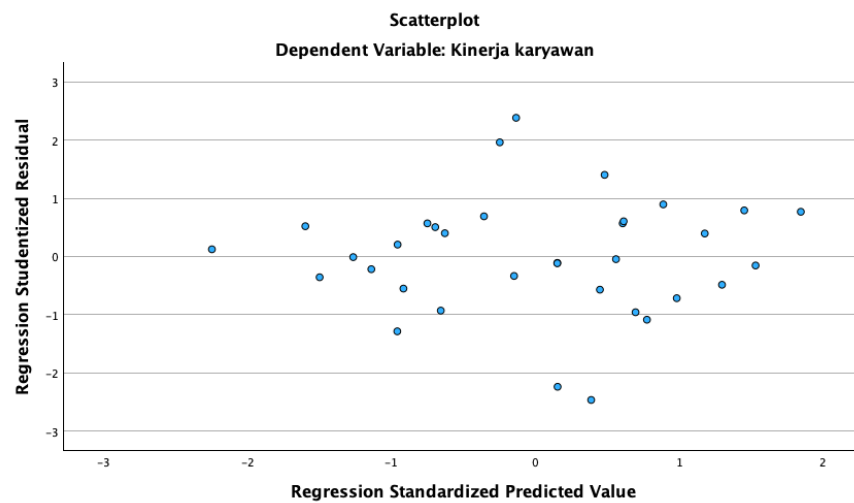
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari prestasi kerja ($0,976 > 0,10$) dan ($1,025 < 10$), kompensasi ($0,592 > 0,10$) dan ($1,960 < 10$), pelatihan ($0,893 > 0,10$) dan ($1,120 < 10$), kemampuan kerja ($0,623 > 0,10$) dan ($1,605 < 10$) sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap heteroskedastisitas, maka disebut hemokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengaruh prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient s Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.541	1.296		-.469	.020		
	Prestasi Kerja	.297	.225	.135	2.324	.039	.976	1.025

Kompensasi	.757	.221	.450	3.428	.002	.592	1.690
Pelatihan	.207	.094	.236	2.207	.035	.893	1.120
Kemampuan Kerja	.446	.124	.459	3.588	.001	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -0,541 + 0,297 X_1 + 0,757 X_2 + 0,207 X_3 + 0,446 X_4 + e$$

Pada Tabel 4.10 menunjukan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) -0,541, b1 sebesar 0,297, b2 sebesar 0,757, b3 sebesar 0,207 dan b4 sebesar 0,446 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = -0,541 + 0,297 X_1 + 0,757 X_2 + 0,207 X_3 + 0,446 X_4 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = -0,541 artinya jika variabel prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar -0,541.
2. Koefisien regresi variabel prestasi kerja = 0,297 artinya jika variabel prestasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 29,7%.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi = 0,757 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 75,7%.
4. Koefisien regresi variabel pelatihan = 0,207 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 20,7%.

5. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja = 0,446 artinya jika variabel kemampuan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 44,6%.

4.5 Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian *SPSS Versi 29.00* maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.541	1.296		-.469	.020		
	Prestasi Kerja	.297	.225	.135	2.324	.039	.976	1.025
	Kompensasi	.757	.221	.450	3.428	.002	.592	1.690
	Pelatihan	.207	.094	.236	2.207	.035	.893	1.120
	Kemampuan Kerja	.446	.124	.459	3.588	.001	.623	1.605

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.11 diperoleh nilai t tabel pada $df = n - k - 1 = 34 - 4 - 1 = 29$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 2,0422. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai t-hitung > t-tabel ($2,324 > 2,0422$) dan signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05 artinya prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,428 > 2,0422$) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,207 > 2,0422$) dan signifikan sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Nilai yang diperoleh pada Tabel 4.11 yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,588 > 2,0422$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4.6 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS Versi 29.00 maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.596	4	40.649	17.248	<.001 ^b
	Residual	68.345	29	2.357		
	Total	230.941	33			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pelatihan, Prestasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Dari Tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,248. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 4, dk penyebut : $34-4$ (5% ; 3; 30; F_{tabel} 2,69) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,69. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} ($17,248$) $> F_{\text{tabel}}$ ($2,69$), dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan

variabel prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.12
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.663	1.535

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Pelatihan, Prestasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,704, hal ini berarti 70,4% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independent*

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Karyawan yang memiliki

prestasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Marlinda et al (2021), Anjani et al (2024), Kumbaraningtyas et al (2025) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingginya prestasi kerja mencerminkan tingkat pencapaian individu dalam mengelola beban kerja, kecepatan penyelesaian tugas, serta tingkat akurasi yang tinggi. Dengan demikian, karyawan yang berprestasi biasanya memiliki etos kerja yang baik dan mampu menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya, sehingga menciptakan iklim kerja yang kompetitif dan produktif.

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja antara lain motivasi pribadi, kepuasan kerja, dan tujuan karier. Karyawan SPBU yang merasa pekerjaannya dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya. Dalam konteks SPBU, hal ini bisa dilihat dari kecepatan pelayanan, ketelitian dalam mengisi BBM, serta keramahan dalam melayani pelanggan.

Dengan meningkatnya prestasi kerja, maka secara otomatis akan berdampak pada meningkatnya kinerja keseluruhan karyawan. Manajemen SPBU diharapkan terus mendorong pencapaian prestasi kerja melalui sistem penghargaan dan pengakuan yang adil dan transparan, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk menunjukkan potensi terbaiknya.

4.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Dalam penelitian ini, kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Marlinda et al (2021), Anjani et al (2024), Kumbaraningtyas et al (2025) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi tidak hanya berbentuk gaji pokok, tetapi juga meliputi tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas lainnya. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan hasil yang diberikan, akan lebih terdorong untuk bekerja lebih baik dan mempertahankan kinerja tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang dirasa tidak adil dapat menurunkan motivasi kerja.

Dalam konteks SPBU, karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi yang diterima akan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, menjaga ketepatan transaksi, dan mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan. Hal ini tentu saja akan berdampak langsung pada peningkatan reputasi dan produktivitas SPBU secara keseluruhan.

Oleh karena itu, manajemen SPBU perlu melakukan evaluasi kompensasi secara berkala dan mempertimbangkan keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Transparansi dalam sistem pemberian

kompensasi juga sangat penting agar tercipta kepercayaan dan keadilan di lingkungan kerja.

4.8.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Pelatihan yang tepat sasaran dapat meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Wahyuati (2020), Persada dan Nabella (2023) yang menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pembaruan informasi mengenai prosedur kerja, pelayanan pelanggan, keselamatan kerja, serta pengoperasian peralatan. Di SPBU, pelatihan sangat penting mengingat pekerjaannya terkait dengan risiko tinggi, pelayanan cepat, dan interaksi langsung dengan konsumen. Karyawan yang dilatih dengan baik cenderung bekerja lebih profesional dan minim kesalahan.

Pelatihan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan karena mereka merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang terlatih cenderung lebih aktif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan sistem maupun kebijakan perusahaan.

Untuk itu, manajemen SPBU perlu merancang program pelatihan yang berkelanjutan, melibatkan tenaga ahli, serta menyesuaikan dengan kebutuhan

kerja karyawan. Evaluasi hasil pelatihan juga perlu dilakukan agar program yang diberikan dapat memberi dampak maksimal terhadap kinerja.

4.8.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Berdasarkan hasil penelitian, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU 14.214.255. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dan dapat bekerja dengan tingkat kesalahan yang rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Akbar et al (2024) yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja meliputi aspek fisik, intelektual, keterampilan teknis, serta soft skill seperti komunikasi dan kerjasama tim. Dalam konteks operasional SPBU, karyawan harus memiliki kemampuan teknis dalam menjalankan peralatan pengisian BBM, serta kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan.

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja tinggi juga lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki ketelitian yang baik, serta mampu bekerja dalam tekanan. Mereka juga cenderung lebih disiplin dan mandiri dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen SPBU untuk memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi agar memperoleh karyawan dengan kemampuan kerja yang sesuai. Selain itu, pengembangan kemampuan melalui pelatihan,

pembimbingan, dan rotasi tugas juga dapat membantu meningkatkan performa kerja karyawan secara keseluruhan.

4.8.5 Pengaruh Prestasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu prestasi kerja, kompensasi, pelatihan, dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari berbagai aspek yang saling mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Triwandani dan Wahyuni (2022), Laela (2023), Sugiono et al (2021), Diana (2024), Wahyuati (2020), Persada dan Nabella (2023), Akbar et al (2024), Marlinda et al (2021), Anjani et al (2024), Kumbaraningtyas et al (2025) yang menjelaskan bahwa prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prestasi kerja memberikan dorongan internal bagi karyawan untuk terus menunjukkan performa terbaik. Kompensasi menjadi faktor pendorong eksternal yang memotivasi mereka agar tetap produktif. Pelatihan memberi bekal keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan kemampuan kerja menjadi modal dasar dalam menjalankan tugas secara profesional.

Integrasi dari keempat faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, difasilitasi, dan mampu

berkembang. Kinerja yang dihasilkan pun menjadi lebih optimal karena ditunjang oleh sistem yang saling melengkapi antara motivasi, keahlian, dan penghargaan.

Manajemen SPBU disarankan untuk menyusun strategi pengembangan karyawan yang komprehensif, mencakup pemberian pelatihan rutin, peningkatan sistem kompensasi, evaluasi berkala atas prestasi kerja, serta perencanaan pengembangan kemampuan individu. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan untuk mendukung pelayanan yang prima dan profesional di SPBU.