

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Perusahaan

a. Sejarah SPBU 14.214.215 Cikampak

SPBU Pertamina 14.213.215 Cikampak hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di kota Cikampak. Dengan Berbenderakan PERTAMINA, SPBU 14.214.215 Cikampak berdiri pada awal tahun 1987. SPBU 14.214.215 Cikampak merupakan salah satu SPBU PERTAMINA yang menjadi percontohan di kota Cikampak dalam hal pola baru yang menjadi tonggak awal reformasi PERTAMINA dalam hal Pelayanan/Customer Servis.

SPBU 14.214.215 Cikampak mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU PASTI PAS pada bulan Juni 1987 yang untuk memberikan pelayanan terbaik memenuhi standard kelas dunia, konsumen dapat mengharapkan kualitas dan kuantitas BBM terjamin, karena SPBU PASTI PAS menggunakan alat-alat pengukur kualitas dan kuantitas yang akurat juga merupakan prosedur monitoring yang lebih ketat.

Konsumen juga akan selalu disambut oleh senyum, salam dan sapa oleh karyawan SPBU, untuk memastikan konsumen mendapatkan volume yang akurat karyawan akan mengarahkan pada mesin pompa untuk menunjukkan angka nol sebelum mulai pengisian, untuk mendapatkan sertifikat PASTI PAS, SPBU 14.214.215 telah audit kepatuhan standard pelayanan yang telah ditetapkan oleh PERTAMINA.

Audit ini mencakup standar pelayanan, jaminan kualitas dan kuantitas, kondisi peralatan dan fasilitas. Setelah mendapatkan sertifikat PASTI PAS SPBU akan tetap diaudit secara rutin, jika tidak lolos SPBU dapat kehilangan predikatnya sebagai SPBU PASTI PAS.

b. Visi SPBU 14.214.215 Cikampak

Menjadi Perusahaan SPBU yang terbaik, unggul, terpercaya bagi masyarakat dan dipandang dikota cikampak

c. Misi SPBU 14.214.215 Cikampak

Menjalankan usaha minyak, gas serta energi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat dan melaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab.

d. Struktur Organisasi SPBU 14.214.215 Cikampak

Struktur organisasi menggambarkan tanggung jawab dan kewajiban setiap karyawan sehingga dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dapat dilakukan sesuai dengan jabatan atau posisinya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian ada pemisahan tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas sehingga masing-masing karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien.

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan fungsi dimaksud, SPBU 14.214.215 Cikampak, ditetapkan dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Pemilik Perusahaan

Merupakan pihak yang bertindak sebagai pimpinan serta menjalankan perusahaan . Adapun tugas dari pemilik perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan SPBU
- b. Mengelola semua kegiatan SPBU
- c. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan
- d. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan keuangan perusahaan

2. Manajer

Orang yang mampu mengintegrasikan berbagai macam variabel serta karakteristik, budaya, pendidikan dan latar belakang kedalam tujuan organisasi yang sama dengan cara melakukan mekanisme penyesuaian. Dimana ada pengarahan yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, rancangan dan pekerjaan serta seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan.

Tugas utama manajer SPBU antara lain :

- a. Mewakili SPBU dihadapan PERTAMINA
- b. Menetapkan keputusan-keputusan internal SPBU
- c. Melakukan proses pengadaan BBM
- d. Melaksanakan manajemen personalia SPBU

3. Pengawas

Pengawas adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standart pada perencanaan, membandingkan kinerja aktual dengan standard yang telah ditentukan serta menetapkan apakah telah terjadi penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan telah digunakan seoptimal mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun tugas pengawas adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas kegiatan operasi penjualan BBM
- b. Bertanggung jawab atas kegiatan perawatan alat dan fasilitas
- c. Mengkoordinasikan kegiatan shift
- d. Menyelesaikan kegiatan administrasi umum

4. Staff administrasi

Orang yang melakukan pencatatan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi yang ada pada SPBU. Tugas dari administrasi antara lain :

- a. Melaksanakan tugas surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan
- b. Melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan
- c. Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan

5. Operator / Karyawan

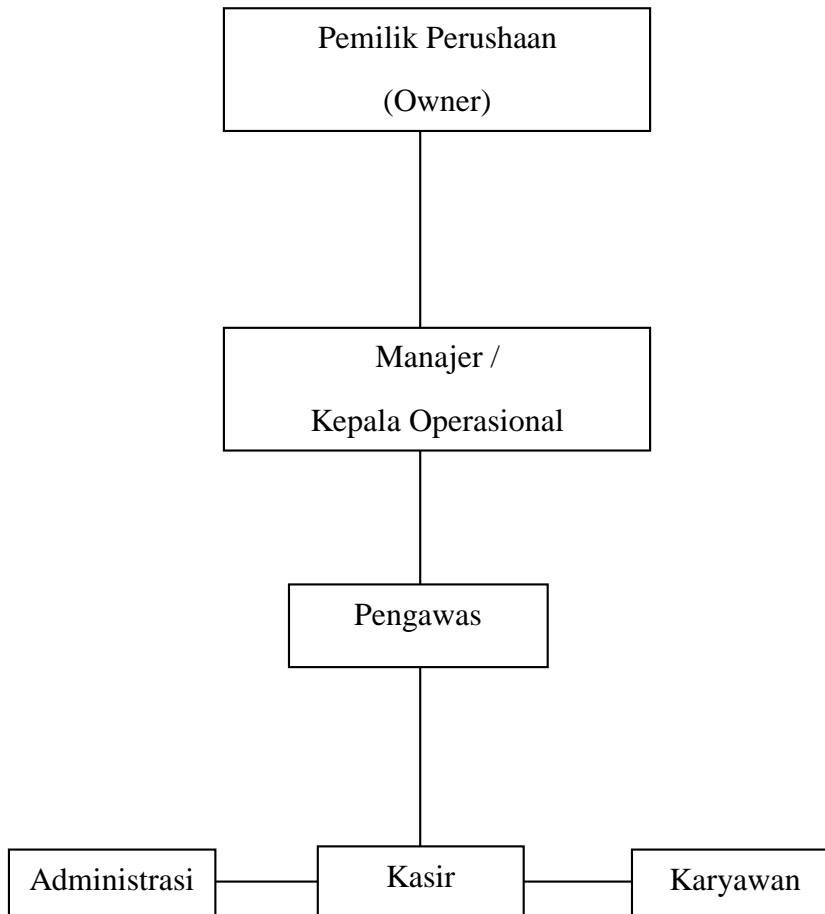
Orang yang berhadapan langsung dengan pelanggan pada saat pengisian

BBM. Tugas Operator antara lain :

- a. Melayani konsumen dalam pengisian BBM
- b. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat
- c. Melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa

Bagan struktur organisasi SPBU 14.214.215 Cikampak dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: SPBU 14.214.215 Cikampak

B. Hasil Penelitian

1. Metode Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden dan distribusi jawaban terhadap masing –masing variabel.

a. Hasil Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU 14.214.215 Cikampak yang berjumlah 32 orang. Karakteristik-karakteristik tersebut meliputi: Umur, Jenis kelamin, Masa kerja di SPBU 14.214.215 Cikampak. Pada penelitian ini akan digunakan deskriptif yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-23 Tahun	9	28,125
24-26 Tahun	8	25
27-30 Tahun	8	25
>30 Tahun	7	21,875
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 4,1 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang paling dominan dalam penelitian ini adalah usia 21-23 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 28,125 % dan responden usia dari 24-26 tahun dan 27-30

tahun masing-masing sebanyak 8 orang atau sebesar 25 % sedangkan usia >30 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 21,875 %.

b. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Frekuensi (%)
Laki-laki	24	75,0
Perempuan	8	25.0
Total	32	100.0

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Pada Tabe 4.2 menunjukkan bahwa responden di SPBU 14.214.215 Cikampak berjumlah 32 orang karyawan, dimana karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 24 orang responden (75.0%), dan perempuan sebanyak 8 orang responden (25.0%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak bekerja di SPBU 14.214.215 Cikampak.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	31,25
1-2 tahun	10	31,25
>3 Tahun	12	37,5
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 4.3 Menunjukkan bahwa responden di SPBU 14.214.215 Cikampak berjumlah 32 orang, dimana karakteristik responden berdasarkan lama kerja yaitu <1 tahun sebanyak 10 orang responden (31,25%), 1-2 tahun sebanyak 10 orang responden (31,25%), dan >3 tahun sebanyak 12 orang responden (37,5%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden yang bekerja >3 tahun lebih banyak bekerja di SPBU 214.215 Cikampak.

b. Hasil Analisa Deskriptif Variabel

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Kualitas Kehidupan kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak. Variabel Kualitas Kehidupan kerja (X_1) terdiri dari 5 butir pertanyaan, variabel Disiplin kerja (X_2) terdiri dari 5 butir pertanyaan, Variabel Kompensasi (X_3) terdiri dari 5 butir pertanyaan dan variabel Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari 5 butir pertanyaan.

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kualitas kehidupan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Pendapat Responden Terhadap Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	18	56,3%	14	43,8%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P2	16	50,0%	15	46,9%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%
P3	15	46,9%	15	46,9%	2	6,3%	0	0	0	0	32	100%
P4	16	50,0%	14	43,8%	2	6,3%	0	0	0	0	32	100%

Sumber: Hasil Penelitian,2019

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa :

1. Tanggapan responden atas pernyataan 1 (sesama karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik) diperoleh bahwa dari 32 responden 56,3 % menyatakan sangat setuju dan 43,8 % menyatakan setuju
2. Tanggapan responden atas pernyataan 2 (semua keselamatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai) diperoleh bahwa dari 32 responden 50,0 % menyatakan sangat setuju sedangkan 46,9 % menyatakan setuju dan 3,1 % menyatakan kurang setuju
3. Tanggapan responden atas pernyataan 3 (saya menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja saya) diperoleh bahwa dari 32 responden 46,9 %

menyatakan sangat setuju sedangkan 46,9 % menyatakan setuju dan 6,3 % menyatakan kurang setuju

4. Tanggapan responden atas pernyataan 4 (jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik akan ada promosi jabatan) diperoleh bahwa dari 32 responden 50,0 menyatakan sangat setuju sedangkan 43,8 % menyatakan setuju dan 6,3 % menyatakan kurang setuju

Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas menjawab setuju berarti Karyawan SPBU 14.214.215 Cikampak menyadari bahwa sangat penting Kualitas Kehidupan Kerja.

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5
Pendapat Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	22	68,8%	10	31,3%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P2	21	65,6%	11	34,4%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P3	13	40,6%	19	59,4%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P4	23	71,9%	9	28,1%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P5	17	53,1%	14	43,8%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%
P6	20	62,5%	11	34,4%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%

Sumber: Hasil Penelitian,2019

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa :

1. Tanggapan responden atas pernyataan 1 (Saya selalu datang tepat waktu ke kantor) diperoleh bahwa dari 32 responden 68,8% menyatakan sangat setuju dan 31,3% menyatakan setuju
2. Tanggapan responden atas pernyataan 2 (tanggung jawab dan wewenang yang diberikan pimpinan kepada karyawan meningkatkan produktivitas karyawan) diperoleh bahwa dari 32 responden 65% menyatakan sangat setuju dan 34,4 % menyatakan setuju
3. Tanggapan responden atas pernyataan 3 (saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya) diperoleh bahwa dari 32 responden 40,6% menyatakan sangat setuju sedangkan 59,4% menyatakan setuju
4. Tanggapan responden atas pernyataan 4 (karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas agar selesai tepat waktu) diperoleh bahwa dari 32 responden 71,9% menyatakan sangat setuju sedangkan 28,1% menyatakan setuju
5. Tanggapan responden atas pernyataan 5 (mampu bertanggung jawab tugas yang diberikan) diperoleh bahwa dari 32 responden 53,1% menyatakan sangat setuju sedangkan 43,8% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan kurang setuju
6. Tanggapan responden atas pernyataan 6 (apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu) diperoleh bahwa dari 32 responden 62,5% menyatakan sangat setuju sedangkan 34,4% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan kurang setuju.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap variabel Kompensasi

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Pendapat Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	12	37,5%	20	62,5%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P2	12	37,5%	20	62,5%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P3	12	37,5%	20	62,5%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P4	11	34,4%	21	65,6%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P5	12	37,5%	17	53,1%	3	9,4%	0	0	0	0	32	100%
P6	11	34,4%	21	65,6%	0	0	0	0	0	0	32	100%

Dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa :

1. Tanggapan responden atas pernyataan 1 (pendapatan yang saya peroleh sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan) diperoleh bahwa dari 32 responden 37,5% menyatakan sangat setuju dan 62,5% menyatakan setuju
2. Tanggapan responden atas pernyataan 2 (saya akan selalu berusaha melakukan pekerjaan yang terbaik karena saya sudah mendapatkan gaji dari pekerjaan) diperoleh bahwa dari 32 responden 37,5% menyatakan sangat setuju dan 62,5% menyatakan setuju

3. Tanggapan responden atas pernyataan 3 (perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya) diperoleh bahwa dari 32 responden 37,5% menyatakan sangat setuju dan 62,5% menyatakan setuju
4. Tanggapan responden atas pernyataan 4 (fasilitas yang tersedia memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan) diperoleh bahwa dari 32 responden 34,4% menyatakan sangat setuju dan 65,4% menyatakan setuju
5. Tanggapan responden atas pernyataan 5 (pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja) diperoleh bahwa dari 32 responden 37,5% menyatakan sangat setuju sedangkan 53,1% menyatakan setuju dan 9,4% menyatakan kurang setuju
6. Tanggapan responden atas pernyataan 6 (insentif yang saya terima selalu mengalami peningkatan) diperoleh bahwa dari 32 responden 34,4% menyatakan sangat setuju dan 65,6% menyatakan setuju.

4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap variabel Produktivitas Kerja

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Pendapat Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	10	31,3%	22	68,3%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P2	7	21,9%	25	78,1%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P3	8	25,0%	24	75,0%	0	0	0	0	0	0	32	100%
P4	10	31,3%	21	65,6%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%
P5	7	21,9%	24	75,0%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%
P6	9	28,1%	22	68,8%	1	3,1%	0	0	0	0	32	100%

Dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa :

1. Tanggapan responden atas pernyataan 1 (saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh ketelitian untuk mencapai hasil kerja yang maksimal) diperoleh bahwa dari 32 responden 31,3% menyatakan sangat setuju dan 68,8% menyatakan setuju
2. Tanggapan responden atas pernyataan 2 (lingkungan kerja karyawan yang tenang membuat suasana hati menjadi semangat) diperoleh bahwa dari 32 responden 21,9% menyatakan sangat setuju dan 78,1% menyatakan setuju
3. Tanggapan responden atas pernyataan 3 (saya selalu berusaha bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan) diperoleh bahwa dari 32 responden 25,0% menyatakan sangat setuju dan 75,0% menyatakan setuju

4. Tanggapan responden atas pernyataan 4 (pengetahuan yang saya miliki dapat saya kembangkan untuk mengembangkan perusahaan) diperoleh bahwa dari 32 responden 31,3% menyatakan sangat setuju sedangkan 65,6% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan kurang setuju
5. Tanggapan responden atas pernyataan 5 (saya menyelesaikan lebih dari volume produksi yang telah ditentukan) diperoleh bahwa dari 32 responden 21,9% menyatakan sangat setuju sedangkan 75,0% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan kurang setuju
6. Tanggapan responden atas pernyataan 6 (merotasi tugas agar karyawan dapat menggunakan keahlian lain yang dimiliki) diperoleh bahwa dari 32 responden 28,1% menyatakan sangat setuju sedangkan 68,8% menyatakan setuju dan 3,1% menyatakan kurang setuju

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Produktivitas Kerja (Y). Analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 22.0 *for windows*. Perhitungan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.830	2.615		1.464	.154
	Kualitas Kehidupan Kerja	.462	.145	.408	3.182	.004
	Disiplin Kerja	.251	.108	.301	2.331	.027
	Kompensasi	.255	.098	.315	2.603	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari Tabel 4.8 diketahui kolom *Unstandardizer Coefficients* pada bagian b diperoleh Nilai b_1 Kualitas kehidupan kerja sebesar 0,462, nilai b_2 Disiplin kerja 0,251, nilai b_3 Kompensasi 0,255 dan nilai konstanta (a) adalah 3.830 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.830 + 0,462 X_1 + 0,251 X_2 + 0,255 X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 3.830, artinya jika variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi bernilai nol, maka Produktivitas kerja karyawan pada SPBU 14.214.215 Cikampak tetap sebesar 3.830.
- b. Nilai koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,462, artinya jika variabel Kualitas Kehidupan Kerja di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan SPBU 14.214.215 Cikampak naik sebesar 0,462 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,251, artinya jika variabel Disiplin Kerja di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan SPBU 14.214.215 Cikampak naik sebesar 0,251 satuan.

- d. Nilai koefisien regresi X_3 (b_3) = 0,255, artinya jika variabel Kompensasi di tingkatkan sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan SPBU 14.214.215 Cikampak naik sebesar 0,255 satuan.

C. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan persial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014) yaitu :

a. Uji signifikan secara persial

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disipln kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara persial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Model pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara persial tidak dapat berpengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disiplin kerj (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara persial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. $H_a : b_1 = 0$, artinya secara persial dapat berpengaruh yang positif dari variabel bebas yaitu Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disiplin kerj (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara persial terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y).

2) t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

derajat penyebut (df) : $n - k = 32 - 4 = 28 = 2,048$

3) Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Berdasarkan t_{hitung}

1. Berdasarkan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak
2. Berdasarkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika tingkat signifikan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima

b. Berdasarkan probabilitas (Sig)

1. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y
2. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel X dan Y

4) Derajat nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 22.00

Hasil pengolahan dari Uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 senbagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.830	2.615		1.464	.154
	Kualitas Kehidupan Kerja	.462	.145	.408	3.182	.004
	Disiplin Kerja	.251	.108	.301	2.331	.027
	Kompensasi	.255	.098	.315	2.603	.015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

1. Hasil Pengujian Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Terlihat pada kolom *Coefficients* variable Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3.182) $>$ (2.048) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak pada $\alpha = 5\%$. Artinya walaupun ditingkatkan variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat 0,462 satuan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas kerja Karyawan.

2. Hasil Pengujian Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pada kolom *Coefficients* variable Disiplin Kerja (X_2) $t_{hitung} (2.331) > t_{tabel} (2.048)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau signifikan $0,02 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak pada $\alpha = 5\%$. Artinya jika ditingkatkan variabel Disiplin kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat 0,251 satuan . nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja .

3. Hasil Pengujian Variabel Kompensasi (X_3)

Pada kolom *Coefficients* variable Kompensasi (X_3) $t_{hitung} (2.603) > t_{tabel} (2.048)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau signifikan $0,01 < 0,05$. Dengan demikian dapat

disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak pada $\alpha = 5\%$. Artinya jika ditingkatkan variabel Kompensasi sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat 0,255 satuan. nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Kerja. dengan demikian hipotesis diterima bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Disiplin (X_2) Kerja dan Kompensasi (X_3).

b. Uji signifikan Secara Serempak (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik F (uji F). Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a .
 - a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat
2. Mencari nilai F_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan, yaitu :

F_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat pembilang: $k-1 = 4 - 1 = 3$

Derajat penyebut: $n - k = 32 - 4 = 28$

Maka $F_{\text{tabel } 0,05}$ adalah: 2,95

3. Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 22.00
Mencari nilai F_{hitung} dengan menggubkan tabel 4.11 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS 22.00 sebagai berikut :

Tabel 4.10

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.690	3	30.563	23.569	.000 ^b
	Residual	36.310	28	1.297		
	Total	128.000	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2019

Kualitas Kehidupan Kerjam Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak. Uji F dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 22.00 diperoleh F_{hitung} sebesar 23.569 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini layak dan dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan kata lain Kualitas kehidupan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini

dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai f_{hitung} sebesar 23.569 dan F_{tabel} 2,95. Dan apabila nilai seluruh variabel independen secara bersama-sama mengalami kenaikan maka akan berdampak pada kenaikan pada variabel dependent, dan sebaliknya apabila seluruh variabel independent secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan berdampak pada penurunan pada variabel dependent.

D. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien derterminasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasai (X_3) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.686	1.139

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan Data Primer SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan sebaga berikut :

- a. Nilai R (kofisien determinasi) adalah sebesar 0,846 yang berarti antara Kualitas Kehidupan Kerja, disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki hubungan yang sangat erat, dan memiliki besara sebesar 84,6 % dansisnya sebesar 15,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneitian ini.
- b. *R Square* sebesar 0,716 yang berarti Produktivitas Kerja karyawan dapat dijelaskan pada variasai kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi, yang menyumbang pengaruh cukup besar yaitu 71,6 %, sedangkan sisanya 28,4 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* adalah adalah *R Square* tang telah disesuaikan. Nilai yang diperoleh sebesar 0,686. Hal ini menunjukkan sumbangan pengaruh kulaitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebear 68,6 %.
- d. *Stdandar Error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai kesalahan yang diprediksi. Nilai *Stdandar Error of the Estimate* sebesar 1.139. artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksikan produktivitas karyawan sebesar 1.139.

E. Pembahasan

Sesuai dengan jawaban hasil responden atas pertanyaan-pertanyaan yang ditunjukkan terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan sail pengujian secara statistik terhadap hipotesis yang diajukan, maka didapat nilai R

Square 0,716 berarti 71,6 % faktor-faktor Produktivitas Kerja Karyawandi SPBU 14.214.215 Cikampak dapat dijelaskan ole Kualitas Kehidupan Kerja(X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya 28,4 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji t variabel Kulaitas Kehidupan Kerja (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} (3.182) > t_{tabel} (2.048) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabillitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak.

Hal ini sejalan menurut penelitian Hendra S.Mawu dkk (2018) dengan judul “ Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 3.773 > t_{tabel} 2000 dengan nilai signifikan 0,05

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji T variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} (2.331) > t_{tabel} (2.048) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan

variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak.

Hal ini sejalan menurut Aulia Hani Rahmawati, dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pegawai Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia III Persero Surabaya.” Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan uji t variabel Kompensasi (X_3) mempunyai $t_{hitung} (2.603) > t_{tabel} (2.048)$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau nilai signifikan $0.000 < 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak pada $\alpha = 5\%$.

Penelitian yang dilakukan Diajeng Lala Ikhtilafili (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensai dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Surakarta.” Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dibuktikan diperolehnya nilai t_{hitung} sebesar 3.471 dan probability sebesar 0,001.

d. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 23.569 sedangkan nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 2,95. Ini berarti $f_{hitung} 23.569 > f_{tabel} 2,95$, menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di SPBU 14.214.215 Cikampak.

Hal ini sejalan dengan penelitian Natalia R. Tilar, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.” Diman hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama nilai F sebesar 14.562 dengan tingkat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.