

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM

1. Sejarah Singkat Perusahaan

NISSAN pertama kali menginjakkan kaki di Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui Anggen Tunggal PT Indokarya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan sekeluarga. Pada saat itu jenis mobil yang diproduksi adalah pick up, jip dan sedan. Pick up menjadi salah satu jenis kendaraan yang paling laku terjual karena pada saat itu jenis mobil ini banyak dibutuhkan untuk kebutuhan angkutan barang. Dalam jangka waktu satu bulan rata-rata Datsun dapat memproduksi sebanyak 750 unit. Area pemasarannya pun cukup luas tersebar di kota-kota besar di Indonesia, yaitu Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Balikpapan, Ujung pandang, Medan dan Manado. Setelah datsun masuk di pasar otomotif Indonesia, 5 tahun kemudian tepatnya pada tahun 1974 PT Indokarya memproduksi Datsun Sena dengan kandungan materialnya 75% berasal dari bahan lokal. Hal tersebut dilakukan atas dasar anjuran dari pemerintah untuk program lokalisasi bagi kendaraan roda empat. Meskipun 75% kandungan materialnya berasal dari Indonesia, saat itu Datsun tetap mampu memproduksi mobil dalam jumlah yang banyak, yaitu rata-rata per bulannya adalah 250 Unit. Pada tanggal 14 April 1981 PT Wahana Wirawan menjadi agen tunggal Datsun. Produksi awalnya adalah mobil-mobil keluarga (Multi Purpose Vehicle) seperti Jeep Nissan Patrol yang 2800 cc 4WD. Selain MPV diproduksi juga beberapa

jenis mobil sedan seperti Nissan Laurel, Sunny dan Stanza (khusus untuk taksi). Selain memasarkan kendaraan kepada umum, PT Wahana Wirawan juga memasarkan kendaraan taksi di seluruh Indonesia. Seiring berjalanya waktu NISSAN pun semakin terus mengalami peningkatan penjualan, terbukti pada tahun 1984 dibentuklah perusahaan baru bernama PT Nayaka Wirawan yang memiliki tugas sebagai Sole Distributor, namun PT Wahana Wirawan tetap menjadi pemegang Agen Tunggal Nissan di Indonesia.

Peningkatan penjualan produk ternyata tak bisa membuat PT Wahana Wirawan bertahan, banyak faktor yang membuat perusahaan tersebut akhirnya dijual kepada Indomobil Group tepatnya pada tahun 1984. Begitu juga dengan PT Nayaka Wirawan yang akhirnya dibubarkan dan diganti dengan PT Indocitra Buana pada 23 November 1989. Pada era ini, daerah pemasaran Nissan meliputi Jakarta, Bandung, Semarang dan Surabaya untuk sedan dan jeep. Kendaraan yang dipasarkan pun baru baru sebatas sedan dan jeep. Pada tahun 1989 Nissan Sentra dan Cefiro mulai dipasarkan di Indonesia dan menjadi salah satu mobil yang memiliki prestige disaat itu. Ada juga sedan yang lain yaitu Nissan Sunny yang dijual khusus untuk taksi guna menggantikan Nissan Stanza.

Pada pertengahan tahun 2001 dengan telah bergabungnya Nissan dengan Renault secara Internasional, maka di Indonesia pun dijalankan kerjasama antara Indomobil Group yang diwakili oleh PT Auto Euro Indonesia dan Renault Perancis untuk memasarkan kendaraan Renault di Indonesia dengan dukungan awal manajemen, jaringan pemasaran dan layanan purna jual Nissan.

Seiring perkembangan produk Nasional di kancah otomotif dunia, Nissan pun semakin optimis dapat memperluas pangsa pasarnya di Indonesia dengan dukungan penuh dari Nissan Jepang selaku pemegang saham terbesarnya, terbukti bahwa produk-produk Nissan dapat bersaing dan menjadi salah satu produk unggulan, jaringan pemasarannya pun juga semakin luas dan merata di seluruh Indonesia. Tentunya dengan dukungan dari para pecinta mobil Nissan juga yang selama ini merasa puas akan keunggulan produk Nissan, serta akan pelayanan purna jualnya

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi sebuah perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di Indonesia.

b. Misi

1. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui cabang-cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi.
2. Meningkatkan kualitas karyawan, Organisasi & teknologi informasi secara berkelanjutan.
3. Menumbuhkembangkan semangat falsafah Provit & Harmoni.

3. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Penyebaran Kuisisioner dimulai dari 13 Februari – 22 Februari. Responden dalam penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik penyebaran kuisisioner adalah penulis menitipkan 58 kuisisioner kepada bagian SDM.

Tabel 4. 1
Distribusi Jumlah Kuisisioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuisisioner Disebar	58	
Kuisisioner Kembali	55	94,8%
Kuisisioner Yang dihilangkan	-	-
Kuisisioner Yang diolah	55	94,8%

Sumber : Lampiran 4, hasil distribusi jumlah kuisisioner

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 58 namun kuisisioner yang kembali yaitu sebanyak 55.

4. Gambaran Umum Responden

Pada Bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data diskriptif yang diperoleh dari responden. Gambaran umum responden ini dapat memberikan informasi secara sederhana tentang keadaan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini digambarkan melalui umur dan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Gambaran Umum Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)	
1	Umur			100%
	20-29 Tahun	19	34,5%	
	30-40 Tahun	13	23,6,%	
	> 41 Tahun	23	41,8%	
2	Jenis kelamin			100%
	Laki-laki	32	58,2%	
	Perempuan	23	41,8%	

Sumber : Lampiran 4, hasil distribusi frekuensi jenis kelamin dan umur responden

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden yang didapat, responden berusia 20-39 tahun sebanyak 19 orang (34,5%), responden dengan umur 30-40 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), sedangkan responden dengan usia >41 tahun memiliki jumlah yang paling besar yaitu berjumlah 23 orang (41,8%). Kemudian responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang atau (58,2%) perempuan berjumlah 23 orang atau (41,8%) dari jumlah 55 responden.

B. UJI KUALITAS INSTRUMEN

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden atau seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2016). Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien. Suatu

kuisisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *croanbach alpha* > 0.70 Ghozali (2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croanbach's Alpha</i>
Kinerja	0,935
Kepuasan Kerja	0,839
Kompensasi	0,834

Sumber : Lampiran 3, hasil uji reliabilitas

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Croanbach's Alpha* pada variabel kinerja sebesar 0.935, kepuasan kerja 0.869, dan kompensasi 0.819. Jadi masing-masing variabel memiliki nilai *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0.70 maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen yang dipakai dalam variabel adalah reliabel.

2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas, uji validitas didalam suatu penelitian digunakan yaitu untuk mengukur suatu kuisisioner penelitian. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila setiap item dari pertanyaan pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* yang teradapat di dalam uji validitas, uji korelasi *bivariate* antara masing-masing dari skor indikator kuisisioner dengan total skor konstraknya, dari hasil uji korelasi *bivariate* dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner penelitian.

Berikut ini hasil dari uji validitas dari masing-masing kuisioner penelitian sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Sig.	Keterangan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,000	Valid
Y10	0,000	Valid
Y11	0,000	Valid
Y12	0,000	Valid
Y13	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3, hasil uji validitas kineja

Tabel 4.4 Menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kinerja $< 0,05$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja valid.

Tabel 4. 5
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	Sig.	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid

Item	Sig.	Keterangan
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid
X2.11	0,000	Valid
X2.12	0,000	Valid
X2.13	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3, hasil uji validitas kepuasan kerja

Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja yaitu $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja valid.

Tabel 4. 6
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	Sig.	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3, hasil uji validitas kompensasi

Tabel 4.6 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi $< 0,05$. Hal ini berarti butir pertanyaan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

C. STATISTIK DESKRISTIF PENELITIAN

Statistik deskriptif merupakan uji statistik yang memberikan suatu gambaran data yang dapat dilihat dari segi nilai rata-rata, minimum, maksimum, median, Ghazali (2016). Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran

responden yang terdapat pada penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu meliputi variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Adapun Kriteria perhitungan pada data statistik deskriptif menurut Alfani (2018) sebagai berikut :

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

1 – 1,8 = Sangat Rendah

3,4 – 4,2 = Tinggi

1,8 – 2,6 = Rendah

4,2 – 5 = Sangat Tinggi

2,6 – 3,4 = Cukup

Hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4. 7

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (N=55)

	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden			
		N	MIN	MAX	Mean
Y1	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus terpenuhi atau diselesaikan.	55	3	5	4.16
Y2	Target yang saya buat/terima sangat menantang namun realistis.	55	3	5	4.00
Y3	Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah di targetkan.	55	3	5	4.04
Y4	Perusahaan puas atas kuantitas yang dihasilkan.	55	1	5	3.93
Y5	KualitasKualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.	55	3	5	4.07

	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden			
		N	MIN	MAX	Mean
Y6	Bagi saya kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi.	55	3	5	4.16
Y7	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur – prosedur yang ada.	55	4	5	4.21
Y8	Perusahaan puas atas kualitas yang saya hasilkan.	55	2	5	3.96
Y9	Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu.	55	3	5	3.95
Y10	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.	55	3	5	4.15
Y11	Perusahaan puas atas penyelesaian yang saya hasilkan karena tepat waktu.	55	2	5	3.96
Y12	Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara – cara yang benar.	55	3	5	4.15
Y13	Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.	55	3	5	4.22
					4,07

Sumber : Lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kinerja

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai paling tinggi dan nilai paling rendah statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kinerja karyawan menunjukkan skor paling rendah pada item pertanyaan Y4 yaitu pelanggan internal/eksternal puas atas kuantitas yang dihasilkan.

Sedangkan skor paling tinggi terdapat pada item pertanyaan Y13 yaitu Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Dan rata-rata tanggapan responden sebesar 4.07 berarti menunjukkan kinerja karyawan tinggi.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (N=55)

	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden			
		N	MIN	MAX	Mean
X2.1	Gaji/upah yang saya terima sudah layak dan saya merasa puas.	55	2	5	3.83
X2.2	Selain gaji/upah, saya diberi tunjangan – tunjangan lainnya.	55	2	5	3.87
X2.3	Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan.	55	2	5	3.95
X2.4	Saya diberikan kesempatan seluas - luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan.	55	2	5	4.11
X2.5	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan atas pekerjaan yang saya terima dan saya merasa puas.	55	2	5	4.00
X2.6	Saya puas atas sistem informasi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	55	2	5	3.78
X2.7	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain dalam meraih posisi yang lebih baik	55	2	5	3.84
X2.8	Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya.	55	2	5	3.89
X2.9	Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik.	55	2	5	3.84

	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden			
		N	MIN	MAX	Mean
X2.10	Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan.	55	2	5	3.84
X2.11	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan.	55	3	5	4.00
X2.12	Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani.	55	3	5	4.15
X2.13	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas.	55	3	5	4.04
					3,93

Sumber : Lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kepuasan kerja

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai paling tinggi dan nilai paling rendah statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai variabel kepuasan kerja menunjukkan skor paling rendah pada item pertanyaan X2.6 yaitu Saya puas atas sistem informasi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata). Sedangkan skor paling tinggi terdapat pada item pertanyaan X2.12 yaitu rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani. Jumlah rata-rata 3,93 berarti dapat dikatakan kepuasan kerja tinggi.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (N=55)

	Pertanyaan Kompensasi	Tanggapan Responden			
		N	MIN	MAX	Mean
X1.1	Upah sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.	55	2	5	4.05
X1.2	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diemban.	55	2	5	4.00
X1.3	Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan	55	3	5	4.25
X1.4	Mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja Anda baik	55	1	5	3.40
X1.5	Mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.	55	2	5	3.93
X1.6	Mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan Kebijakan.	55	1	5	3.22
X1.7	Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk bekerja.	55	3	5	4.16
X1.8	Mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk bekerja.	55	3	5	4.00
X1.9	Mendapatkan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.	55	3	5	4.04
X1.10	Memberikan bonus yang dilakukan secara proporsional dan adil.	55	2	5	3.13
					3.41

Sumber : Lampiran 4, hasil analisis statistik deskriptif kompensasi

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai paling tinggi dan nilai paling rendah statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian mengenai

variabel kompensasi menunjukkan skor paling rendah pada item pertanyaan X1.10 yaitu Memberikan bonus yang dilakukan secara proporsional dan adil. Sedangkan skor paling tinggi terdapat pada item pertanyaan X1.3 yaitu Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan. Jumlah rata-rata 3.41 berarti kompensasi dapat dikatakan tinggi.

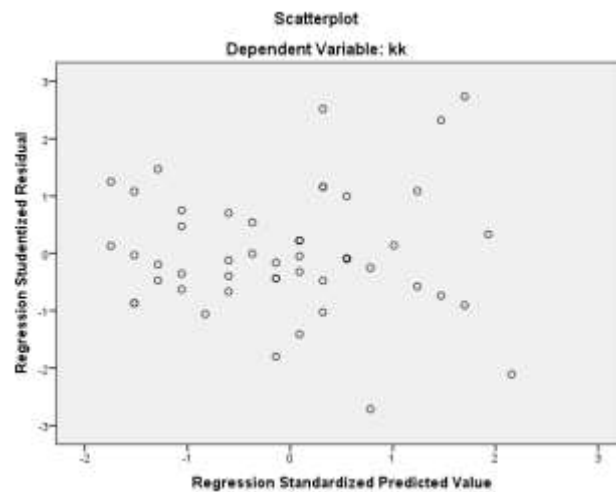
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Tahap 1

a. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Penelitian ini dilakuka uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya perbedaan variabel pada model regresi. Ghozali (2016) Menyatakan bahwa apabila terdapat perbedaan varian antara variabel maka dapat dikatakan adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas peneliti menggunakan uji heterokedastisitas melalui plot dan uji glezser.

Uji heterokedastisitas pada model regresi dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4. 1

Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 10

Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

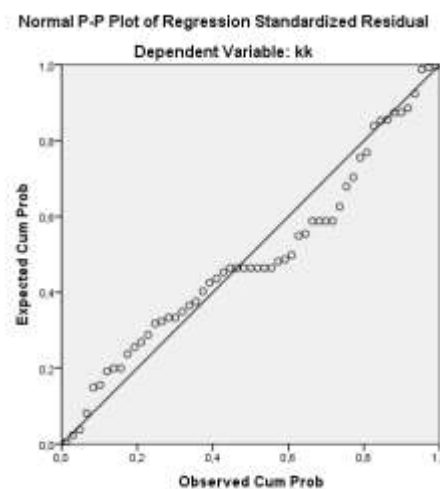
Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,183	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 5, hasil uji hteriskedastisitas

Pada tabel 4.10 seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

b. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak didalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, Ghozali (2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Suatu Variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari alpha 0,05, Ghozali (2016). Uji normalitas grafik normal plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4. 2

Diagram P – Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik - titik pada pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis

diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya terdapat hasil uji normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5, hasil uji normalitas

Pada tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan angka signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Klasik Tahap Dua

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan atau tidaknya korelasi antara variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Multikolonieritas dalam model regresi yaitu dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau nilai Tolerance. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) dibawah 10 maka dapat dikatakan model regresi tidak terdapat multikolonieritas, namun apabila sebaliknya jika nilai Variance

Inflation Factor (VIF) diatas 10 maka dapat dikatakan model regresi terdapat multikolonieritas. Kriteria Pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolonieritas, Ghozali (2016)

Hasil Uji Multikolonieritas nilai nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4. 12
Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,679	1,472
Kepuasan Kerja	0,679	1,472
Dependen Variabel : Variabel Kinerja Karyawan		

Sumber : Lampiran 5, hasil uji multikolonieritas

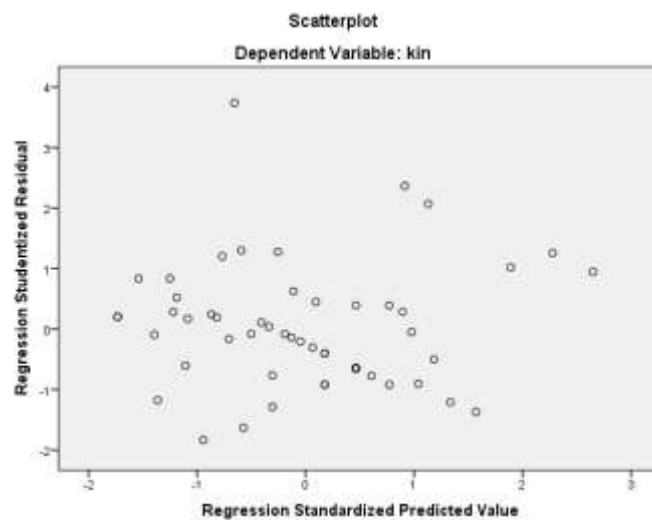
Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, Ghozali (2016). Jadi dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam Penelitian ini dilakuka uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya perbedaan variabel pada model regresi. Ghozali (2016) Menyatakan bahwa apabila terdapat perbedaan varian antara variabel maka dapat dikatakan adanya heteroskedastisitas. Dalam penelitian

ini untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas peneliti menggunakan uji heterokedastisitas melalui plot dan uji glezser.

Uji heterokedastisitas pada model regresi dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Gambar 4. 3

Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedastisitas dengan uji glejser dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 13**Hasil Analisis Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,857	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,230	Tidak terjadi heteroskedastisitas

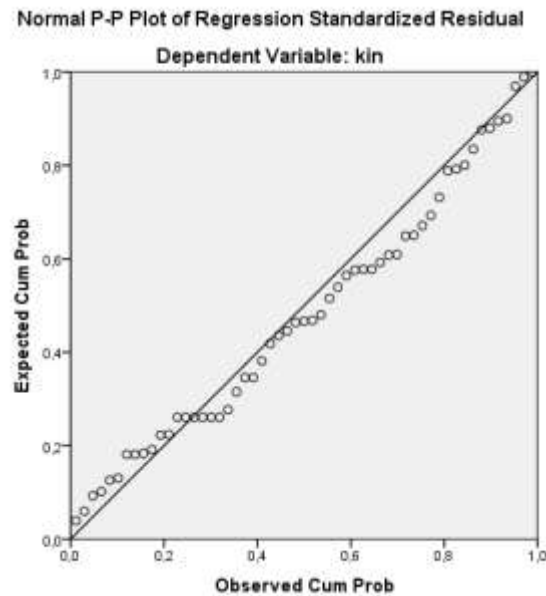
Sumber : Lampiran 5, hasil uji heteroskedastisitas

Pada tabel 4.13 seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini.

c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas yaitu untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak didalam model regresi. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, Ghozali (2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Suatu Variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari alpha 0,05, Ghozali (2016).

Uji normalitas grafik normal plot dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar 4. 4

Diagram P – Plot

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa titik - titik pada pada diagram menyebar disekitar garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya dan titik – titik tersebut menyebar mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Selanjutnya terdapat hasil uji normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4. 14

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,494	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 5, hasil uji normalitas

Pada tabel 4.14 hasil uji normalitas menunjukkan angka signifikan sebesar 0,494 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data pada model regresi menggunakan *path analysis* atau analisis jalur melalui uji statistik (uji t). Didalam penelitian ini *path analysis* digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependennya melalui variabel intervenning. *Path analysis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Tahap Pertama

Tabel 4. 15

Persamaan regresi Pertama

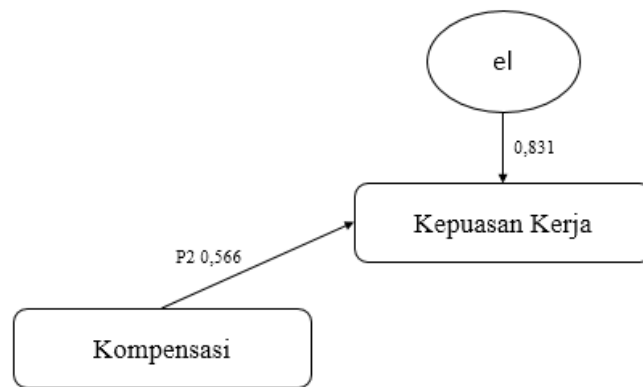
Variabel	Adjust R Square	Standardized Coefficient	Sig
Kompensasi	0,308	0,566	0,000

Sumber : Lampiran 6, hasil uji t (parsial)

Pada tabel 4.15 diatas merupakan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Dari tabel diatas dapat diketahui dari hasil uji t statistik bahwa nilai signifikan pada tabel tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan **H2 diterima**. Dan nilai dari *Adjust R square* sebesar 0,308 atau 30,8% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel

kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja sisanya sebesar 69,2% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini, dan untuk mencari nilai el dapat dilakukan dengan cara $el = \sqrt{(1 - 0,308)} = 0,831$. Dan nilai *standardized coefficient* untuk jalur p2 sebesar 0,566.

Berikut ini terdapat diagram jalur model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4. 5

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai P2 sebesar 0,566 yaitu merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja dan nilai el sebesar 0,831 atau 83,1% merupakan jumlah varian dari variabel kepuasan kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel kompensasi.

2. Analisis Regresi Tahap Kedua

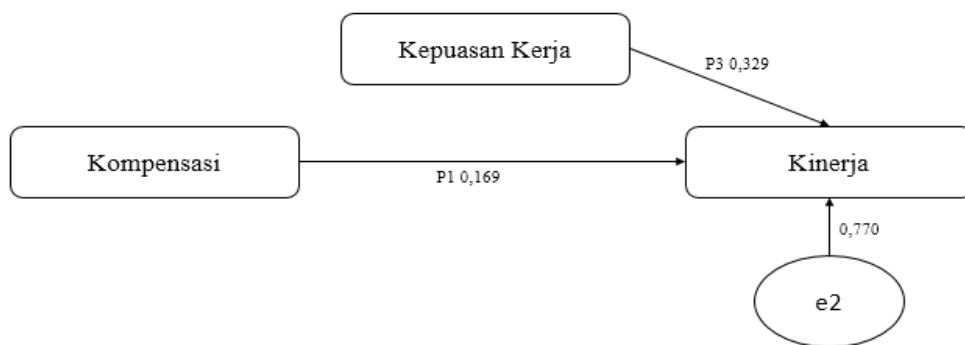
Tabel 4. 16
Persamaan Regresi kedua

Variabel	Adjust R Square	Standardized Coefficients	Sig
Kompensasi	0,406	0,169	0,002
Kepuasan Kerja		0,329	0,013

Sumber : Lampiran 6, hasil uji t (parsial)

Pada tabel 4.16. diatas merupakan pengaruh dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Dari tabel diatas dapat diketahui baerdasarkan hasil uji t stastistik didapatkan nilai yang signifikan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**. Berikutnya yaitu nilai signifikan pengaruh kepuasan kerja sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**. Dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,406 atau 40,6% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sisanya sebesar 59,4% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini, selanjutnya yaitu untuk mencari nilai e^2 dapat dilakukan dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,406)} = 0,770$. Dan untuk nilai *standardized coefficient* P1 sebesar 0,169 dan P3 sebesar 0,329.

Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut :

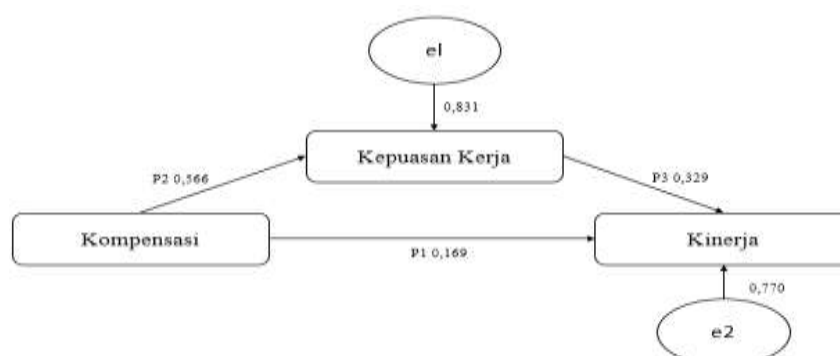


Gambar 4. 6

Model regresi jalur kedua

Pada gambar 4.6 diatas dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar 0,169 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja dan nilai P3 sebesar 0,329 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja. Nilai e2 sebesar 0,770 atau sebesar 77,0% merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja.

3. Analisis Regresi tahap ketiga



Gambar 4. 7

Model Jalur Regresi Ketiga

Berdasarkan dari hasil analisis jalur pada gambar 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja yaitu sebesar 0,169 Selanjutnya yaitu nilai P2 x P3 yang merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebesar $0,566 \times 0,329 = 0,186$. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,186 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0.169. Dan dengan ini dapat dinyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

F. PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uji hipotesisi pada sebelumnya dapat diketahui bahwa kompensasi yang ada pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian peneliti mengajukan pertanyaan kepada karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) tersebut. Pada pengajuan pertanyaan tersebut karyawan menjelaskan bahwa kompensasi yang terdapat pada pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sudah mencukupi dan sesuai dengan UMR yang ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmansyah (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad

Nizar Al Qofidi (2016) serta penelitian dari Humaeroh dkk. (2016) yang menyatakan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesisi yang kedua yaitu bahwa kompensasi pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) adalah salah satu produsen otomotif multinasional asal Jepang tentunya sangat memperhatikan setiap kebutuhan karyawannya, yaitu salah satunya dengan memberikan fasilitas yang lengkap dan pemberian gaji atau upah kepada karyawan, sehingga karyawan sangat puas dengan atas fasilitas dan gaji yang telah diberikan karena sangat cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Fitri Handayani (2016) yang menyatakan bahwa dimana kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) serta penelitian dari Titik Rosita (2016) yang menyatakan hal yang sama bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian ketiga yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang akan meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap dirinya atau sama halnya seperti semakin tinggi

rasa kepuasan yang didapat oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan terhadap pekerjaan tersebut. PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sangat memperhatikan terhadap kebutuhan terhadap para karyawannya, seperti selain pemberian upah yang sesuai, PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) juga memberikan tunjangan kesehatan atas para karyawannya. Seorang karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaan tentunya mereka mengerjakan setiap pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah diterapkan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawanpun meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziyah (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan dari Usman Fauzi (2014) serta penelitian dari Sukidi dan Farid Wajdi (2016) yang menyatakan juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari uji *Path Analysis* bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) selalu memberikan kompensasi yang sesuai dengan UMR dan tunjangan-tunjangan yang lainnya, tentunya dengan ini akan menciptakan rasa puas terhadap pada diri karyawannya sehingga dengan ini karyawan merasa puas, karena apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan Fitri Hidayatullah (2014) serta penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja atau kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel intervening.

Selanjutnya menurut dari hasil penelitian ini bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Yang terjadi pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) ini peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi langsung oleh kompensasi, apabila kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dilihat dari tanggapan responden pada indikator variabel kompensasi bahwa yang paling berpengaruh terhadap menumbuhkan kinerja pada karyawan yaitu dari indikator normatif. Tentunya pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) ini merupakan suatu perusahaan produsen otomotif multinasional asal Jepang sudah pasti gaji yang diberikan sesuai dengan UMR serta adanya pemberian tunjangan – tunjangan lain kepada karyawannya, untuk itu dengan ini akan menimbulkan rasa puas dan senang pada diri karyawan sehingga karyawan yang merasakan kepuasan akan semangat dalam melaksanakan kerjanya maka kinerja yang dihasilkanpun meningkat.

Kemudian Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomobil Nissan

Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Dilihat dari hasil tanggapan responden pada indikator variabel kinerja karyawan bahwa indikator taat asas memiliki nilai yang tinggi, hal ini menunjukkan apabila kepuasan yang diberikan terhadap karyawan telah dipenuhi dengan baik atau karyawan merasakan kepuasan kerja pada dirinya mereka akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan prosedur – prosedur yang ada serta karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya secara transparan dan dapat dipertanggung jawabkan oleh karyawan itu sendiri. Hasil tersebut menjadi gambaran untuk PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) untuk tetap menjaga bahkan meningkatkan pelayanan yang baik terhadap para karyawannya agar karyawan merasa puas dan senang atas pekerjaan yang diterima sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan cara yang telah diterapkan oleh PT Indomobil Nissan Datsun Bantul di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) .