

## **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, Bali, Lampung, Surabaya, Bengkulu, Medan, Palembang, Manado, Balikpapan, dan Ujung Pandang.

Setelah Datsun memasuki pasar otomotif Indonesia, 5 tahun kemudian tepatnya pada tahun 1974 PT Indokarya memproduksi Datsun Sena dengan kandungan materialnya 75% berasal dari bahan local. 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 perbulannya 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 berjalannya 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 bias membuat PT wahana Wirawan bertahan, banyak factor 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. 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 tinggi.
2. Meningkatkan kualitas karyawan, Organisasi dan teknologi informasi secara berkesinambungan.
3. Menumbuhkembangkan semangat falsafah dan harmoni.

### **3.Karakteristik Responden**

a. Subyek penelitian

Penyebaran Kuisisioner dimulai dari 24 juli- 9 Agustus. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik penyebaran kuisisioner adalah penulis menitipkan 55 kuisisioner kepada bagian SDM.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi jumlah Kuisisioner**

Jumlah kuisisioner yang disebar	55	Presentase %
jumlah kuisisioner yang kembali	51	93%
Kuisisioner yang dapat digunakan	51	93%

Sumber : Lampiran 2, distribusi responden

Dari table 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini disebar 55 kuisisioner. Hasil penyebaran sebanyak 55 dan berhasil terkumpul 51 dan semuanya layak untuk diolah. Berdasarkan kuisisioner. Berdasarkan kuisisioner yang terkumpul kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan

Sebelum dilanjutkan ke hasil penelitian, peneliti menjabarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

b. Jenis kelamin responden akan di paparkan dalam gambar tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	39	76,5%
Perempuan	12	23,5%

	51	100%
--	----	------

Sumber : Lampiran 2, jenis kelamin responden

Berdasarkan hasil tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki 76,5% lebih banyak dibandingkan responden perempuan 23,5%.

## 2. Usia responden

Karakteristik responden berikutnya adalah karakter responden berdasarkan usia responden.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Presentase (%)
19-25 tahun	20	39,2%
26-30 tahun	21	41,2%
31-35 tahun	6	11,8%
36-40 tahun	3	5,9%

>40 tahun	1	2%
Total	51	100%

Sumber: Lampiran 2, usia responden

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 19-25 tahun berjumlah 20 orang (39,2%), responden usia 26-30 tahun berjumlah berjumlah 21 orang (41,2%), responden usia 31-35 tahun berjumlah 6 (11,8%), responden usia 36-40 tahun berjumlah 3 orang (5,9%), responden usia lebih dari 40 tahun berjumlah 1 orang (2%), maka yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan rentang usia 26-30 tahun.

### 3. Tingkat pendidikan

Karakteristik selanjutnya adalah karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel:

**Tabel 4.4**

**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat pendidikan	Jumlah	Presentase
--------------------	--------	------------

SMA	25	49%
S1	26	51%
		100%

Sumber: Lampiran 2, tingkat pendidikan responden

Dari tabel 4.4 di atas, dapat kita lihat bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 dengan jumlah 26 orang (51%) sedangkan yang berpendidikan SMA sejumlah 25 orang (49%).

#### 4. Lama bekerja

Karakteristik selanjutnya merupakan karakteristik berdasarkan lama bekerja atau masa usia kerja yaitu:

**Tabel 4.5**

**Karakteristik berdasarkan masa bekerja**

Lama bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1-5 tahun	39	76,5%
6-10 tahun	12	23,5%
		100%

Sumber: Lampiran 2, masa kerja responden

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, responden dalam penelitian ini yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 12 orang (23,5%)



## B. Uji Kualitas Instrumen

### 1. 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 diukur oleh kuisisioner tersebut. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* yang terdapat 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 kuisisioner penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

#### **Uji Validitas Variabel Kinerja**

<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid

<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
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
Y14	0,000	Valid
Y15	0,000	Valid
Y16	0,000	Valid
Y17	0,000	Valid
Y18	0,000	Valid
Y19	0,000	Valid
Y20	0,000	Valid
Y21	0,000	Valid
Y22	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3, hasil uji validitas kinerja

Tabel 4.6 menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variable kinerja  $<0,05$ . Hal ini menyatakan seluruh butir pertanyaan variable Kinerja valid.

**Tabel 4.7**

### Uji Validitas Kompensasi

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
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid
X2.11	0,000	Valid
X2.12	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3, Hasil uji validitas Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi  $<0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

### Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Sig.	Keterangan
Z.1	0,000	Valid

<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Z.2	0,000	Valid
Z.3	0,000	Valid
Z.4	0,000	Valid
Z.5	0,000	Valid
Z.6	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3, hasil uji validitas motivasi

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan nilai signifikan yang diperoleh oleh masing-masing butir pertanyaan motivasi  $<0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan motivasi valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat konsistensi dari setiap item pertanyaan pada suatu instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan ketentuan menurut Sekaran dalam Rahmawati dkk (2016) menyebutkan bahwa suatu kuisioner dikatakan reliable apabila nilai dari Cronbach Alpha  $>0,6$

**Tabel 4.9**

### **Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N</b>
-----------------	-------------------------	----------

Kompensasi	0,953	51
Motivasi	0,978	51
Kinerja	0,979	51

Sumber :Lampiran 4,Uji reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach' Alpha pada variabel sebesar Kompensasi (0,953), Motivasi (0,978), dan Kinerja (0,979) maka dari variabel yang sudah di uji dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach' Alpha lebih dai 0,6 jadi kesimpulannya semua variabel dikatakan reliable dan layak dilakukan penelitian lebih lanjut.

### 3. Statistik Deskriptif Penelitian

Ghozali (2016) menyatakan bahwa statistic deskriptif penelitian merupakan uji statistic yang memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari segi nilai rata-rata, minimum, maksimum, median, standar deviasi, varian, sum, range, skewness dan kurtosis dari data sampel yang diteliti.

Hasil statistik dekriptifdapat dihitung dengan kriteria perhitungan 5-1:5= 0,8.

1 – 1,8 = Sangat rendah

1,8 – 2,6 = Rendah

2,6 – 3,4 = Cukup

3,4 – 4,2 = Tinggi

4,2 – 5 = Sangat tinggi

Statistik deskriptif, bagian dari statistic yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Berikut adalah tabel analisis deskriptif untuk masing-masing butir variabel

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

**Tabel 4.10**

**Analisis Deskriptif Kompensasi**

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
1.	Upah sudah memenuhi unsure minimal yang ditetapkan oleh pensasi pemerintah	51	2	5	4.16	.731
2.	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang di emban	51	2	5	4.25	.744
3.	Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi kerja	51	2	5	4.20	.749
4.	Mendapatkan tunjangan-tunjangan lain (misalnya tunjangan makan) yang bersifat tetap setiap bulan	51	2	5	4.10	.831
5.	Mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan	51	2	5	4.22	.730
6.	Mendapatkan tunjangan kesehatan	51	2	5	4.10	.728
7.	Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk	51	2	5	4.27	.666

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
	kerja					
8.	Mendapatkan insentif jika memenuhi target	51	2	5	3.82	.953
9	Mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk kerja	51	2	5	3.98	.948
10.	Setiap tahun menerima tunjangan jasa	51	2	5	3.90	.900
11.	Mendapatkan uang cuti tahunan	51	2	5	3.92	.956
12.	Setiap tahun berlibur bersama seluruh anggota	51	2	5	3.80	1.020
					4.06	

Sumber:Lampiran 5, analisis deskriptif kompensasi

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel kompensasi tertinggi yaitu pada pertanyaan item 7 dengan nilai Mean 4,27 yang menyatakan mendapat tunjangan makan setiap masuk kerja. Sedangkan nilai terendah pada jawaban responden pertanyaan pada item 12 dengan nilai Mean 3,80 yang menyatakan setiap tahun berlibur dengan seluruh anggota.

Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi sebesar 4.06 sehingga dapat dikatakan mempunyai kriteria tinggi pada tanggapan variabel kompensasi di PT Indomobil Nissan Datsun Bantul.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Analisis Deskriptif Motivasi**

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
1.	Tugas yang saya lakukan di tempat kerja ini menunjukkan jati diri saya dan mendorong atau menggerakkan kekuatan dalam pekerjaan	51	2	5	4.08	.956
2.	Saya dapat menikmati tugas yang saya kerjakan di tempat kerja	51	2	5	4.20	.917
3.	Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya	51	1	5	4.10	.944
4.	Pekerjaan yang saya dapat kan saat ini sangat menyenangkan	51	2	5	4.39	.981
5.	Pekerjaan saya sangat menarik dan memotivasi diri saya untuk bekerja	51	2	5	4.20	.917
6.	Terkadang saya begitu terinspirasi oleh pekerjaan saya sehingga saya hamper lupa segalanya	51	1	5	4.10	.944
					4.17	

Sumber :Lampiran 5, analisis deskriptif motivasi

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel Motivasi tertinggi yaitu pada



pertanyaan item 4 dengan nilai Mean 4,39 yang menyatakan pekerjaan yang saya dapat sangat menyenangkan. Sedangkan nilai terendah pada jawaban responden pertanyaan pada item 1 dengan nilai Mean 4,08 yang menyatakan tugas yang saya lakukan di tempat kerja ini menunjukkan jati diri saya dan mendorong atau menggerakkan kekuatan dalam pekerjaan.

Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel mootivasi sebesar 4.17 sehingga dapat dikatakan mempunyai criteria tinggi pada tanggapan variabel kepemimpinan transaksional di PT Indomobil Nissan Datsun Bantul.

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.12**  
**Analisis deskriptif kinerja**

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
1.	Pengetahuan saya harus mendukung dalam melaksanakan tugas	51	2	5	3.45	.757
2.	Saya memahami pedoman kerja sehari-hari	51	2	5	3.49	.674
3.	Saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	51	2	5	3.55	.642
4.	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	51	2	5	3.49	.809

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
5.	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	51	2	4	3.31	.707
6.	Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	51	2	5	3.41	.726
7.	Saya belum akan pulang kalau pekerjaan selesai	51	2	5	3.39	.750
8.	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan, meski ada keperluan pribadi	51	2	5	3.37	.720
9.	Kreatifitas saya dalam bekerja diakui oleh siapapun	51	2	5	3.49	.674
10.	Saya dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha membina hubungan yang harmonis dengan atasan	51	2	5	3.55	.642
11.	Dengan kerja sama yang saya lakukan, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai	51	2	5	3.49	.809
12.	Hasil kerja saya sampai saat ini menjadi yang terbaik	51	2	4	3.31	.707
13.	Dalam bekerja, saya mengedepankan kualitas kerja	51	2	5	3.49	.809
14.	Saya lebih mementingkan kualitas daripada jumlah	51	2	4	3.31	.707
15.	Menurut saya kualitas pegawai yang lain	51	2	5	3.41	.726

No	Pertanyaan	N	Min	max	Mean	Std dev
	baik-baik					
16.	Saya mampu mencapai standar kualitas	51	2	5	3.39	.750
17.	Saya bangga dengan prestasi kerja saya	51	2	5	3.37	.720
18.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	51	2	5	3.49	.674
19.	Saya adalah pegawai terbaik	51	2	5	3.55	.642
20.	Saya tetap bekerja dengan baik meskipun tidak ada pimpinan	51	2	5	3.49	.809
21.	Saya sanggup bersaing dengan siapa saja soal kualitas saya	51	2	4	3.31	.707
22.	Saya menggunakan jam istirahat dengan efektif	51	2	5	3.45	.757
					3.43	

Sumber :Lampiran 5, analisis deskriptif kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa jumlah tanggapan jawaban responden mengenai variabel Motivasi tertinggi yaitu pada pertanyaan item 3,10, dan 19 dengan nilai Mean 3,55 pada masing-masing item dan menyatakan saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas, saya dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha membina hubungan yang harmonis dengan atasan dan saya adalah pegawai terbaik . Sedangkan

nilai terendah pada jawaban responden pertanyaan pada item 5,12, dan 14 dengan nilai Mean 3,31 yang menyatakan saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja, hasil kerja saya sampai saat ini menjadi yang terbaik, dan saya lebih mementingkan kualitas daripada jumlah.

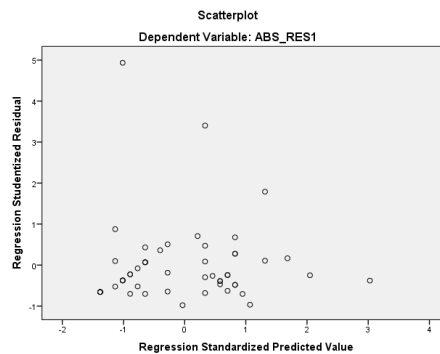
Rata-rata hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja sebesar 3.43 sehingga dapat dikatakan mempunyai criteria tinggi pada tanggapan variabel kinerja di PT Indomobil Nissan Datsun Bantul.

### **C. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Asumsi klasik Tahap 1**

##### **a. Uji Heteroskedesitas**

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



**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 heteroskedesitas di dalam model regresi

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedesitas dengan uji glezser dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**

### Hasil Analisis Heteroskedesitas dengan uji Glezser

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,101	Tidak terjadi heteroskedesitas

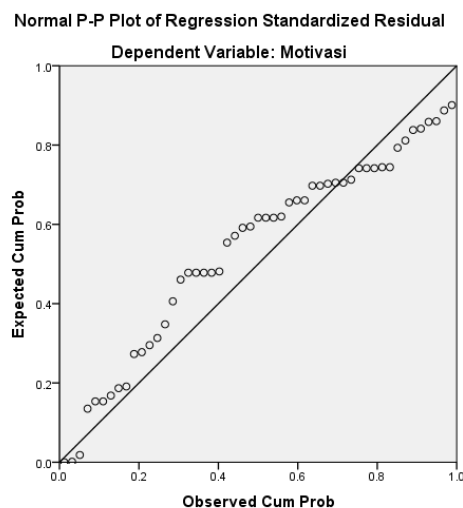
Sumber :Lampiran 6, Hasil analisis heteroskedesitas dengan uji glezser

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen  $>0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedesitas 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, menurut Ghozali (2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistic *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari alpha 0,05. Menurut Ghozali (2016).

Uji normalitas grafik plot dapat dilihat pada gambar berikut ini



### Gambar 4.2

#### Diagram P-Plot

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik 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 berikut:

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Normalitas One-Sample Komogorov-Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,120	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6, Hasil Uji Normalitas

Pada tabel diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar 0,120 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 2

### a. Uji Multikolonieritas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolonieritas yang bertujuan mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Menurut Ghozali (2018) menyatakan suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya. Berikut ini terdapat tabel hasil uji multikolonieritas pada model regresi penelitian.

**Tabel 4.15**

#### Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0.517	1.935	Tidak terjadi multikolinearitas
motivasi	0.517	1.935	

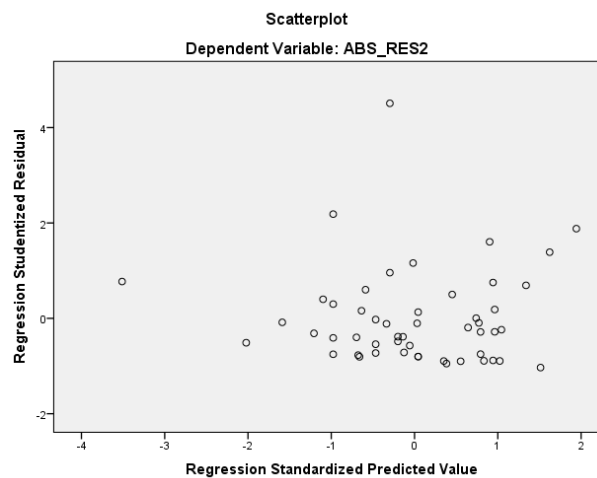
Sumber: Lampiran 6, hasil uji multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.15 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 bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

### b. Uji Heteroskedesitas



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



**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 heteroskedesitas di dalam model regresi.

Selanjutnya terdapat pengujian heteroskedesitas dengan uji glezser dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16**

**Uji Glezser**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi	0,438	
Motivasi	0,568	

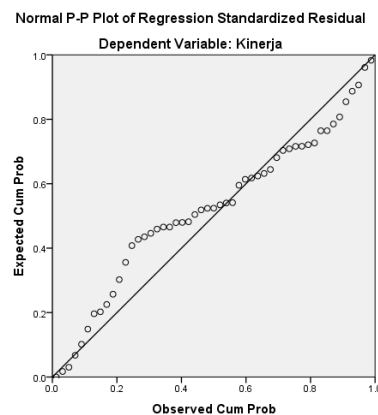
Sumber:Lampiran 6, hasil uji heteroskedesitas

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variabel independen  $>0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedesitas 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, menurut Ghozali

(2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistic *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari alpha 0,05. Menurut Ghozali (2016). Uji normalitas grafik plot dapat dilihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 4.4**

**Diagram P-Plot**

Pada gambar dapat dilihat bahwa titik-titik 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 berikut:

**Tabel 4.17**

### Hasil Uji Normalitas One-Sample Komogorov-Smirnov

Asymp.sig (2-tailed)	Keterangan
0,102	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran, 6 hasil uji normalitas

Pada tabel 4.17 diatas hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp.sig sebesar 0,102 lebih besar dari nilai alpha 0,05 yang artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data pada model regresi menggunakan *path analisis* atau analisi jalur melalui uji t (parsial) dan uji *sobel test*. *Path analisis* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*nya melalui variabel *intervening*. *Path analisis* dilakukan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

##### 1. Analisi Regresi Tahap Pertama

Tabel 4.18

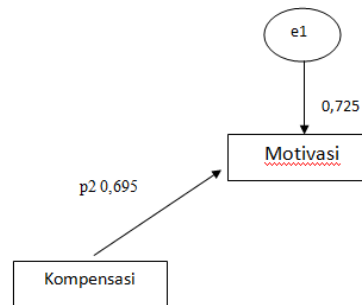
#### Persamaan Regresi Pertama

Variabel	Adjusted R	Standarized Coefficient	Sig

	<b>Square</b>		
Kompensasi	0,473	0,695	0,000

Sumber: Lampiran 6, hasil uji t (parsial)

Pada tabel diatas merupakan pengaruh dari variabel kepemimpinan transaksional dan kompensasi terhadap motivasi. Dari tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistic didapatkan nilai yang signifikan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap motivasi yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**. Dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,473 merupakan pengaruh yang diberikan dari pengaruh kompensasi terhadap variabel motivasi sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan didalam penelitian ini, selanjutnya yaitu untuk mencari nilai  $e1$  dapat dilakukan dengan cara  $e1 = \sqrt{(1 - 0,473)} = 0,725$ . Dan untuk nilai *Standarized Coefficient* P2 sebesar 0,695 Berikut ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang kedua sebagai berikut



**Gambar 4.5**

**Model Jalur Regresi Pertama**

Pada gambar 4.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai P2 sebesar 0,695 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kompensasi terhadap motivasi dengan nilai e1 sebesar 0,725 atau 72,5% merupakan jumlah varian dari variabel motivasi kerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain dari variabel kompensasi.

**2. Analisis Regresi Tahap kedua**

**Tabel 4.19**

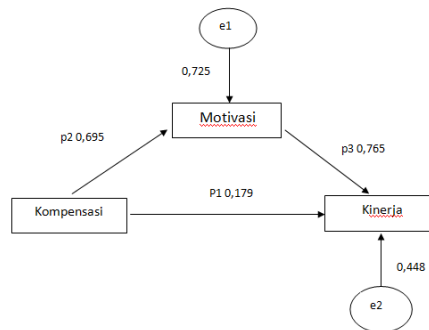
**Persamaan Regresi kedua**

Variabel	Adjusted R Square	Standarized Coefficient	Sig
Kompensasi	0,799	0,179	0,048

Motivasi		0,765	0,000
----------	--	-------	-------

Sumber: Lampiran 6, hasil uji t (parsial)

Pada tabel 4.19 diatas merupakan pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Dari tabel diatas dapat diketahui berdasarkan hasil uji t statistic didapatkan nilai yang signifikan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,048 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja sehingga, dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**. Berikutnya nilai signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan **H3 diterima**. Dan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,799 atau 79,9% merupakan pengaruh yang diberikan dari pengaruh variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja sisanya sebesar 20,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukan didalam penelitian ini, selanjutnya yaitu untuk mencari nilai  $e^2$  dapat dilakukan dengan cara  $e^2 = \sqrt{(1 - 0,799)} = 0,448$ . Dan untuk nilai *Standarized Coefficient* P1 sebesar 0,179 dan P3 sebesar 0,765 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 diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui jalur p1 yaitu sebesar 0,179. Sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) adalah perkalian antara jalur p1 x p3 sebesar  $0,179 \times 0,765 = 0,136$ . Maka pengaruh total yang diberikan variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu:  $0,179 + 0,136 = 0,315$  atau 31% sedangkan sisanya pengaruh dari variabel lain. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,179 sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,136 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien jalur (p1 x p3) sebesar 0,136 hasil signifikan atau tidak, berikutnya peneliti akan menguji dengan menggunakan uji *sobel test*

### **3. Uji Sobel Test**



Pengujian hipotesis intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dalam buku Ghazali (2015) dan dikenal dengan uji Sobel test. Uji Sobel test dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui Z.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Sobel Test I**

<b>T hitung</b>	<b>T tabel</b>
5,314	1,980

Sumber : Lampiran 7, hasil uji Sobel test

Pada tabel di atas bias dilihat dari hasil uji Sobel test menunjukkan bahwa nilai dari t hitung lebih > dari t tabel sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z).

## **G. Pembahasan**

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul pembahasan sebagai berikut.

### **a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian menggunakan uji regresi diperoleh hasil  $0,044 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rivirega Kasenda (2013) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal pemberian kompensasi yang layak berdasarkan beban kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan haruslah layak karena memang salah satu tujuan utama karyawan bekerja di salah satu perusahaan adalah mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam apa yang telah karyawan kerjakan untuk perusahaan..

#### **b. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan uji regresi diperoleh hasil  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi maka dapat dikatakan H4 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngantemin dan Wanti Arumwati (2012), Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Didik Julianto dan Rohmah Kurniawati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

Dalam hal ini besaran kompensasi yang ada pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul sudah sesuai dengan standar UMR yang ada serta memperhatikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan maka dari itu para karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun bantul menjadi termotivasi

### **c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Dari hasil penelitian menggunakan regresi diperoleh hasil sig sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis H5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rivirega Kasenda (2013), Yanti, dkk (2014) masing-masing menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini mengartikan bahwa jika motivasi kerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, hal sebaliknya bias terjadi jika motivasi kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun.

Dari hasil signifikan positif dan berdasarkan hasil distribusi deskriptif jawaban responden yang dilaporkan didapatkan nilai indikator tertinggi pada instrument pertanyaan pekerjaan sangat berarti bagi karyawan, hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul sangat menilai bahwa pekerjaan mereka sangat berarti untuk kehidupannya maka

pernyataan tersebut menjadi dorongan untuk termotivasi dalam bekerja akan lebih tinggi.

**d. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *uji sobel test 2* memperoleh hasil nilai dari  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $3,622 > 1,98$  sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening dan hasil H7 diterima.