

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBYEK DAN SUBYEK PENELITIAN

1. Sejarah Perusahaan

Dealer Nissan pertama kali masuk ke Indonesia pada tahun 1969 dengan nama Datsun melalui agen tunggal PT Indokaya yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan yang didirikan bersama dengan saudara-saudaranya yang lain. Jenis kendaraan yang diproduksi pada tahun itu yaitu antara lain pick up, multipurpose (jip) dengan jumlah produksi rata-rata sekitar 750/unit yang dipasarkan di Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Semarang, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Balikpapan, Ujung pandang, Medan dan Manado.

Sekitar tahun 1980an Indomobil mulai menjual passenger car merek Nissan di Indonesia. Dan pada era 2000 tahun 2013 Indomobil Nissan telah memiliki 95 Dealer Nissan yang tersebar di Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Jawa dan Bali dan direncanakan menjadi 114 dealer Nissan ditahun 2014. Saat ini Indomobil Nissan mengkhususkan diri pada penjualan kendaraan, new cars, maupun used cars, pelayanan sevice kendaraan, body repair maupun aksesoris-aksesoris kendaraan.

Nissan Datsun Bantul merupakan dealer ke 108 yang diresmikan pada tanggal 7- Mei- 2015 bertempat di Jalan Ring road Selatan, Taman Tirtro, Kasihan, Bantul yang berada diatas lahan seluas 3.800 meter persegi, dan dengan luas bangunan yang mencapai 4.000 meter persegi. Nissan Datsun Bantul ini merupakan cabang ke 5 dan cabang ke 97 Nissan di Indonesia. Perihal

keunggulan Datsun, selain telah mengusung engine yang mengadopsi Nissan March sebesar 1.200 cc, produk ini juga merupakan termasuk LCGC Zero Persen. Yang mampu membuat irit bahan bakar, sedangkan untuk satu liternya bisa lebih dari 20 km. selain itu Datsun tidak hanya menyediakan fasilitas untuk lima penumpang, tetapi juga sampai tujuh penumpang. Fasilitas 3S yang diberikan oleh Nissan Datsun yaitu berupa Sales, Spareparts, dan Service. Dengan market satu bulan 1.800 (unit) di Yogyakarta. Dan rata-rata Nissan Datsun dapat terjual sebanyak 100 unit.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Nissan Datsun

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

b. Misi Nissan Datsun

1. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi
2. Meningkatkan kualitas SDM, Organisasi & Teknologi Informasi secara berkesinambungan
3. Menumbuh kembangkan falsafah profit dan harmoni

3. Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yang diambil secara langsung ke lapangan oleh peneliti dan dengan menggunakan instrumen yang sudah dipilih yaitu menggunakan kuesioner untuk menghimpun data dari lapangan secara langsung pada responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Responden yang

diambil pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang dimiliki oleh Dealer Nissan cabang Bantul.

Tabel 4.1 Distribusi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah kuisoner	Jumlah presentase (%)
Kuesioner yang dibagikan	55 kuesioner	
Kuesioner yang terkumpul	47 kuesioner	47%
Kuesioner yang rusak	-	-
Kuesioner yang digunakan	47 kuesioner	47%
Response rate	85%	-

Sumber: Lampiran 2 Deskripsi Responden (2018)

4. Deskripsi Responden

Jadi penulis telah menyebar kuesioner sebanyak 55 kuesioner pada Dealer Nissan cabang Bantul yang digunakan sebagai obyek penelitian ini. Namun kuesioner yang dapat kembali hanya 48 kuesioner dan semuanya layak untuk diolah. Hal tersebut dikarenakan yang mengisi kuesioner hanya karyawan dan staff biasa sedangkan jabatan yang lebih tinggi dari itu tidak mengisi kuesioner tersebut. Sehingga penulis menggunakan 48 kuesioner tersebut untuk diolah dalam penelitian ini. Adapun profil dari 48 orang di Dealer Nissan Bantul yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	31	66%	100%
	Perempuan	16	34%	

Sumber: Lampiran 2 Deskripsi Responden (2018)

B. STATISTIK DESKRIFTIF VARIABEL

Analisis statistik deskriptif variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data primer yang telah terkumpul setelah itu sumber informasi yang diperoleh dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, minimum, mean dan juga standar deviasi. Menurut Mufti Hasan Alfani (2018) jawaban responden akan dikategorikan kedalam beberapa kategori menurut alternatif jawaban. Kategori variabel tersebut akan ditentukan dengan skala interval dengan rumus sebagai berikut yaitu:

interval= Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$\text{banyak bilangan: } \frac{5-1}{5}$$

: 0,80

Maka dengan interval 0,80 jawaban responden masing-masing variabel dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Skor kategori sangat baik :4,24- 5,00
2. Skor kategori baik :3,43- 4,23
3. Skor kategori cukup :2,62- 3,42

4. Skor kategori kurang baik :1,81- 2,61

5. Skor kategori tidak baik :1,00- 1,80

Berikut ini merupakan perhitungan statistik deskriptif pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan yang Melayani

Descriptive Statistics

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
Pemimpin di perusahaan menunjukkan sikap mau berkorban	47	1	5	3,11	3	Cukup
Pemimpin diperusahaan mampu menunjukkan perilaku yang terbuka terhadap anda (misalnya: terbuka tentang kondisi perusahaan)	47	1	5	3,38	3	Cukup
Pemimpin perusahaan mampu menunjukkan perilaku yang memperlihatkan kerendahan hati terhadap anda	47	1	5	3,47	4	Baik
Pemimpin perusahaan mampu membina hubungan yang mendalam dengan anda (misalnya: mau memahami masalah keluarga yang dihadapi karyawan)	47	1	5	3,62	4	Baik
Pemimpin perusahaan menunjukkan pola pemikiran yang bermoral (misalnya: tidak berkata kasar pada karyawan)	47	2	5	3,81	4	Baik
Pemimpin perusahaan menunjukan pola perilaku yang bermoral (misalnya: tidak bertindak semena-mena pada karyawan)	47	2	5	3,83	4	Baik
Pemimpin mengarahkan anda untuk percaya pada keyakinan yang anda anut agar anda dapat	47	2	5	3,85	4	Baik
Secara keseluruhan pemimpin perusahaan mampu mengubah anda menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan	47	2	5	3,83	4	Baik
Rata-rata	47			3,61		Baik

Sumber: Lampiran 3 Analisis Deskriptif (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada setiap item variabel-variabel

menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan yang melayani. Adapun rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini adalah 3,61 dengan skor maximum 5 dan skor minimum 1. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pemahaman responden terhadap item pertanyaan kepemimpinan yang melayani adalah tinggi karena memiliki nilai rata-rata 3,61.

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi
Descriptive Statistics

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
Tugas-tugas yang saya lakukan ditempat kerja sendiri mewakili kekuatan pendorong dalam pekerjaan saya	47	3	5	4,11	4	Baik
Tugas yang saya lakukan ditempat kerja menyenangkan	47	3	5	4,11	4	Baik
Pekerjaan saya berarti	47	3	5	4,15	4	Baik
Pekerjaan saya sangat menyenangkan	47	3	5	4,13	4	Baik
Karena pekerjaan saya menarik, membuat saya termotivasi dalam bekerja	47	3	5	3,96	4	Baik
Terkadang saya menjadi begitu terinspirasi oleh pekerjaan	47	2	5	3,77	4	Baik
Rata-rata	47			4,04		Baik

Sumber: Lampiran 3 Analisis Deskriptif (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian dari responden terhadap variabel Motivasi. Adapun rata-rata penilaian dari responden dalam penilaian ini adalah 4,04 dengan skor maximum 5 dan skor minimum 2. Hal ini berarti menunjukkan bahwa tingkat pemahaman responden terhadap item pertanyaan motivasi adalah tinggi karena memiliki nilai rata-rata 4,04.

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja**Descriptive Statistics**

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus penuh atau diselesaikan	47	3	5	4,21	4	Baik
Target yang saya buat/terima sangat menantang namun realistis	47	3	5	4,19	4	Baik
Saya selalu memenuhi kuantitas yang sudah ditargetkan	47	3	5	4,09	4	Baik
Pelanggan internal/ eksternal puas atas kuantitas yang dihasilkan	47	3	5	4,13	4	Baik
Kualitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	47	3	5	4,17	4	Baik
Bagi saya, kualitas adalah mutlak untuk dipenuhi	47	3	5	4,32	4	Sangat Baik
Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada	47	2	5	4,09	4	Baik
Pelanggan internal/eksternal puas atas kualitas layanan yang saya berikan	47	2	5	4,19	4	Baik
Dalam menyelesaikan target, saya selalu tepat waktu	47	3	5	4,06	4	Baik
Pelanggan internal/eksternal puas atas penyelesaian pekerjaan yang saya hasilkan karena tepat waktu	47	1	5	4,23	4	Baik
Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai	47	3	5	4,36	4	Sangat Baik
Proses kerja yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar	47	3	5	4,28	4	Sangat Baik
Proses kerja yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	47	1	5	4,19	4	Baik
Rata-rata	47			4,19		Baik

Sumber: Lampiran 3 Analisis Deskriptif (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian dari responden terhadap variabel kinerja. Adapun rata-rata dari penelitian responden dalam penilaian ini adalah 4,19 dengan skor maximum 5 dan skor minimum 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemahaman dari

responden atas item pertanyaan kinerja yang diberikan adalah sangat tinggi karena memiliki nilai rata-rata 4,19.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja
Descriptive Statistics

Pertanyaan	N	Min	Max	Mean	Median	Keterangan
Gaji/ upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas	47	1	5	3,47	3	Baik
Selain gaji/ upah, saya menerima tunjangan lainnya	47	2	5	3,87	4	Baik
Pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	47	1	5	4,02	4	Baik
Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk belajar, ini sangat menyenangkan	47	1	5	4,02	4	Baik
Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas	47	1	5	3,98	4	Baik
Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)	47	3	5	3,91	4	Baik
Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	47	3	5	3,98	4	Baik
Penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat kepada saya	47	2	5	3,79	4	Baik
Penyelia memuji saya apabila mencapai hasil yang baik	47	2	5	3,74	4	Baik
Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	47	1	5	3,77	4	Baik
Penyelia selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan	47	1	5	3,81	4	Baik
Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja	47	2	5	4,11	4	Baik
Rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani	47	3	5	4,13	4	Baik
Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas	47	3	5	4,09	4	Baik
Rata- rata	47			4,20		Baik

Sumber: Lampiran 3 Analisis Deskriptif (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian dari responden terhadap variabel kepuasan kerja. Adapun rata-rata dari penelitian responden dalam penilaian ini adalah 4,20 dengan skor maximum 5 dan skor minimum 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemahaman dari responden atas item pertanyaan kepuasan kerja yang diberikan adalah sangat tinggi karena memiliki nilai rata-rata 4,20.

C. UJI KUALITAS INSTRUMENT DAN DATA

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk menguji tingkat kebenaran dan kesesuaian dari instrumen penelitian. Dalam menguji kualitas instrumen yang digunakan oleh penulis yaitu uji validitas dan reliabilitas. Menurut Ghozali (2005:45) uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa valid item pernyataan kuesioner (instrumen penelitian). Atau seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur seberapa reliable dan konsisten suatu kuesioner.

Dalam penelitian ini, terdapat 41 item pernyataan dari keseluruhan variabel dan dengan jumlah responden sebanyak 47 karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pada pengujian validitas ini bertujuan untuk mengetahui seberapa valid item pernyataan kuesioner (instrumen penelitian), atau seberapa cermat suatu alat

ukur melakukan fungsi ukurannya. Menurut Ghazali (2005:45) Uji validitas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan, dikatakan valid apabila tingkat signifikan 0,05 (5%) atau kurang. Hasil lengkap uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan yang Melayani

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Servant Leadership	X1-1	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-2	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-3	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-4	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-5	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-6	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-7	0.000	Valid
Servant Leadership	X1-8	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.7 hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai semua item mendapatkan nilai signifikan < 0.05 maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen kepemimpinan yang melayani dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Instrinsik

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Motivasi Instrinsik	X2-1	0.000	Valid
Motivasi Instrinsik	X2-2	0.000	Valid
Motivasi Instrinsik	X2-3	0.000	Valid
Motivasi Instrinsik	X2-4	0.000	Valid
Motivasi Instrinsik	X2-5	0.000	Valid
Motivasi Instrinsik	X2-6	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai semua item mendapatkan nilai signifikan < 0.05 maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen motivasi instrinsik dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	X3-1	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-2	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-3	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-4	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-5	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-6	0.001	Valid
Kepuasan kerja	X3-7	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-8	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-9	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-10	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-11	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-12	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-13	0.000	Valid
Kepuasan kerja	X3-14	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai semua item mendapatkan nilai signifikan < 0.05 maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y-1	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-2	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-3	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-4	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-5	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-6	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-7	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-8	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-9	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-10	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-11	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-12	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Y-13	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas (2018)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS, menunjukkan nilai semua item mendapatkan nilai signifikan < 0.05 maka hal

tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabelitas

Menurut Ghozali (2005:42) mengatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronboch Alfa (α) $>$ 0,60. Uji reliabel ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel/instrument. Berikut ini merupakan hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Servant Leadership	0.931	Reliabel
Motivasi Instrinsik	0.892	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.893	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.900	Reliabel

Sumber: Lampiran 4 Uji Reliabilitas (2018)

Dari tabel 4.11 hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel independen dan dependen yang telah diujikan memiliki nilai $>$ 0.60 maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel servant leadership, motivasi instrinsik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

D. ANALISIS UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik pada penelitian ini yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Dibawah ini merupakan hasil uji statistik *one sample Kolmogorov – Smirnov Test*:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Asym.sight (2-tailed)	Keterangan
0,663	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 5 Uji Normalitas (2018)

Berdasarkan data pada tabel 4.12 hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0.663 > 0,05$ sehingga asumsi klasik untuk uji normalitas ini dapat dikatakan diterima atau terpenuhi, dan dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika nilai VIF (Variant Inflating Factor) kurang dari 10 dan nilai tolerance $> 0,1$, maka hal tersebut tidak ada multikolinearitas Ghazali (2016). Berdasarkan uji multikolinearitas yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

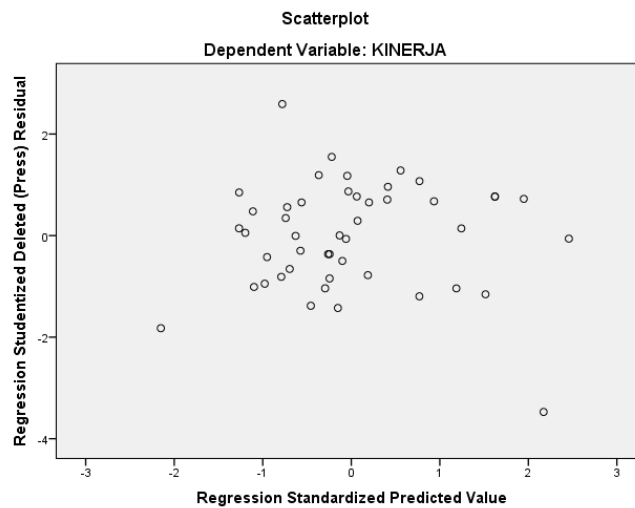
Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Servant	0.870	1.149	Non multikol
Motivasi	0.850	1.176	Non multikol
Kepuasan	0.772	1.296	Non multikol

Sumber: Lampiran 5 Uji Multikolinearitas (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas memiliki nilai lebih dari 0,1 yang berarti hal tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas. Pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama dimana tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut homoskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 5 Uji Heterokedastisitas (2018)

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot terlihat bahwa terdapat titik-titik yang ada pada gambar menyebar diatas angka 0 diatas sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

E. TEKNIK ANALISI DATA

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, alat analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* atau analisis jalur melalui uji koefisiwn determinasi dan uji statistik (uji-T) yang dioprasikan dengan menggunakan aplikasi SPSS. *Path Analysis* ini digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel intervening. Berikut merupakan hasil dari uji *Path Analysis* yang dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu sebagai berikut:

1. *Path Analysis Tahap Pertama*

Tabel 4. 15
Persamaan Regresi Pertama

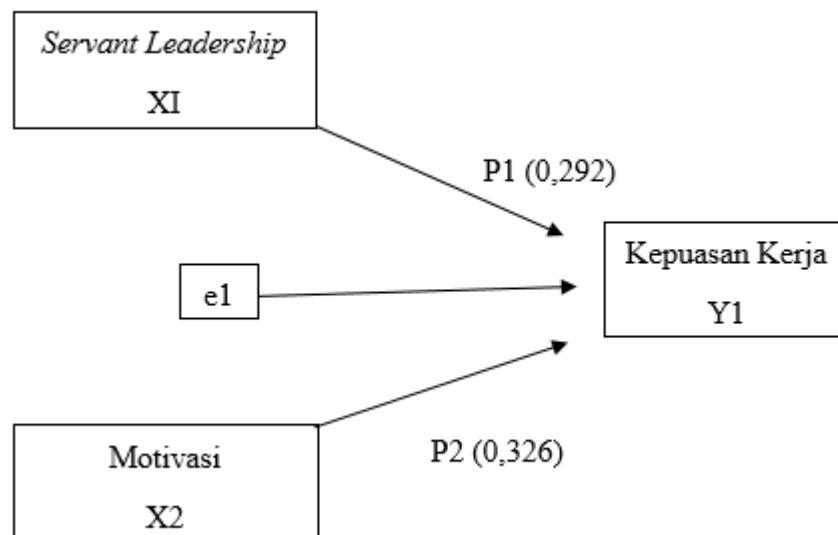
Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig
Kepemimpinan yang melayani	0.193	0.292	0.036
Motivasi		0.326	0.020

Sumber: Lampiran 6 Uji Hipotesis (2018)

*Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

Pada tabel 4.15 merupakan pengaruh dari variabel kepemimpinan yang melayani dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Dapat diketahui bahwa pada tabel Uji-t statistik kepemimpinan yang melayani memiliki nilai signifikan sebesar $0.036 < 0.05$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan yang melayani berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja dan **H2 diterima**. Sedangkan untuk variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar $0.020 < 0.05$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan kerja maka **H4 diterima**. Dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.193 atau 19.3% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel kepemimpinan yang melayani dan motivasi terhadap kepuasan kerja sisanya sebesar 80,7% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diketahui dan tidak diteliti. Untuk mencari nilai $e1$ dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,193)} = 0,961$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk jalur P1 sebesar 0.292 dan P2 sebesar 0.326.

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



Gambar 4.1

Model Jalur Regresi Pertama

Pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa nilai P1 sebesar 0,292 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja dan P2 sebesar 0,326 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Dan nilai e1 sebesar 0,961 atau 9,61%.

2. Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 4.16
Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adjusted R Square	Standardized Coefficients	Sig
Kepuasan kerja	0.445	0.328	0.012
Kepemimpinan yang melayani		-0.186	0.122
Motivasi		0.536	0.000

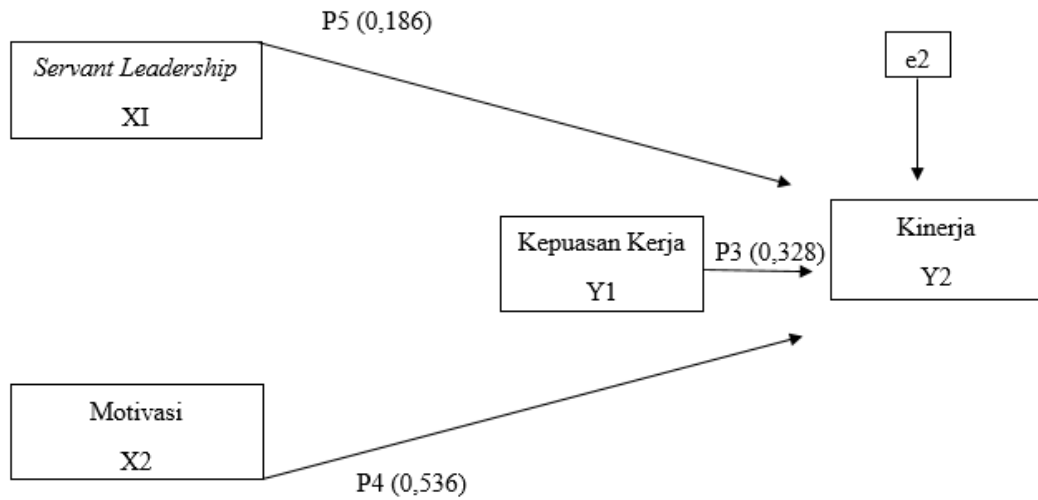
Sumber: Lampiran 6 Uji Hipotesis (2018)

*Variabel Dependen (Kinerja)

Pada tabel 4.16 merupakan pengaruh dari variabel kepuasan kerja, kepemimpinan yang melayani dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat

diketahui berdasarkan hasil uji t statistik didapatkan nilai signifikan pengaruh dari kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan sebesar $0.122 > 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan **H1 ditolak**. Nilai pengaruh dari variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan **H2 diterima**. Nilai pengaruh dari variabel kepuasan terhadap variabel kinerja sebesar $0.012 < 0.05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan **H5 diterima**. Dan nilai *adjusted R square* sebesar 0.445 atau 44.5% merupakan pengaruh yang diberikan dari variabel kepuasan kerja, kepemimpinan yang melayani dan motivasi terhadap kinerja sisanya sebesar 55.5% merupakan pengaruh dari variabel – variabel lain yang tidak diketahui dan tidak diteliti dalam penelitian ini, untuk mencari nilai e^2 dapat dilakukan dengan cara $e^2 = \sqrt{(1 - 0,445)} = 0,759$. Dan nilai *standardized coefficients* untuk P5 sebesar -0.186 P4 sebesar 0,536 P3 sebesar 0.328.

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



Gambar 4.2
Model Jalur Regresi Kedua

Pada gambar 4.2 dapat diketahui bahwa nilai P5 sebesar 0.186 merupakan nilai jalur pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja dan nilai P4 merupakan nilai jalur pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja sebesar 0.536 dan P3 merupakan nilai jalur pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.328. Nilai e2 sebesar 0.759 merupakan jumlah varian dari variabel kinerja yang berasal dari pengaruh variabel lain selain variabel kepemimpinan yang melayani, motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil dari analisis jalur (*Path analysis*) yang telah dijelaskan, pada tabel 4. 16 diatas diketahui bahwa nilai jalur P1 yang merupakan pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan sebesar 0.186, selanjutnya pengaruh tidak langsung kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dengan mengkalikan nilai koefisien

kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil perkalian tersebut adalah $0.292 \times 0.328 = 0.095$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0.095 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0.186 . Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga **H6 ditolak**. Sedangkan untuk pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, dilihat dari pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0.326 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.328 . Hasil perkalian untuk menghitung pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja yaitu $0.326 \times 0.328 = 0.106$. Hasil tersebut bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0.106 <$ nilai pengaruh langsung sebesar 0.536 . Sehingga dapat dikatakan motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sehingga **H7 ditolak**.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Uji sobel test dilakukan dengan cara menggunakan kalkulator sobel. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari $1,98$ dengan signifikansi 5% . Pada penelitian ini sobel test dilakukan dua kali, pertama menguji pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja melalui kepuasan, hasil kalkulator sobel test mendapatkan nilai z sebesar 1.59677080 , karena nilai z yang diperoleh sebesar $1.59677080 < 1.98$ dengan tingkat signifikan

5% maka membuktikan bahwa kepuasan tidak memediasi hubungan pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap Kinerja Karyawan.

Uji sobel test yang kedua yaitu menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar $1.12056904 < 1.98$ dengan tingkat signifikan 5% maka membuktikan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 19
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Keterangan	Hasil
H1	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H2	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H3	Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Diterima
H4	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Diterima
H5	Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Diterima
H6	Kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Ditolak
H7	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Ditolak

F. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan

Pengujian pada hipotesis 1 melalui analisis statistik yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi pernyataan tersebut tidak terdapat pada karyawan Dealer Nissan

Bantul. Kinerja yang tinggi pada karyawan Dealer Nissan Bantul tidak disebabkan oleh kepemimpinan yang melayani. Faktanya yang terjadi pada karyawan Dealer Nissan Bantul tingkat kepemimpinan yang melayani yang tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan dan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang baik. Jadi apabila karyawan Dealer Nissan merasa kepemimpinan yang melayaninya tinggi tidak selalu akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul Saragih, Indi Djastuti dan Mirwan Surya Perdana (2016) bahwa kepemimpinan yang melayani tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap kepuasan kerja

Pengujian pada hipotesis 2 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan yang melayani terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang melayani maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang didapatkan. Hal tersebut dapat dilihat ketika pemimpin yang ada pada perusahaan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap karyawannya serta memberikan pengarahan yang lebih baik terhadap seluruh karyawan pada Dealer Nissan Bantul maka karyawan akan merasa puas karena telah diperlakukan dengan semestinya oleh pemimpinnya dan merasa dihargai atas apa yang telah mereka kerjakan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul Saragih, Indi Djastuti dan Mirwan Surya Perdana (2016), Ester Rantung (2015), Yusuf Cerit (2009) yang

mengatakan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada hipotesis 3 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari karyawan Dealer Nissan Bantul bahwa ketika karyawan termotivasi dengan pekerjaannya sendiri dan merasa nyaman dengan pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan apa yang dia inginkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Selain itu karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan maka ketika karyawan itu termotivasi hal tersebut dapat memaksimalkan pekerjaan yang telah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto dan Dyah Widayati (2011), Aulia Andini Putri (2011), Kiruja E.K dan Elegwa Makuru (2018) bahwa motivasi intrinsik dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan kerja

Pengujian pada hipotesis 4 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang di dapatkan. Salah satunya adalah ketika

karyawan Dealer Nisaan cabang Bantul merasa hasil pekerjaan yang mereka lakukan dapat dihargai oleh seluruh karyawan termasuk pimpinannya maka hal tersebut akan berdampak pada kepuasan. Selain itu ketika karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dia kerjakan. oleh Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi (2015), H. Muhammad Arifin (2014) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pada hipotesis 5 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya dan atas penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya maka hal tersebut akan membuat karyawan memberikan feedback yang baik terhadap hasil kerjanya yang sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu karyawan Dealer Nissan cabang Bantul merasa ketika pimpinannya dapat memberikan pengarahan yang baik, dapat berkomunikasi dengan baik, menghargai atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya, serta pemberian bonus dan juga upah yang sesuai dengan apa yang karyawan inginkan maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan, ketika karyawan merasa puas maka hal tersebut

dapat berpengaruh terhadap kinerjanya Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Andini Putri (2014), Irawan Ciptodiharjo (2013), Vivin Maharani, Eka Afnan Troena dan Noermijati (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan yang melayani terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengujian pada hipotesis 6 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepemimpinan yang melayani pada Dealer Nissan Bantul menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu juga hal tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Apabila karyawan Dealer Nissan Bantul merasakan kinerja yang tinggi hal tersebut tidak disebabkan oleh kepemimpinan yang melayani. Faktanya yang terjadi pada karyawan Dealer Nissan Bantul tingkat kepemimpinan yang melayani tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan dan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang baik. Jadi apabila karyawan Dealer Nissan Bantul merasakan kepemimpinan yang melayani tinggi tidak selalu akan mempengaruhi pada kinerjanya. Dan apabila karyawan Dealer Nissan Bantul merasakan kepemimpinan yang melayani tentu hal tersebut akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan apabila karyawan telah merasa puas maka karyawan pun akan menghasilkan kinerja yang baik. Akan tetapi karyawan Dealer Nissan Bantul tidak merasakan kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja karyawan maka hal tersebut tidak akan memunculkan kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pengujian pada hipotesis 7 melalui analisis statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi pada karyawan Dealer Nissan Bantul menunjukkan tingkat yang tinggi, belum tentu hal tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Apabila tingkat kinerja karyawan tinggi hal tersebut tidak disebabkan oleh motivasi intrinsik. Faktanya yang terjadi pada Dealer Nissan Bantul tingkat motivasi intrinsik yang tinggi tidak dapat menjadikan tolak ukur bagi kinerja karyawan dan tidak dapat mempengaruhi kinerja yang baik pula. Dan apabila karyawan merasakan motivasi intrinsik yang tinggi maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja, yang bertujuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi karyawan Dealer Nissan Bantul tidak merasakan motivasi intrinsik terhadap kinerjanya maka hal tersebut tidak akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan tersebut sehingga hal tersebut juga berdampak pada kinerja karyawan.