

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum

a. Sejarah Singkat PT. Sunan Rubber Palembang

PT. Sunan Rubber Palembang didirikan pada tahun 1949, dengan Akta Notaris C. Maathius di Palembang dengan No. 35 Tanggal 28 Juni 1949 dengan Akta No. 39 dan pada Tanggal 22 Desember 1949 dengan nama “NV Sunan Handle Maatchaappij”. Kantornya terletak di Jalan Depaten Baru (Sekanak) No. 25-27 Palembang. Pabriknya beroperasi di Jalan Abikusno Cokro Suyoso RT 25 RW 05 Kelurahan Kemuning, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Sebelumnya pada tahun 1949, saham perusahaan ini dipegang oleh orang Singapura dan bidangnya adalah menggiling (mengelola) *slab* menjadi *blangket*, untuk diekspor dan sebagian dijual pada perusahaan dalam negeri (perdagangan lokal).

Pada tahun 1964, perusahaan ini diambil oleh pemerintah Indonesia, karena pada waktu itu terjadi konfrontasi antar Negara Republik Indonesia dengan pemerintahan Malaysia. Untuk menjaga kelangsungan perusahaan, maka pemerintah mengambil kebijakan dengan menyewakan perusahaan kepada NV Metro Trading Coy. Selama disewakan perusahaan ini tidak pernah melakukan rehabilitas

pabrik. Pemerintahan Republik Indonesia mengambil perusahaan ini kepada pemilik semula dengan No. 68/KPPS/UM/1968 pada tanggal 15 Mei 1968. Naskah sejarah diterima dan dilaksanakan pada tanggal 20 Juni 1968, serta aktivitas produksi dimulai pada bulan Oktober 1968. Sejak bulan November 1971, NV Sunan Rubber Handle Maatchaapij tidak menghasilkan blangket lagi, tetapi thin brown crepe (Remiling) sampai Triwulan 1 tahun 1977, penyebabnya adalah larangan pemerintah untuk mengekspor karet alam mutu rendah. Maksud dari larangan ini adalah untuk meningkatkan daya saing karet alam di pasaran dunia.

Berdasarkan surat keputusan menteri kehakiman Republik Indonesia tanggal 15 Agustus 1973 No. YA.5/155/25 nama perusahaan tercatat dalam surat izin tanggal 23 Februari 1963 No. 49/IZ/WK diganti menjadi “PT Perseroan Dagang Sunan Rubber”.

Dalam menjalankan perindustrian *Crumb Rubber*, PT Sunan Rubber mendapat izin kapasitas lisensi sebesar 20.000 ton per tahun oleh Departemen Perindustrian, sedangkan kapasitas rill dapat dicapai sebesar 25.000 ton per tahun walaupun kapasitas terpasang adalah sebesar 30.000 per tahun. Dalam menyongsong era globalisasi tahun 2002 yang akan datang, perusahaan ini telah melaksanakan restrukturasi pabrik dari non permanen menjadi permanen. Perusahaan juga menambahkan lisensi sebesar 15.000 ton per tahun dengan penambahan peralatan produksi. Seperti termuat di dalam SK Mentri Negara

Penggerak Dana Investasi atau ketua BKPM tentang perluasan PMA No. 72/11/PMA/1986 tanggal 3 April 1986. Jadi perusahaan PT Sunan Rubber ini memiliki kapasitas izin lisensi sebesar 60.000 ton per tahun.

Sekarang ini perusahaan sedang menerapkan sistem modul 1 pernyataan diri (PM, PSM, IK) yang diwajibkan guna mendapatkan Sertifikat Produk Penggunaan Tanda SNI yang dikeluarkan oleh Sekjen Depperindang. Perusahaan juga memperhatikan secara serius “Housekeeping” atau penjagaan kebersihan pabrik serta kewajiban untuk membuat UKL/UPL (upaya pengelolaan lingkungan atau upaya pemantauan lingkungan) serta air limbah Baku Mutu Lingkungan Cair

Industri Karet. PT Sunan Rubber saat ini telah mencapai ISO 9002:1994 atau akan mencapai ISO yang lebih dari itu (ISO 9002:2002).

Untuk mencapai ISO 9002:1994, perusahaan harus mengalami Pre Assesment dan Assesment langsung dilaksanakan oleh Yogya Quality Assurance (YUQA) didampingi oleh Asosiasi Pengusaha Karet Indonesia (Gapkindo) Gabungan Perusahaan Karet Indonesia. Untuk mempertanggung jawabkan pemberian ISO 9002: 1994 kepada pihak luar yang berhubungan dengan PT Sunan Rubber Palembang, pihak YUQA akan melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk perolehan ISO 9002:1994 setiap semesternya sejak Sertifikat ISO 9002: 1994 dikeluarkan.

b. Misi dan Visi Perusahaan

Visi:

Kami berkomitmen untuk menjalankan bisnis kami dengan cara ramah lingkungan dan menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan, kontraktor dan tamu atau pengunjung dimana manajemen puncak mendukung kebijakan *Environment Health Safety* (EHS) yang kuat dengan mengkomunikasikan kepada karyawan disetiap tingkat.

Misi:

- 1) Memastikan kepatuhan yang relevan dengan peraturan yang berlaku, standar industri, dan kebijakan internal perusahaan.
- 2) Mengelola semua resiko *Environment Health Safety* (EHS) melalui perbaikan terus-menerus dilingkungan kerja, prosedur operasional yang efektif, sistem yang aman dan metode kerja yang terstruktur.
- 3) Menciptakan disiplin yang positif dimana karyawan menghargai praktek *Environment Health Safety* (EHS) sebagai gaya hidup.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid* dengan melihat nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dari setiap pernyataan. Kemudian nilai r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* dibandingkan dengan nilai r_{tabel} 10% (r *Product Moment*) (Lampiran 9). Nilai r_{tabel} 10% (r *Product Moment*)

didapatkan dari $n - 2 = 30 - 2 = 28 = 0,306$. Dengan demikian, jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, artinya pernyataan *valid* dan jika nilai $r_{hitung} \leq \text{nilai } r_{tabel}$, artinya pernyataan tidak *valid*. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan Ke-	Pearson Correlation (Nilai r_{hitung})	Nilai Product Moment (Nilai r_{tabel} 10%)	Keputusan
Tunjangan Kinerja (X ₁)	X _{1.1}	0,928	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.2}	0,935	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.3}	0,965	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.4}	0,965	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.5}	0,837	0,306	<i>Valid</i>
	X _{1.6}	0,965	0,306	<i>Valid</i>
Loyalitas Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,946	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.2}	0,866	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.3}	0,568	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.4}	0,960	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.5}	0,869	0,306	<i>Valid</i>
	X _{2.6}	0,874	0,306	<i>Valid</i>
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1	0,614	0,306	<i>Valid</i>
	Y2	0,711	0,306	<i>Valid</i>
	Y3	0,687	0,306	<i>Valid</i>
	Y4	0,535	0,306	<i>Valid</i>
	Y5	0,730	0,306	<i>Valid</i>
	Y6	0,833	0,306	<i>Valid</i>

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan uji validitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel tunjangan kinerja (X₁), loyalitas kerja (X₂), dan produktivitas karyawan (Y) dapat dinyatakan *valid* dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan melihat nilai Cronbach's alpha setiap variabel.

Dengan demikian, jika nilai Cronbach's Alpha $>$ nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan reliabel dan jika nilai Cronbach's Alpha \leq nilai $\alpha = 0,60$, artinya pernyataan tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai α	Keputusan
Tunjangan Kinerja (X_1)	0,970	$> 0,60$	Reliabel
Loyalitas Kerja (X_2)	0,923	$> 0,60$	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,770	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dari variabel tunjangan kinerja (X_1), loyalitas kerja (X_2), dan produktivitas karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dan dapat dilakukan perhitungan statistik selanjutnya.

3. Identitas Responden

Identitas responden adalah data pribadi karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang berjumlah 77 orang sebagai sampel sekaligus sebagai responden dalam penelitian ini. Identitas responden dalam penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja dan Bagian. Berikut ini disajikan masing-masing identitas responden seluruh karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi identitas responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar berikut:

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	65	84,4
2	Perempuan	12	15,6
Jumlah		77	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 84,4% karyawan PT. Sunan Rubber Palembang berjenis kelamin laki-laki; dan 15,6% perempuan.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi identitas responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	<25 Tahun	41	53,2
2	25-30 Tahun	25	32,5
3	≥30 Tahun	11	14,3
Jumlah		77	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 53,2% karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dengan usia <25 tahun; 32,5% dengan usia 25-29 tahun; dan 14,3% dengan usia ≥30 tahun.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	17	22,1
2	Diploma 3	33	42,9
3	S1	17	22,1
4	S2	10	13,0
Jumlah		77	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 22,1% karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dengan pendidikan SMA/SMK; 42,9% dengan pendidikan Diploma 3; 22,1% dengan pendidikan S1; dan 13,0% dengan pendidikan S2.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi identitas responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	10	13,0
2	1-3 Tahun	20	26,0
3	>3-5 Tahun	30	39,0
4	≥5-6 Tahun	17	22,1
Jumlah		77	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 13,0% karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dengan masa kerja <1 tahun; 26,0% dengan masa kerja 1-3 tahun; 39,0% dengan masa kerja >3-5 tahun; dan 22,1% dengan masa kerja ≥6 tahun.

3. Identitas Responden Berdasarkan Bagian

Deskripsi identitas responden berdasarkan bagian disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Identitas Responden Berdasarkan Bagian

No.	Bagian	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kantor	3	3,9
2	General	1	1,3
3	ProduksiI/Penggilingan	17	22,1
4	Kamar Jemur	5	6,5
5	Produksi II	16	20,8
6	Pembelian Bahan Baku	11	14,3
7	Turun Eksport dan Kirim Slabs	1	1,3
8	Laboratorium	4	5,2
9	Bengkel	4	5,2
10	Kantor dan Keamanan	7	9,1
11	Gudang Spareparts	1	1,3
12	EHS	5	6,5
13	QA/QC	1	1,3
14	Kontrak	1	1,3
Jumlah		77	100

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 3,9% karyawan PT. Sunan Rubber Palembang pada Kantor; 1,3% pada bagian General; 22,1% pada bagian ProduksiI/Penggilingan; 6,5% pada bagian Kamar Jemur; 20,8% pada bagian Produksi II; 14,3% pada bagian Pembelian Bahan Baku; 1,3% pada bagian Turun Eksport dan Kirim Slabs; 5,2% pada bagian Laboratorium; 5,2% pada bagian Bengkel; 9,1% pada bagian Kantor dan Keamanan; 1,3% pada bagian Gudang Spareparts; 6,5% pada bagian EHS; 1,3% pada bagian QA/QC; dan 1,3% pada bagian Kontrak.

4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden

Gambaran umum frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini adalah meliputi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut ini disajikan masing-masing jawaban untuk setiap variabel tersebut.

a. Produktivitas Karyawan (Y)

Jawaban responden terhadap variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.8
Produktivitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Σ
		SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)	
1	Karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan	8	12	2	32	23	77
		10,4%	15,6%	2,6%	41,6%	29,9%	100%
2	Karyawan memiliki motivasi dalam bekerja	5	21	2	30	19	77
		6,5%	27,3%	2,6%	39,0%	24,7%	100%
3	Karyawan memiliki mutu standar yang telah ditetapkan	4	19	2	28	24	77
		5,2%	24,7%	2,6%	36,4%	31,2%	100%
4	Karyawan disiplin dalam bekerja	8	17	3	29	20	77
		10,4%	22,1%	3,9%	37,7%	26,0%	100%
5	Karyawan mempunyai rasa nyaman dalam bekerja, sehingga pekerjaan dilakukan dengan sukacita	4	11	2	37	23	77
		5,2%	14,3%	2,6%	48,1%	29,9%	100%
6	Karyawan selalu meningkatkan pengembangan diri	6	21	3	28	19	77
		7,8%	27,3%	3,9%	36,4%	24,7%	100%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama, sebanyak 55 (71,4%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak mempunyai produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan.

- 2) Pernyataan kedua, sebanyak 49 (63,6%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak memiliki motivasi dalam bekerja.
- 3) Pernyataan ketiga, sebanyak 52 (67,5%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak memiliki mutu standar yang telah ditetapkan.
- 4) Pernyataan keempat, sebanyak 49 (63,6%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak disiplin dalam bekerja.
- 5) Pernyataan kelima, sebanyak 60 (77,9%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak mempunyai rasa nyaman dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan sukacita.
- 6) Pernyataan keenam, sebanyak 47 (61,0%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak meningkatkan pengembangan diri.

b. Tunjangan Kinerja (X_1)

Jawaban responden terhadap variabel tunjangan kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.9
Tunjangan Kinerja (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Σ
		SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)	
1	Tunjangan yang diberikan memotivasi karyawan dalam bekerja	10	14	3	33	17	77
		13,0%	18,2%	3,9%	42,9%	22,1%	100%
2	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi karyawan untuk ikut membaaur dalam pergaulan/sosial	9	21	0	34	13	77
		11,7%	27,3%	0,0%	44,2%	16,9%	100%
3	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan	10	20	0	34	13	77
		13,0%	26,0%	0,0%	44,2%	16,9%	100%
4	Pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan	11	19	0	35	12	77
		14,3%	24,7%	0,0%	45,5%	15,6%	100%
5	Karyawan merasa aman dengan tunjangan yang diberikan dengan tanggung jawab resiko	7	17	0	36	17	77
		9,1%	22,1%	0,0%	46,7%	22,1%	100%
6	Tunjangan yang diberikan membuat karyawan memberikan potensi yang baik bagi perusahaan	10	18	0	36	13	77
		13,0%	23,4%	0,0%	46,8%	16,9%	100%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama, sebanyak 50 (64,9%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tunjangan kinerja yang diberikan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja.
- 2) Pernyataan kedua, sebanyak 47 (61,0%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tunjangan yang diberikan tidak menciptakan rasa percaya diri bagi karyawan untuk ikut membaaur dalam pergaulan sosial.

- 3) Pernyataan ketiga, sebanyak 47 (61,0%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum tunjangan yang diberikan belum membuat karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.
- 4) Pernyataan keempat, sebanyak 47 (61,0%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum bahwa pemberian tunjangan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
- 5) Pernyataan kelima, sebanyak 53 (68,8%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa aman dengan tunjangan yang diberikan dengan tanggung jawab resiko.
- 6) Pernyataan keenam, sebanyak 49 (63,6%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tunjangan tunjangan yang diberikan memberikan potensi yang baik bagi perusahaan.

c. Loyalitas Kerja (X₂)

Jawaban responden terhadap variabel loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.10
Loyalitas Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Σ
		SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)	
1	Karyawan menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan	7	18	2	31	19	77
		9,1%	23,4%	2,6%	40,3%	24,7%	100%
2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	8	19	2	20	28	77
		10,4%	24,7%	2,6%	26,0%	36,4%	100%
3	Karyawan akan tetap bertahan meski perusahaan mengalami kemunduran	3	24	1	33	16	77
		3,9%	31,2%	1,3%	42,9%	20,8%	100%
4	Karyawan tetap bertahan untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan	7	15	2	26	27	77
		9,1%	19,5%	2,6%	33,8%	35,1%	100%
5	Karyawan selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa	8	19	2	28	20	77
		10,4%	24,7%	2,6%	36,4%	26,0%	100%
6	Karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya	7	20	2	29	19	77
		9,1%	26,0%	2,6%	37,7%	24,7%	100%

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pertama, sebanyak 50 (64,9%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Pernyataan kedua, sebanyak 48 (62,3%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
- 3) Pernyataan ketiga, Sebanyak 49 (63,6%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan tidak akan bertahan meski perusahaan mengalami kemunduran.

- 4) Pernyataan keempat, Sebanyak 53 (68,8%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak bertahan untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.
- 5) Pernyataan kelima, sebanyak 48 (62,3%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak melaksanakan pekerjaan dengan senang hati.
- 6) Pernyataan keenam, sebanyak 48 (62,3%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Artinya, secara umum karyawan merasa tidak bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Adapun hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,429	,244		5,850	,002
	Tunjangan Kinerja	,220	,096	,264	2,295	,000
	Loyalitas Kerja	,628	,100	,724	6,304	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,429 + 0,220X_1 + 0,628X_2$

Persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 1,429 bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja, loyalitas kerja bernilai 0, maka produktivitas karyawan tetap bernilai sebesar 1,429 di PT. Sunan Rubber Palembang.

Nilai koefisien variabel tunjangan kinerja sebesar 0,220 bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada tunjangan kinerja sebesar 1%, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,220.

Nilai koefisien variabel loyalitas kerja sebesar 0,628 bertanda positif. Ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Artinya, apabila terjadi peningkatan pada loyalitas kerja sebesar 1%, maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,628.

6. Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel

independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,383	2	13,191	4,478	,000 ^b
	Residual	45,449	74	,614		
	Total	71,832	76			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Tunjangan Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df_{n_1} = k-1$ dan $df_{n_2} = n-k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df_{n_1} = 3-1 = 2$; $df_{n_2} = 77-3 = 74$. Jadi, nilai $F_{\text{tabel}} = 2,35$ (Lampiran 10).

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 4,478 > F_{\text{tabel}} = 2,35$ dengan Sig. F $0,000 < 0,1$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan *standar error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,429	,244		5,850	,002
	Tunjangan Kinerja	,220	,096	,264	2,295	,000
	Loyalitas Kerja	,628	,100	,724	6,304	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,1 dengan rumus: $df = n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel), maka: $df = n - k = 77 - 3 = 74$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1,29$ (Lampiran 11).

Tunjangan kinerja dengan nilai $t_{hitung} 2,295 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,29 dengan Sig. $t 0,000 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Loyalitas kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,304 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,29 dengan Sig. $t 0,001 < 0,1$. Artinya, ada pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Koefisien Determinasi menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.891	.7837

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Tunjangan Kinerja

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang sebesar 89,1%; sisanya 10,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti disiplin, kepemimpinan, lingkungan, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan tunjangan Kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Ini dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 4,478 > F_{tabel} = 2,35$

dengan Sig. F $0,000 < 0,0$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Selanjutnya hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel tunjangan Kinerja dan loyalitas kerja mampu menyebabkan perubahan sebesar 89,3 terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tunjangan kinerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.9 dan IV.10) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa tunjangan kinerja dan loyalitas kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya produktivitas karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada produktivitas karyawan (Tabel IV.8), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya tunjangan kinerja dan loyalitas kerja akan mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sinungan dalam Muhammad Busro (2018:344) bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai

dengan rencana. Selanjutnya menurut Anoraga dalam Busro (2018:346) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor produksi yang memadai, tunjangan kinerja, jaminan social, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi, dan loyalitas.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi.

Hasil penelitian yang dilakukan Riska Darmayanti (2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riki (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandi Saputra (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Mega Sawindo Kab. Bungo.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roskineng (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus dan tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja inti Makassar.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 2,295 > nilai t_{tabel} sebesar 1,29 dengan Sig. t 0,000 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila tunjangan kinerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.9) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa produktivitas karyawan berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya produktivitas karyawan menjadi rendah, sebagaimana konsistensi hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel produktivitas karyawan (Tabel IV.8), maka hasil jawaban responden tersebut

memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya tunjangan kinerja akan mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Bustari dalam Hasibuan (2019:118) bahwa tunjangan kinerja (*employee benefit*) adalah pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Tujuan utama dari tunjangan karyawan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi.

Hasil penelitian yang dilakukan Riska Darmayanti (2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riki (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandi Saputra (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan

loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Mega Sawindo Kab. Bungo.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Roskineng (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bonus dan tunjangan kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja karyawan pada perusahaan PT. Roda Mas Baja inti Makassar.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 6,304 > nilai t_{tabel} sebesar 1,29 dengan Sig. t 0,001 < 0,1. Artinya, ada pengaruh signifikan loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang. Hasil ini membuktikan bahwa apabila loyalitas kerja dapat ditingkatkan, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sebagaimana produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang rendah. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.10) yang memperlihatkan pernyataan yang membuktikan bahwa loyalitas kerja berada tingkatan yang kurang baik, sehingga dampaknya produktivitas karyawan menjadi rendah, sebagaimana kekonsistenan hubungannya

dengan hasil jawaban responden pada variabel produktivitas karyawan (Tabel IV.8), maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, yang mengartikan bahwa dampak rendahnya loyalitas kerja akan mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2022:95) bahwa loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Remco Rubber Jambi.

Hasil penelitian yang dilakukan Riska Darmayanti (2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riki (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Golden Energi Kab. Sarolangun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandi Saputra (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT. Mega Sawindo Kab. Bungo.