BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

SPBU Puteramas Group hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di Kota Bandung khususnya wilayah Bandung Utara. Dengan berbenderakan PERTAMINA, SPBU Puteramas Group berdiri pada awal tahun 2005 tepatnya pada tanggal 02 Februari 2005.

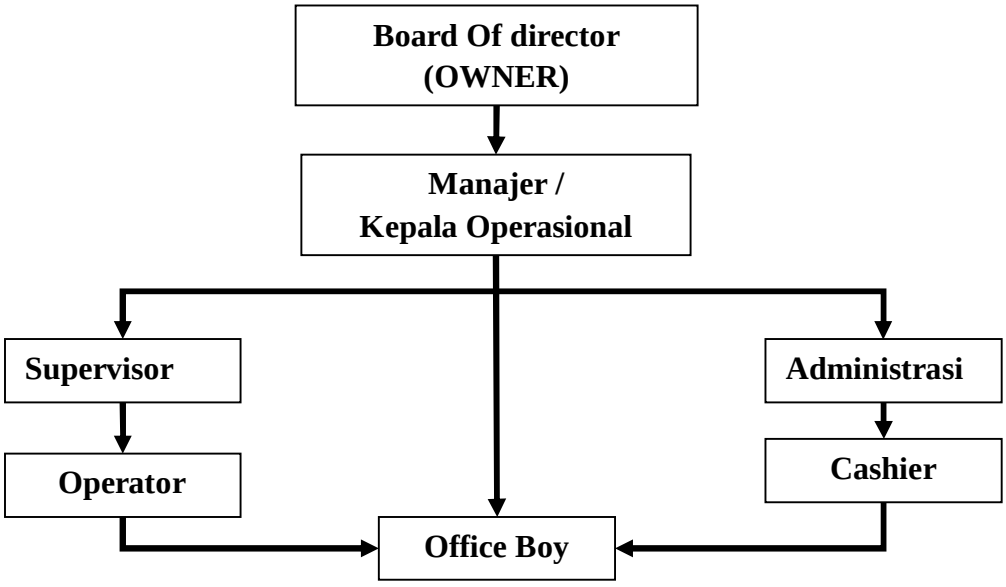
SPBU Puteramas Group merupakan salah satu SPBU PERTAMINA yang menjadi percontohan di kota bandung dalam hal pola baru yang menjadi tonggak awal reformasi PERTAMINA dalam hal pelayanan / Customer Servis. Pada bulan Juni 2006 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Puteramas Group mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU PASTIPAS (PAS KUALITASNYA, PAS TAKARANYA, PAS PELAYANANYA) hasil audit Independent dari Bareau Veritas Perancis.

Dengan menyandang SPBU PASTIPAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih, SPBU Puteramas Group siap bersaing dengan SPBU berbendera negara asing (Shell dan Petronas) yang ada di Indonesia dan menjadi SPBU terbaik di Kota Bandung. Visi dari dari perusahaan adalah menjadi SPBU yang terbaik, unggul dan terpandang di Kota Bandung. Sedangkan pelaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab.

SPBU Puteramas Group akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan pelangganan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya serta meningkatkan kemampuan pencapaian laba usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didukung dengan staff yang terlatih dan termotivasi dengan baik.

4.1.2. Struktur Organisasi SPBU Puteramas Group

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan - kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi - spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan Adapun struktur organisasi pada SPBU Puteramas Group secara jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:



Sumber : SPBU Puteramas Group

Gambar 4.1
Struktur Organisasi SPBU Puteramas Group

4.1.3. Deskripsi Jabatan

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi SPBU Puteramas Group, yaitu:

A. Board Of Director (Owner)

Tugas dan wewenang Board Of Director :

1. Melakukan pengecekan laporan Penjualan BBM
2. Mengontrol pekerjaan Manager / Kepala Operasional
3. Mengambil Kebijakan penting yang kaitannya dengan Perusahaan

B. Manajer / Kepala Operasional

Tugas dan wewenang Manajer Operasional :

1. Melakukan perencanaan penebusan BBM
2. Menyusun planning kedatangan BBM
3. Bertanggung jawab penuh akan jalannya kegiatan Operasional
4. Melaksanaan pembinaan karir karyawan (Mutasi,Demosi,Promosi)
5. Melakukan Recruitment karyawan

C. Supervisor

Tugas dan wewenang Supervisor :

1. Menerima bongkar muat BBM dari depot PERTAMINA
2. Membantu Manager melakukan pengawasan dilapangan
3. Memotivasi karyawan
4. Mengatur jadwal kerja karyawan
5. Melakukan penilaian motivasi kerja karyawan untuk selanjutnya dilaporkan kepada Manager / Kepala Operasional

D. Administrasi

Tugas dan wewenan Administrasi :

1. Melakukan pencatatan hasil kegiatan penjualan BBM
2. Membuat laporan Gaji karyawan untuk diserahkan kepada Manager / Kepala Operasional
3. Membuat laporan laba rugi perusahaan
4. Mengarsipkan data perusahaan

D. Cashier

Tugas dan wewenang cashier :

1. Menerima setoran uang tunai / voucher BBM dari Operator
2. Melakukan pembayaran gaji karyawan
3. Melakukan penyetoran uang ke bank

E. Operator

Tugas dan wewenang Operator :

1. Melayani pembelian BBM
2. Melakukan penyetoran uang hasil penjualan BBM kepada Cashier
3. Melakukan rekaputulasi penjualan BBM untuk dilaporkan kepada supervisor.

E. Office Boy

Tugas dan wewenang Office Boy :

Bertanggung jawab penuh atas kebersihan area SPBU

4.1.4. Aspek Kegiatan di SPBU Puteramas Group

Pada dasarnya kegiatan yang dilaksanakan di stasiun pengisian bahan bakar umum adalah melayani dalam hal pengisian BBM kepada konsumen / masyarakat yang membutuhkan yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan PT.PERTAMINA dengan menggunakan potensi sumber daya yang tersedia di SPBU dengan wajar , efisien dan efektif serta diberikan secara aman dan memuaskan sesuai dengan SOP (*standar operation procedure*) yang telah ditetapkan.

Adapun aspek kegiatan tersebut adalah :

1. Pelayanan Pengisian BBM
   a. Sumber daya manusia

      Yakni konsumen ditanya dan diisikan jenis BBM yang akan dibeli, jumlah BBM yang diminta. Ini dapat menghindari kesalahan pengisian BBM.

   b. Mesin

      Mengingat SPBU Puteramas Group adalah SPBU PASTIPAS maka mesin yang digunakan untuk pengisian BBM telah di uji dan dijamin ketepatan takaran oleh pihak yang berwenang dan sah secara hukum.

   c. Sarana dan prasarana

      Selain sekedar tempat untuk mengisi BBM, SPBU Puteramas Group Selain dapat membeli BBM, SPBU Puteramas Group melayani penjualan pelumas / oli produk PERTAMINA.

b. Isi Air Radiator dan Angin ban

Setelah selesai mengisi BBM, konsumen akan di tawarkan Fasiltas ini,guna keselamatan di perjalanannya, fasilitas ini diberikan oleh SPBU Puteramas Group secara cuma-cuma atau gratis.

c. Minimarket

Selain bisa mengisi BBM, konsumen dapat berbelanja untuk sekedar cemilan di perjalanan dengan adanya fasilitas minimarket dengan harga yang kompetitif.

4.2. Karakteristik Responden

Distribusi karaktersitik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukan pada Tabel 4.1. seperti berikut ini:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	26	45%
Perempuan	32	55%
Jumlah	**58**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.1. diatas yang menunjukan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka, lebih dari setengah responden yaitu sebanyak 32 atau 55% responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan kurang dari setengah responden yaitu 26 atau 45% responden berjenis kelamin laki-laki.

Perilaku individu bisa dibedakan berdasarkan jenis kelamin, berberapa penelitian psikologi menunjukan jika para wanita lebih bersedia, dalam menyesuaikan diri dengan otoritas organisasi dibandingkan dengan pria. Dengan

kata lain seorang wanita dianggap lebih kooperatif dibandingkan dengan pria (Robbins, 2008:65).

Berdasarkan kepada keterangan tersebut menunjukan, perilaku yang di tunjukan oleh seorang pegawai di lingkungan SPBU Puteramas Group dipengaruhi faktor gender. Faktor ini yang menuntun prilaku pegawai dalam bersikap menghadapi situasi tertentu, yang terjadi di lingkungan SPBU Puteramas Group tempat dia mengabdikan diri. Para pegawai memiliki kecenderungan akan lebih kooperatif, dalam menanggapi kebijakan yang diambil oleh pihak manajemen SPBU Puteramas Group dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Tabel 4.2. Usia Responden

Usia	**Frekuensi**	**Persentase**
< 20	29	50%
20-30	25	43%
30-40	4	7%
> 40	0	0%
Jumlah	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada karakteristik responden dilihat dari tingkat usia yang dimiliki para karyawan di bagian pengisian BBM SPBU Puteramas Group sebagian besar yaitu 29 orang atau 50% responden berusia kurang dari dua puluh tahun.. Kondisi tersebut menunjukan sebagian besar responden berada dalam usia yang sangat muda untuk seorang pegawai. Untuk syarat karyawan yang ditempatkan di bagian pengisian BBM sendiri tidak memerlukan tingkat pendidikan yang terlalu tinggi. Sebagai tenaga operasional mereka biasanya adalah diambil dari lulusan sekolah menengah pertama atau lulusan sekolah menengah atas.

Tabel 4.3. Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	33	57%
1-3 tahun	20	34%
> 3 tahun	5	9%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tingkat lamanya bekerja, diketahui sebagian besar responden, yaitu sebanyak 33 orang atau 57% responden memiliki lama bekerja kurang dari satu tahun, ini dikarenakan perusahaan menetapkan sistem kontrak. Dengan adanya peraturan tersebut tingkat lamanya bekerja mengindikasikan tingginya tingkat keluar masuk karyawan di bagian pengisian BBM SPBU Puteramas Group.

4.3. Analisis Deskripitf.

4.3.1. Analisis Deskriptif Insentif

Berdasarkan keterangan sebelumnya diketahui untuk mengetahui insentif pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung), dilakukan dengan membandingkan nilai skor aktual dengan nilai dari skor ideal untuk kemudian dikalikan dengan nilai seratus persen. Berdasarkan hasil tabulasi diketahui, tingkat insentif yang diberikan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung), terhadap para karyawan di bagian pengisian BBM secara umum berada dalam kategori cukup. Kondisi tersebut menunjukan tingkat insentif yang diberikan masih belum begitu tinggi dirasakan oleh para karyawan. Kolom kriteria didasarkan kepada kriteria presentase Tanggapan responden mengenai seperti ditunjukan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Tabulasi Indikator Insentif

No	Indikator Insentif	Skor				Ukuran Insentif	Skor			
		Aktual	Ideal	%	Kriteria		Aktual	Ideal	%	Kriteria
1	Bonus	562	870	64,60	Cukup	1. Tingkat besarnya bonus sudah sesuai dengan konpetensi kerja karyawan.	194	290	66,897	Cukup
						2. Tingkat kejelasan bonus dapat meningkatkan output dan efisiensi	187	290	64,483	Cukup
						3. Tingkat pemberian bonus dapat dimengerti dan dihitung sendiri	181	290	62,414	Cukup
2	Komisi	544	870	62,53	Cukup	4. Komisi yang diterima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi	181	290	62,414	Cukup
						5. Komisi yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya.	182	290	62,759	Cukup
						6. Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi saya untuk lebih berprestasi .	181	290	62,414	Cukup
3	Jaminan sosial	362	580	62,41	362	7. Jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan / pekerjaan karyawan.	182	290	62,759	Cukup
						8. Jaminan sosial yang diperoleh sudah sesuai dengan standar kerja	180	290	62,069	Cukup
4	Kompensasi yang ditangguhkan	377	580	65,00	Cukup	9. Pemberian pensiun sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	192	290	66,207	Cukup
						10. Pembayaran kontraktual sudah sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan	185	290	63,793	Cukup
Tingkat Insentif		**1845**	**2900**	**63,621**	**Cukup**	**Tingkat Insentif**	**1845**	**2900**	**63,621**	**Cukup**

Mengacu kepada jenis insentif baik dari segi tingkat bonus, tingkat komisi, jaminan sosial dan tingkat Kompensasi yang ditangguhkan memiliki nilai persentase skor berada pada rentang 52.01% - 68.00%. Nilai tersebut berdasarkan kriteria presentase Tanggapan responden mengenai yang telah diterangkan di Bab III Tabel 3.3. berada pada kategori cukup. Dari keempat indikator tersebut diketahui indikator tingkat jaminan sosial memiliki nilai persentase skor terendah dibandingkan indikator lainnya.

Selanjutnya, untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tanggapan tingkat insentif yang dirasakan oleh karyawan, di bagian pengisian Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, dianalisis penulis dengan menghitung nilai persentase skor aktual yang didapatkan dari tingkat ukuran insentif, seperti ditunjukan tabel berikut ini:

Berdasarkan analisis bobot skor diketahui tingkat ketepatan, kejelasan komisi, dan tingkat pemberian bonus yang diberikan oleh Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, kepada karyawan di bagian pengisian berada dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi).

Selanjutnya untuk tingkat kesesuaian, kelayakan komisis dan jaminan sosial yang diberikan oleh Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, kepada karyawan di bagian pengisian, berada tingkat kategori yang sama yaitu dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi). Sedangkan dari beberapa ukuran tesebut diketahui bahwa tingkat kesesuaian jaminan sosial, memiliki nilai jumlah skor aktual (180) dan persentase skor (62,069%) terendah dibandingkan dengan ukuran lainnya.

Untuk meningkatkan kejelasan hasil tabulasi dari Tanggapan responden mengenai penulis memaparkan Tanggapan responden mengenai terhadap ukuran tingkat insentif menjadi sepuluh buah tabel yang diawali dengan instrumen pertama mengenai tingkat ketepatan bonus.

Tabel 4.5.
Tanggapan responden mengenai Tingkat besarnya bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja karyawan

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	4	7%
Setuju	12	21%
Ragu - ragu	42	72%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat besarnya bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja karyawan diketahui sebagian besar atau 42 orang (72%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan tingkat ketetapan bonus berada pada kisaran cukup. Kondisi tersebut menunjukan kencederungan belum tingginya tingkat besarnya bonus sudah sesuai dengan kompetensi kerja karyawan dengan harapan karyawan.

Tabel 4.6.
Tanggapan responden mengenai Tingkat kejelasan bonus dapat meningkatkan output dan efisiensi

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	16	28%
Ragu - ragu	39	67%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Mengacu hasil tabulasi tanggapan mengenai tingkat kejelasan bonus dapat meningkatkan output dan efisiensi diketahui sebagian besar atau 39 orang (67%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan kejelasan bonus dapat meningkatkan output dan efisiensi yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.7.
Tanggapan responden mengenai Tingkat pemberian bonus dapat dimengerti dan dihitung sendiri

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	14	24%
Ragu – ragu	37	64%
Tidak Setuju	7	12%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat pemberian bonus dapat dimengerti dan dihitung sendiri diketahui sebagian besar atau 37 orang (64%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual, menunjukan pemberian bonus dapat dimengerti dan dihitung sendiri yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.8.
Tanggapan responden mengenai Komisi yang diterima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	12	21%
Ragu – ragu	41	71%
Tidak Setuju	5	9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat komisi yang diterima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi diketahui sebagian besar atau 41 orang (71%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan, komisi yang diterima dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi sosial yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.9.
Tanggapan responden mengenai Komisi yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	3	5%
Setuju	13	22%
Ragu - ragu	31	53%
Tidak Setuju	11	19%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat komisi yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja saya, diketahui sebagian sebesar atau 31 orang (53%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan tingkat komisi yang diterima kurang sesuai dengan prestasi kerja saya yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung.

Tabel 4.10.
Tanggapan responden mengenai Besarnya komisi yang diterima mempengaruhi saya untuk lebih berprestasi

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	14	24%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	7	12%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat besarnya komisi yang diterima mempengaruhi saya untuk lebih berprestasi diketahui sebagian sebesar atau 37 orang (64%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan, besarnya komisi yang diterima mempengaruhi saya untuk lebih berprestasi yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.11.
Tanggapan responden mengenai Jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan / pekerjaan karyawan

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	13	22%
Ragu - ragu	40	69%
Tidak Setuju	5	9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan / pekerjaan karyawan diketahui sebagian sebesar atau 40 orang (69%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan jaminan sosial yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan / pekerjaan karyawan yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.12.
Tanggapan responden mengenai Jaminan sosial yang diperoleh sudah sesuai dengan standar kerja

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	13	22%
Ragu - ragu	39	67%
Tidak Setuju	5	9%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat jaminan sosial yang diperoleh sudah sesuai dengan standar kerja diketahui sebagian sebesar atau 39 orang (67%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan Jaminan sosial yang diperoleh sudah sesuai dengan standar kerja yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.13.
Tanggapan responden mengenai Pemberian pensiun sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	2	3%
Setuju	14	24%
Ragu - ragu	42	72%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat pemberian pensiun sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan diketahui sebagian sebesar atau 42 orang (72%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan pemberian pensiun, sudah

sesuai dengan kebutuhan karyawan yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

Tabel 4.14.
Tanggapan responden mengenai Pembayaran kontraktual sudahsesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	2	3%
Setuju	15	26%
Ragu – ragu	33	57%
Tidak Setuju	8	14%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan tabulasi tanggapan mengenai tingkat pembayaran kontraktual sudahsesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan diketahui sebagian sebesar atau 33 orang (57%), memberikan tanggapan ragu-ragu. Hasil tabulasi mengacu kepada nilai tanggapan dan kriteria skor aktual menunjukan, Pembayaran kontraktual sudahsesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan yang diberikan SPBU Puteramas Group Bandung berada pada kisaran cukup.

4.3.2. Analisis Deskriptif Reward

Sub judul ini dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian kedua yaitu "Untuk mengetahui reward pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung)". Upaya untuk memenuhi tujuan penelitian tersebut, penulis melakukan analisis deskriptif terhadap hasil data primer (kuesioner) yang berasal dari hasil Tanggapan responden mengenai mengenai tanggapan terkait variabel reward. Analisis ini diawali dengan tabulasi dari skor aktual dari

indikator reward dan variabel reward tersebut secara keseluruhan. Perbandingan skor aktual dan skor ideal dari setiap indikator reward, dinalisis berdasarkan kriteria dari rentang persetase tersebut seperti ditunjukan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.15.

Tabulasi Indikator Reward

No	Indikator Reward	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria	Ukuran Reward	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Kesesuaian tujuan	193	290	66,552	Cukup	1. Tujuan yang hendak dicapai	193	290	66,552	Cukup
2	Keadilan	184	290	63,448	Cukup	2. Besarnya kontribusi individu	184	290	63,448	Cukup
3	Kemerataan	190	290	65,517	Cukup	3. Kelompok	190	290	65,517	Cukup
4	Kebutuhan	370	580	63,793	Cukup	4. Pemberian reward sudah sesuai dengan kontribusi	183	290	63,103	Cukup
						5. Perkembangan kebutuhan finansial	187	290	64,483	Cukup
Tingkat Reward		**937**	**1450**	**64,621**	**Cukup**	**Tingkat Reward**	**937**	**1450**	**64,621**	**Cukup**

Berdasarkan hasil tabulasi diketahui, tingkat reward yang diberikan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung), terhadap para karyawan di bagian pengisian BBM secara umum berada dalam kategori cukup (64,621%). Kondisi tersebut menunjukan tingkat insentif yang diberikan masih belum begitu tinggi dirasakan oleh para karyawan. Mengacu kepada jenis insentif baik dari segi tingkat kesesuaian, tingkat keadilan, kemerataan dan tingkat kebutuhan yang ditangguhkan memiliki nilai persentase skor berada pada rentang 52.01% - 68.00%. Nilai tersebut berdasarkan kriteria presentase Tanggapan responden mengenai yang telah diterangkan di Bab III Tabel 3.3. berada pada kategori cukup. Dari keempat indikator tersebut diketahui

indikator tingkat keadilan memiliki nilai persentase skor terendah dibandingkan indikator lainnya.

Berdasarkan analisis bobot skor diketahui tingkat ketepatan, kejelasan komisi, dan tingkat pemberian bonus yang diberikan oleh Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, kepada karyawan di bagian pengisian berada dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi). Selanjutnya untuk tingkat kesesuaian, kelayakan komisi dan jaminan sosial yang diberikan oleh Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, kepada karyawan di bagian pengisian, berada tingkat kategori yang sama yaitu dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi). Kondisi tersebut menunjukan bahwa tingkat reward yang diberikan oleh SPBU Puteramas Group Bandung pada dasarnya masih lebih rendah dari yang diharapkan karyawan bagian pengisian.

Sedangkan dari beberapa ukuran tesebut diketahui bahwa tingkat kesesuaian jaminan sosial, memiliki nilai jumlah skor aktual (180) dan persentase skor (62,069%) terendah dibandingkan dengan ukuran lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan tingkat jaminan sosial yang diberikan karyawan bagian pengisian Bahan Bakar Umum SPBU Puteramas Group Bandung, dirasakan belum sesuai dengan harapan mereka.

Selanjutnya terkait upaya untuk meningkatkan kejelasan hasil tabulasi dari Tanggapan responden mengenai penulis memaparkan Tanggapan responden mengenai terhadap ukuran tingkat reward menjadi lima buah tabel yang diawali dengan instrumen pertama mengenai tujuan yang hendak dicapai.

Tabel 4.16.

Tanggapan responden mengenai Tujuan yang hendak dicapai

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	2	3%
Setuju	17	29%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tujuan yang hendak dicapai, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 37 orang 64% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tujuan yang hendak dicapai, dimana bonus / reward yang diberikan belum dianggan sesuai dengan penjualan BBM

Tabel 4.17.

Tanggapan responden mengenai Besarnya kontribusi individu

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	3	5%
Setuju	15	26%
Ragu - ragu	29	50%
Tidak Setuju	11	19%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai besarnya kontribusi individu, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 29 orang 50% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran besarnya kontribusi individu. Dengan kata lain jumlah bonus / reward yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang ditunjukan para karyawan di pengisian BBM.

Tabel 4.18.

Tanggapan responden mengenai Pendistribusian reward secara merata

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	1	2%
Setuju	14	24%
Ragu - ragu	43	74%
Tidak Setuju	0	0%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai belompok, diketahui pada umumnya responden yaitu sebesar 43orang 74% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran belompok, dengan kata lain pemberian bonus / reward dirasakan belum begitu benar, tepat dan merata

Tabel 4.19.

Tanggapan responden mengenai Pemberian reward sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	16	28%
Ragu - ragu	36	62%
Tidak Setuju	5	9%
Sangat Tidak Setuju	1	2%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai pendistribusian Pemberian reward sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 36 orang 62% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran, pemberian reward sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 4.20.

Tanggapan responden mengenai Perkembangan kebutuhan finansial

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	2	3%
Setuju	17	29%
Ragu - ragu	31	53%
Tidak Setuju	8	14%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai perkembangan kebutuhan finansial, diketahui bentuk bonus / reward yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya, pada umumnya responden yaitu sebesar 31 orang 53% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran perkembangan kebutuhan finansial, dengan kata lain bentuk bonus / reward yang diberikan sudah sesuai dengan harapan saya.

4.3.3. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Sub judul ini dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga yaitu "Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU Puteramas Group Bandung)".

Berdasarkan analisis bobot skor diketahui tingkat kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan di bagian pengisian Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung, berada tingkat kategori yang sama yaitu dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi), seperti ditunjukan tabel berikut ini:

Tabel 4.21.

Tabulasi Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria	Ukuran Motivasi Kerja	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1. Kebutuhan fisik	335	580	57,759	Cukup	1. Tingkat kebutuhan makan dan minum	167	290	57,586	Cukup
					2. Tingkat kebutuhan perlindungan fisik	168	290	57,931	Cukup
2. Kebutuhan rasa aman	373	580	64,310	Cukup	3. Tingkat perlindungan dari ancaman	188	290	64,828	Cukup
					4. Tingkat jaminan keselamatan	185	290	63,793	Cukup
3. Kebutuhan Sosial	372	580	64,138	Cukup	5. Tingkat kebutuhan diterima oleh kelompok	189	290	65,172	Cukup
					6. Tingkat kebutuhan cinta dan kasih sayang	183	290	63,103	Cukup
4. Kebutuhan pengakuan	372	580	64,138	Cukup	7. Tingkat kebutuhan untuk dihormati	185	290	63,793	Cukup
					8. Tingkat kebutuhan untuk dihargai	187	290	64,483	Cukup
5. Kebutuhan aktualisasi diri	385	580	66,379	Cukup	9. Tingkat pengembangan diri dan potensi	185	290	63,793	Cukup
					10. Tingkat untuk mengemukakan ide dan penelitian	200	290	68,966	Cukup

Selanjutnya untuk tingkat motivasi kerja karyawan di bagian pengisian Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum Puteramas Group Bandung memiliki nilai persentase 63,345%, berada dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi). Sedangkan dari beberapa ukuran tesebut diketahui bahwa tingkat kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, memiliki nilai jumlah skor aktual (372) dan persentase skor (64,138%) terendah dibandingkan dengan indikator lainnya.

Berdasarkan analisis bobot skor diketahui tingkat kebutuhan makan dan minum, kebutuhan perlindungan fisik, perlindungan dari ancaman, jaminan keselamatan, kebutuhan diterima oleh kelompok, kebutuhan cinta dan kasih sayang, kebutuhan

untuk dihormati, kebutuhan untuk dihargai, pengembangan diri dan potensi, mengemukakan ide dan penelitian karyawan di bagian pengisian berada dalam rentang 52.01% - 68.00% (cukup tinggi). Sedangkan dari beberapa ukuran tesebut diketahui bahwa tingkat kesesuaian jaminan sosial, memiliki nilai jumlah skor aktual (167) dan persentase skor (57,586%) terendah dibandingkan dengan ukuran lainnya.

Tabel 4.22.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan makan dan minum

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	7	12%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	14	24%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan makan dan minum, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 37 orang 64% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan makan dan minum

Tabel 4.23.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan perlindungan fisik

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	7	12%
Ragu - ragu	38	66%
Tidak Setuju	13	22%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan perlindungan fisik, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 38 orang 66% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari tingkat kebutuhan perlindungan fisik mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan perlindungan fisik.

Tabel 4.24.

Tanggapan responden mengenai Tingkat perlindungan dari ancaman

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	3	5%
Setuju	16	28%
Ragu - ragu	31	53%
Tidak Setuju	8	14%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat perlindungan dari ancaman, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 31 orang 53% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat perlindungan dari ancaman

Tabel 4.25.

Tanggapan responden mengenai Tingkat jaminan keselamatan

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	13	22%
Ragu - ragu	43	74%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat jaminan keselamatan, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 43 orang 74%

responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Nilai tersebut mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat jaminan keselamatan

Tabel 4.26.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan diterima oleh kelompok

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	18	31%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	3	5%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan diterima oleh kelompok, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 37 orang 64% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari nilai skor aktualnya, tingkat kebutuhan diterima oleh kelompok, mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan diterima oleh kelompok

Tabel 4.27.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan cinta dan kasih sayang

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persetase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	16	28%
Ragu - ragu	35	60%
Tidak Setuju	7	12%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan cinta dan kasih sayang, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 35 orang 60% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari nilai skor aktualnya,

tingkat kebutuhan cinta dan kasih sayang, mengindikasikan kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan cinta dan kasih sayang

Tabel 4.28.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan untuk dihormati

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persetase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	16	28%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	5	9%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan untuk dihormati, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 37 orang 64% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari nilai skor aktualnya, kebutuhan untuk dihormati memiliki indikasi kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan untuk dihormati.

Tabel 4.29.

Tanggapan responden mengenai Tingkat kebutuhan untuk dihargai

Tanggapan	**Frekwensi**	**Persentase**
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	17	29%
Ragu - ragu	37	64%
Tidak Setuju	4	7%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat kebutuhan untuk dihargai, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 37 orang 64% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari nilai skor aktualnya,

kebutuhan untuk dihargai memiliki indikasi kategori cukup pada ukuran tingkat kebutuhan untuk dihargai

Tabel 4.30.

Tanggapan responden mengenai Tingkat pengembangan diri dan potensi

Tanggapan	Frekwensi	Persetase
Sangat Setuju	0	0%
Setuju	13	22%
Ragu - ragu	43	74%
Tidak Setuju	2	3%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat pengembangan diri dan potensi, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 43 orang 74% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari nilai skor aktualnya, pengembangan diri dan potensi memiliki indikasi kategori cukup pada ukuran tingkat pengembangan diri dan potensi

Tabel 4.31.

Tanggapan responden mengenai Tingkat untuk mengemukakan ide dan penelitian

Tanggapan	Frekwensi	Persentase
Sangat Setuju	3	5%
Setuju	24	41%
Ragu - ragu	27	47%
Tidak Setuju	4	7%
Sangat Tidak Setuju	0	0%
Total	**58**	**100%**

Berdasarkan kepada hasil tabulasi mengenai tingkat untuk mengemukakan ide dan penelitian, diketahui padaumumnya responden yaitu sebesar 27 orang 47% responden memberikan tanggapan ragu-ragu. Dilihat dari

nilai skor aktualnya, untuk mengemukakan ide dan penelitian memiliki indikasi kategori cukup pada ukuran tingkat untuk mengemukakan ide dan penelitian.

4.4. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi.

4.4.1. Analisis Persamaan Regresi

Analisis persamaan regresi adalah untuk mengetahui ada tidaknya dan bagaimana keterkaitan antara variabel bebas (independent), yaitu variabel insentif dan Reward dengan motivasi kerja karyawan di Bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.

Tabel 4.32. Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,658	2,098		,790	,433
	Insentif	,316	,089	,286	3,557	,001
	Reward	1,395	,165	,677	8,432	,000

Berdasarkan tabel tersebut diketahui persamaan regresi yang didapatkan dari hasil estimasi Tanggapan responden mengenai diketahui nilai persamaan regresi adalah :

$$\mathbf{Y=1,658 + 0,316X_1 + 1,395X_2.}$$

Bentuk persamaan tersebut menunjukan nilai persamaan regresi yang positif, dengan kata lain peningkatan insentif dan reward akan meningkatkan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung. Mengacu persamaan regresi tersebut diketahui peningkatan insentif sebesar satu-satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,316, dengan asumsi variabel Reward yang diberikan kepada karyawan berada dalam keadaan konstan (tetap). Dilain fihak peningkatan Reward sebesar satu-satuan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 1,395, dengan asumsi insentif berada dalam keadaan konstan.

4.4.2. Analisis Korelasi Berganda

Melalui analisis korelasi dapat diketahui tingkat derajat kekuatan hubungan variabel insentif dan Reward yang diberikan kepada karyawan terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung. Nilai dari koefesien korelasi secara simultan ditunjukan hasil analisis dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33.

Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871[a]	,759	,750	2,74288

a. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

Berdasarkan kepada Tabel 4.33. diketahui nilai korelasi secara simultan diketahui sebesar 0,871. Nilai tersebut menunjukan derajat kekuatan hubungan Insentif dan Reward dengan Motivasi Kerja di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung berada dalam tingkat kategori **sangat tinggi**. Temuan tersebut mengacu kepada rentang nilai interval koefisien pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi di rentang 0,810 – 1,00 (Tabel 3.5 ; di Bab III).

Tabel 4.34.

Koefisien Korelasi Parsial

		Motivasi	Insentif	Reward
Pearson Correlation	Motivasi	1,000	,669	,839
	Insentif	,669	1,000	,566
	Reward	,839	,566	1,000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	,000	,000
	Insentif	,000	.	,000
	Reward	,000	,000	.
N	Motivasi	58	58	58
	Insentif	58	58	58
	Reward	58	58	58

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial menunjukan nilai korelasi 0,286 untuk Insentif dengan Motivasi Kerja di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung berada dalam tingkat kategori **korelasi lemah.** Temuan tersebut mengacu kepada rentang nilai interval koefisien pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi di rentang 0,20 – 0,399 (Tabel 3.5 ; di Bab III).

Hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial menunjukan nilai korelasi 0,677 untuk Reward dengan Motivasi Kerja di lingkungan SPBU

Puteramas Group Bandung berada dalam tingkat kategori **tinggi.** Temuan tersebut mengacu kepada rentang nilai interval koefisien pada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi di rentang 0,61 – 0,79 (Tabel 3.5 ; di Bab III).

4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi

Analsis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari tingkat insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.

Tabel 4.35. Koefisien Determinasi

Pengaruh terhadap motivasi	**Koefisien**
Insentif (Parsial)	0,191
Reward (Parsial)	0,568
Insentif dan Reward (Simultan)	0,759

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui nilai R^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,759, maka dapat diketahui pengaruh Insentif dan Reward berpengaruh terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 75,9%. Nilai ini menunjukan besar pengaruh Insentif dan Reward secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja yaitu 75,9%, yang berarti sebesar 75,9% perubahan yang terjadi pada Motivasi Kerja disebabkan oleh perubahan Insentif dan Reward.

Sedangkan besarnya pengaruh dari tingkat insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung memiliki pengaruh langsung sebesar 8,1%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui tingkat reward sebesar 11%. Dengan menjumlahkan

besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari tingkat insentif didapatkan pengaruh total sebesar 19,1%, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.

Sedangkan besarnya pengaruh dari tingkat Reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung memiliki pengaruh langsung sebesar 45,8%, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui tingkat insentif sebesar 11%. Dengan menjumlahkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dari tingkat Reward didapatkan pengaruh total sebesar 56,8%, terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.

4.4.4.Uji Hipotesis

4.4.4.1. Analisis Uji Hipotesis Simultan

Uji hipotesis adalah pengujian untuk mengetahui tingkat signifikansi hipotesis yang telah dirumuskan peneliti sebelumnya (Bab II), baik secara simultan dan parsial.

H0 ; $\rho 1 = \rho 2 = 0$, secara simultan insentif dan reward tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM

H1 ; $\rho 1 = \rho 2 \neq 0$, secara simultan insentif dan reward berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM

Pengujian hipotesis secara simultan adalah untuk mengetahui tingkat signifikan hipotesis penelitian pertama, dengan kesimpulan sementara. Ketika

nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan), namun ketika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan). Hasil estimasi baik secara simultan dan parsial ditunjukan Tabel 4.38.

Tabel 4.36. Pengujian Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303,079	2	651,540	86,602	,000[a]
	Residual	413,786	55	7,523		
	Total	1716,865	57			

a. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui dengan mengetahui nilai F_{hitung} dari hasil perhitungan yang dibadingkan dengan nilai $F_{tabel\ (0,05;2;\mathbf{58})}$ 3,159. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 86,602 dengan nilai F_{tabel} 3.316 dengan membandingkan kedua nilai tersebut menunjukan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis alterntif ($H1_)$ diterima. Maka diketahui secara simultan insentif dan reward berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM.

4.4.4.2. Analisis Uji Hipotesis Parsial

Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis. Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk jumlah sampel 58 dengan taraf signifikansi 5%, maka didapatkan nilai thitung sebesar 2,002. Setelah membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} maka diketahui signifikan atau tidaknya hipotesis penelitian, dengan aturan statistik pengujian instensif terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 (hipotesis statistik) ditolak dan H1(hipotesis penelitian) diterima. “Insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM”
- Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 (hipotesis statistik) diterima dan H1(hipotesis penelitian) ditolak. “Insentif tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM”

Sedangkan untuk aturan statistik pengujian instensif terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 (hipotesis statistik) ditolak dan H1(hipotesis penelitian) diterima. “Reward berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM”
- Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H0 (hipotesis statistik) diterima dan H1(hipotesis penelitian) ditolak. “Reward tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM”

Hasil dari analisis verikatif untuk pengujian secara parsial dengan menggunakan SPSS untuk menguji pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, adalah sebagai berikut:

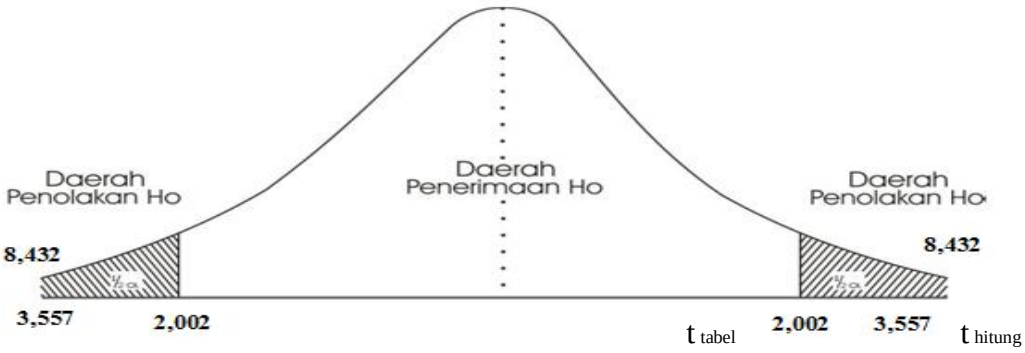
Tabel 4.37. Pengujian Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,658	2,098		,790	,433
	Insentif	,316	,089	,286	3,557	,001
	Reward	1,395	,165	,677	8,432	,000

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis secara parsial adalah dengan melakukan interpretasi pada nilai t_{hitung}. Pengujian dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel\ (0,05;2;58)}$ 2,002, maka dapat ditafsirkan pengujian secara individual menjadi sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} dari Variabel Insentif memiliki nilai t_{hitung} 3,557 sebesar (>2,002), nilai tersebut menunjukan terdapat pengaruh **signifikan** antara Insentif terhadap Motivasi Kerja di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.
2. Nilai t_{hitung} dari Variabel Reward memiliki nilai t_{hitung} 8,432 sebesar (>2,002), nilai tersebut menunjukan terdapat pengaruh **signifikan** antara Insentif terhadap Motivasi Kerja di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung.

Hasil perhitungan uji hipotesis baik secara parsial dan simultan menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari tingkat insentif dan Reward terhadap motivasi kerja karyawan bagian pengisian BBM, di lingkungan SPBU Puteramas Group Bandung .



Gambar 4.2.
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji t