

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dealer Honda di Bumiayu**

###### **a. Sejarah Singkat Dealer Astra Bumiayu**

Astra motor beralamat di JL. P Diponegoro 600 RT 003/005, Dukuhturi Bumiayu. Astra motor berdiri pada tanggal 25 Juli 2015 yang di pimpin oleh Bapak Naca Kurnia. Astra Motor merupakan salah satu Corporate Operation PT Astra International Tbk. yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan retail kendaraan roda dua merk Honda. Dalam dealer astra motor hanya menyediakan penjualan sepeda motor belum ada fasilitas untuk service motor. Pembagian kuesioner pada dealer Astra Motor adalah sebanyak 30 kuesioner.

###### **b. Sejarah Singkat Dealer Nusantara Sakti Bumiayu**

Dealer Nusantara Sakti beralamat di Jl. Raya No.187, Dukuhturi Bumiayu, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah 52273. Nusantara sakti adalah perusahaan yang bergerak dalam penjualan sepeda motor merek honda. Ada dua bagian pada Dealer Nusantara Sakti yaitu bagian penjualan dan bagian service atau bengkel. Pembagian kuesioner pada dealer Astra Motor adalah sebanyak 30 kuesioner.

## 2. Visi dan Misi Dealer Honda di Bumiayu

### a. Visi dan Misi Astra Motor Bumiayu

Visi : Menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dengan cara merealisasikan mimpi dan menciptakan kegembiraan para pelanggan serta berkontribusi bagi masyarakat Indonesia.

Misi :Menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat Indonesia dengan produk dan layanan terbaik.

### b. Visi dan Misi Dealer Nusantara Sakti Bumiayu

Visi : Menjadi Group Dealer sepeda motor Honda terbesar dan menjadi perusahaan pembiayaan terbaik, tersehat, dan terpercaya di Indonesia.

Misi :Pemberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan konsep 3T yaitu Tercepat, Termudah, dan Terpercaya namun tetap mengindahkan aspek kehati-hatian sehingga menjadi perusahaan yang sehat dan kuat.

## B. Gambaran Umum Responden

Penyajian data karakteristik responden yang merupakan karyawan Dealer Motor Honda Astra dan Nusantara Bumiayu adalah penggambaran secara umum mengenai kondisi riil karyawan yang ada di Dealer Honda Astra dan Nusantara Bumiayu. Penggambaran tersebut dibagi ke dalam beberapa karakteristik, meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

### a. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	20	33,3 %
2	Perempuan	40	66,7%
	Jumlah	60	100 %

Sumber: Data yang diolah (2017)

Tabel 5. menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%. Jumlah responden laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jumlah karyawan Dealer Astra Motor dan Nusantara Sakti Bumiayu didominasi oleh laki-laki. Karena di Dealer Astra Motor dan Nusantara Sakti Bumiayu merupakan dealer penjualan sepeda motor yang terbagi atas dua bagian antara lain bagian penjualan dan service sepeda motor diutamakan laki-laki. Akan tetapi ada juga yang perempuan yang berada pada bidang penjualan.

#### b. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	>20	5	8,3%
2	21 – 30	47	78,3%
3	31 – 40	8	13,4 %
	Jumlah	60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 6. menunjukkan bahwa responden yang berusia > 20 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3%. Dan responden yang berusia 31 – 40 sebanyak 8 orang atau sebesar 13,4%. Sementara jumlah responden terbanyak pada usia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 78,3%.

#### c. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 7. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 – 5	50	83,3%
2	6 – 10	10	16,7%
	Jumlah	60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 7. menunjukkan bahwa responden terbanyak menurut masa kerja 1 – 5 tahun yaitu 50 responden atau sebesar 83,3%, sementara responden terendah pada responden dengan masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 16.7%.

#### d. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 8. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	5	8,3 %
2	DIII	2	3,3 %
3	SMA	17	28,4 %
4	SMK	36	60 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 8. menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 8,3%. DIII sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3%. SMA sebanyak 17 orang atau sebesar 28,4% dan jumlah responden yang berpendidikan SMK sebanyak 36 orang atau sebesar 60%.

### C. Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014)

Kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini :

1.) Nilai maksimum indeks :  $60 \times 7 = 420 / 7 = 60$

2.) Nilai minimum indeks :  $60 \times 1 = 60 / 7 = 8,57$

Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box-method*), maka nilai interval dapat dihitung dengan cara: nilai maksimum dikurangi nilai minimum dan hasilnya dibagi tiga akan menghasilkan nilai interval sebesar 17,14 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks, yang dalam contoh ini adalah sebagai berikut:

$8,57 - 25,71 = \text{Rendah}$

$25,71 - 42,86 = \text{Sedang}$

$42,86 - 60 = \text{Tinggi}$

Berdasarkan data kuesioner responden yang diperoleh, deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**a. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional**

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Saya dapat mengenali emosi yang ada pada diri saya sendiri	1	0	0	16	25	216	98	50,58	Tinggi
2	Saya mampu memahami dan mengekspresikan emosi dengan baik	0	4	0	28	15	228	63	48,28	Tinggi
3	Saya mampu memotivasi diri sendiri	0	2	9	28	60	192	35	46,57	Tinggi
4	Saya memahami keadaan emosi karyawan lain dengan baik.	1	0	36	24	30	180	35	43,71	Tinggi

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kecerdasan Emosional (Lanjutan)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7		
5	Saya menjalin hubungan dengan rekan sekerja	1	0	6	12	10	263	49	49,85	Tinggi
Jumlah									239,26	
Rata-rata									34,18	

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan nilai rata-rata skor variabel kecerdasan emosional adalah 34,18 yang artinya bahwa secara keseluruhan responden setuju dengan kriteria tinggi. Berdasarkan hasil tabel diatas, pada pernyataan nomor satu saya dapat mengenali emosi yang ada pada diri saya sendiri diperoleh nilai indeks 50,58 dengan kriteria tinggi. Hal ini berarti karyawan dapat mengenali emosinya dengan baik. Pada pernyataan nomor dua saya mampu memahami dan mengekspresikan emosi dengan baik diperoleh nilai indeks sebesar 48,28 dengan kriteria tinggi. Yang artinya karyawan mampu memahami emosi pada dirinya sendiri. Pernyataan nomor tiga saya mampu memotivasi diri sendiri diperoleh nilai indeks sebesar 46,57 diperoleh kriteria tinggi. Yang artinya karyawan mampu memotivasi diri dalam bekerja dengan baik.

Pada pernyataan nomor empat diperoleh nilai indeks sebesar 43,71 kriteria tinggi. Yang artinya karyawan memahami keadaan emosi karyawan lain dengan baik. Pada pernyataan nomor lima saya menjalin hubungan baik dengan rekan sekerja dengan nilai indeks 49,85 dengan kriteria tinggi. Yang artinya pada karyawan dealer motor honda dibumiayu semua karyawan menjalin hubungan baik antar sesamanya.

## b. Deskripsi Variabel Kepercayaan Diri

Tabel 10. Deskripsi Variabel Kepercayaan Diri

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri.	1	0	0	20	35	186	112	50,57	Tinggi
2	Saya mampu bertindak sendiri dalam mengambil keputusan	0	0	21	16	25	186	91	47,57	Tinggi
3	Saya mempunyai konsep diri yang positif atas pekerjaan saya.	2	0	9	8	35	198	91	49	Tinggi
4	Saya berani mengungkapkan pendapat	0	0	0	12	25	246	77	51,42	Tinggi
Jumlah									198,56	
Rata-rata									23,36	

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 10. total rata-rata skor untuk variabel kepercayaan diri adalah sebesar 28,36 yang artinya bahwa keseluruhan responden setuju dengan kriteria tinggi. Berdasarkan tabel diatas, pada pernyataan nomor satu memperoleh nilai sebesar 50,57 dengan kriteria tinggi. Yang artinya perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan yang berpotensi untuk dapat mengembangkan diri. Pada pernyataan nomor dua memperoleh nilai sebesar 47,57 dengan kriteria tinggi. Yang artinya karyawan mampu bertindak sendiri dalam mengambil keputusan. Pada pernyataan nomor tiga memperoleh nilai indeks sebesar 49 dengan kriteria tinggi. Yang artinya karyawan memiliki pemikiran yang baik atas pekerjaan yang dilakukan. Pada pernyataan nomor empat saya berani mengungkapkan pendapat memperoleh nilai sebesar 51,42

dengan kriteria tinggi. Yang artinya karyawan berani mengungkapkan pendapat mereka demi untuk memajukan perusahaan.

### c. Distribusi Variabel Pengalaman Kerja

Tabel 11. Distribusi Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Saya dapat memahami suatu tugas pekerjaan dengan baik.	0	0	0	12	40	228	77	51	Tinggi
2	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki untuk melaksanakan pekerjaan.	0	0	0	20	15	228	98	51,57	Tinggi
3	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	6	16	25	216	91	50,57	Tinggi
Jumlah									153,14	
Rata-rata									21,87	

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 11. total rata-rata skor variabel pengalaman kerja adalah 21,87 yang secara keseluruhan responden menjawab setuju dengan kriteria tinggi. Berdasarkan hasil tabel diatas, pada pernyataan nomor satu saya dapat memahami tugas suatu pekerjaan dengan baik diperoleh nilai sebesar 51. Pada pernyataan nomor dua tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki untuk melaksanakan pekerjaan memperoleh nilai sebesar 51,57. Yang artinya karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki. Pada pernyataan nomor tiga memperoleh nilai indeks sebesar 50,57. Yang artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

#### d. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 12. Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Ket.
		1	2	3	4	5	6	7		
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya.	0	0	0	28	5	228	98	51,28	Tinggi
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi untuk perusahaan.	0	0	0	20	20	270	42	50,28	Tinggi
3	Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi saya untuk berkembang lebih maju	0	2	5	8	20	228	84	49,57	Tinggi
4	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara objektif.	1	4	6	8	38	222	49	46,85	Tinggi
5	Rekan kerja bersedia membantu dalam mengatasi kesulitan sesamanya.	1	0	0	16	25	246	56	49,12	Tinggi
Jumlah									247,12	
Rata-rata									35,30	

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 12. Total skor nilai variabel kepuasan kerja sebesar 35,30 yang secara keseluruhan responden menjawab setuju dengan kriteria tinggi. Pada pernyataan nomor satu pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya. Yang artinya karyawan dealer motor honda sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian karyawan. Pada pernyataan nomor dua gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi untuk perusahaan. yang artinya karyawan sudah mendapatkan gaji sesuai dengan kerja keras karyawan. Pada pernyataan nomor tiga promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk berkembang lebih maju. Selanjutnya pada pernyataan nomor empat atasan menilai kinerja pegawai secara objektif. Dan yang terakhir

pada pernyataan nomor lima rekan kerja bersedia membantu dalam mengatasi rekan sekerjanya. Yang artinya pada karyawan dealer motor honda dibumiayu sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

#### 4. Hasil Instrumen Penelitian

##### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat uji dimana nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan nilai  $r$ -tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah sampel sebanyak 60 sampel yang diperoleh pertama kali pada pengumpulan data, maka sampel yang di uji validitasnya sebanyak 60 sampel. Sehingga besarnya  $df = 60 - 2 = 58$  dan alpha sebesar 0,05, dan nilai  $r$ -tabel sebesar 0,2144. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika  $r$  hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected item Total Correlation*) lebih besar dari  $r$ -tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pertanyaan valid (Ghazali, 2012). Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kecerdasan Emosional (X1)				
1	Indikator 1	0,718	0,214	Valid
2	Indikator 2	0,576	0,214	Valid
3	Indikator 3	0,840	0,214	Valid
4	Indikator 4	0,683	0,214	Valid
5	Indikator 5	0,620	0,214	Valid
Kepercayaan Diri (X2)				
1	Indikator 1	0,711	0,214	Valid
2	Indikator 2	0,736	0,214	Valid
3	Indikator 3	0,864	0,214	Valid
4	Indikator 4	0,740	0,214	Valid

Tabel 13. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X3)				
1	Indikator 1	0,842	0,214	Valid
2	Indikator 2	0,836	0,214	Valid
3	Indikator 3	0,855	0,214	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1	Indikator 1	0,602	0,214	Valid
2	Indikator 2	0,752	0,214	Valid
3	Indikator 3	0,798	0,214	Valid
4	Indikator 4	0,731	0,214	Valid
5	Indikator 5	0,663	0,214	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 13. dapat diperoleh bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien kooperasi yang lebih besar dari r-tabel = 0,2144 (nilai r-tabel untuk  $n = 58$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghazali, 2012).

Tabel 14. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standar Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kecerdasan Emosional	0,729	0,60	Reliabel
2	Kepercayaan Diri	0,750	0,60	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,797	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,753	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 14. menunjukkan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini memiliki instrumen yang reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari *Standar Cronbach Alpha* yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60.

## 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan untuk memprediksi atau meramalkan suatu variabel dependen berdasarkan variabel independen. Rumus yang digunakan untuk menguji regresi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam penelitian ini dilakukan juga pengujian regresi linier berganda dengan uji t untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen (pengujian hipotesis), dengan kriteria pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Kemudian dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji F (ketepatan model). Untuk mengetahui hasil output uji regresi dapat dilihat ditabel dibawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

MODEL	B	t hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	8,207	2,337	0,023	
Kecerdasan Emosional	0,081	0,684	0,497	Tidak Berpengaruh Positif
Kepercayaan Diri	0,334	2,142	0,037	Berpengaruh Positif
Pengalaman Kerja	0,621	2,745	0,008	Berpengaruh Positif

Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 15. maka model regresi penelitian ini adalah:

$$Y = 8,207 + 0,081X_1 + 0,334X_2 + 0,621X_3 + e$$

Yang artinya :

8,207 = Jika kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan pengalaman kerja bernilai nol, maka kepuasan kerja menjadi sebesar 8,207 satuan.

0,081 = jika kecerdasan emosional naik satu satuan dan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja naik menjadi sebesar 0,081 satuan.

0,334 = jika kepercayaan diri naik satu satuan dan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja naik menjadi sebesar 0,334 satuan.

0,621 = jika pengalaman kerja naik satu satuan dan variabel lain tetap, maka kepuasan kerja naik menjadi sebesar 0,621 satuan.

## 6. Hasil Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji t

Nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan mempunyai pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut > dibandingkan dengan nilai t tabel (Suliyanto, 2011). Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 16. Hasil Output Uji t

MODEL	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kecerdasan	0,684	1,671	0,497	Hipotesis Ditolak
Kepercayaan	2,142	1,671	0,037	Hipotesis Diterima
Pengalaman	2,745	1,671	0,008	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2017)

- a.)  $T\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $0,684 > 1,671$  Artinya kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b.)  $T\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $2,143 > 1,671$  Artinya kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c.)  $T\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $2,745 > 1,671$  Artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### b. Hasil Uji F

Uji F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*). Uji F ini sering disebut juga uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak (Suliyanto, 2011). Menurut Ghozali (2015) kriteria uji F adalah jika  $F\text{ hitung} < F\text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), namun jika  $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Untuk mengetahui hasil output uji F dapat dilihat ditabel dibawah ini:

Tabel17. Hasil Output Uji F

Variabel	F hitung	Sig.	Keterangan
X1, X2, X3	12,863	0,000	Berpengaruh Positif

Sumber: Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel 17. menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kriteria cocok (*good of fit*).

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2009:15) Hasil uji  $R^2$  penelitian ini dapat di lihat pada tabel 19 sebagai berikut :

Tabel 18. Koefisien Determinasi  $R^2$

Model	R	R Square
1	0,639	0,376

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis tabel 18. menunjukkan bahwa nilai RSquare adalah sebesar 0,376 yang berarti bahwa sebesar 37,6% variabel kepuasan kerja ditentukan oleh variabel kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan pengalaman kerja. Sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Suliyanto, 2011:69). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-rata. Pengujian

normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *kolmogorov-smirnov*. *Kolmogorov-smirnov* yaitu uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika  $K\text{-hitung} < \text{dari } K\text{-tabel atau nilai sig. } > \alpha$  (Suliyanto, 2011).

Tabel 19. Hasil uji normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Standardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2tailed)</i>	0,426

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 19. menunjukkan bahwa uji normal Kolmogorov-Smirnov dengan jumlah responden 60 responden terdistribusi normal, sebagaimana diketahui nilai signifikansi sebesar. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ), maka dinyatakan nilai residual terdistribusi secara normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna atau lebih dari dua variabel bebas. Tujuannya untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier (Suliyanto, 2011). Untuk pengujian multikolinier dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF

(*varian inflation factor*) dan *tolerence*. Adapun nilai VIF (*varian inflation factor*) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,522	1,915	Tidak terjadi multikolonieritas
Kepercayaan Diri	0,499	2,005	Tidak Terjadi multikolonieritas
Pengalaman Kerja	0,684	1,455	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Tabel 20. menunjukkan bahwa semua variabel kecerdasan emosional dan pengalaman kerja mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dan kepercayaan diri memiliki nilai VIF diatas 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini, cara yang dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan metode *glejser* dan metode grafik. Metode Glejser yaitu meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya (Suliyanto, 2011), sedangkan metode grafik yaitu dengan melihat *scatterplot*, jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk, sedangkan jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011).

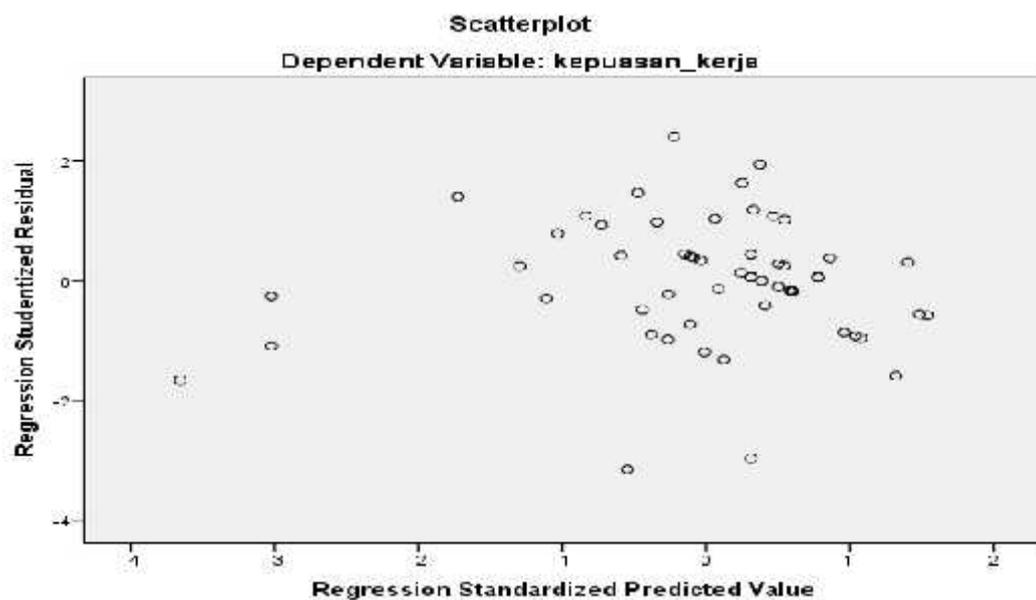
Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dan metode grafik terhadap model regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 21.

Tabel 21. Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,48	
Kecerdasan Emosional	0,553	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepercayaan Diri	0,667	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,244	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 21. menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kecerdasan emosional (0,553), nilai signifikansi variabel kepercayaan diri (0,667) dan nilai signifikansi pengalaman kerja (0,244) yang berarti kolerasi antar variabel independen memiliki nilai Sig. > 0,05, karena nilai Sig. > 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena plot menyebar secara acak.

## **8. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dealer Motor Honda di Bumiayu.**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis deskripsi variabel penelitian diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pertanyaan pada variabel kecerdasan emosional. Dari rata-rata indeks sebesar 34,18 dengan kriteria tinggi, maka sebenarnya kecerdasan emosional pada karyawan dealer motor honda sudah sesuai, namun tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dealer motor honda di bumiayu.

Hasil penelitian ini juga berdasarkan pada pernyataan terbuka bahwa kecerdasan emosional pada karyawan dealer motor hondadi bumiayu tidak sesuai dengan keadaan yang dialami oleh karyawan. Dapat dinyatakan bahwa karyawan dealer motor honda tidak mampu untuk menghadapi emosi yang terjadi. Karyawan tidak mampu untuk melawan emosi murung, marah serta kemampuan emosinya cenderung pesimis. Sehingga hal ini tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini kontradiktif dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraningsih (2015) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja pada The Seminyak Beach Resort and Spa”. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Prawiro (2013) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Kemampuan Belajar Organisasional (OLC) pada Karyawan Indowire Surabaya”. Hasil penelitian ini kecerdasan emosional berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Andewi (2016) “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung”. Hasil penelitian ini kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Motor Honda di Bumiayu**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis deskripsi variabel penelitian diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel kepercayaan diri, dari rata-rata nilai indeks sebesar 28,36 dengan kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan pertama percaya pada kemampuan diri sendiri, responden menganggap yakin pada

kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Sehingga memberikan pengaruh yang positif pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pernyataan kuesioner yang kedua bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, responden menganggap bahwa responden mampu untuk bertindak sendiri dalam menghadapi permasalahan atau tugas pekerjaan yang dihadapi. Sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang ketiga memiliki konsep diri yang positif, responden menganggap bahwa karyawan memiliki pemikiran yang baik atas pekerjaannya, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan kuesioner variabel yang keempat berani mengungkapkan pendapat, responden menganggap bahwa responden berani mengungkapkan pendapat yang baik demi untuk kemajuan perusahaan. Sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfiah (2013) dengan judul “Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja melalui kepercayaan” yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Farida, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja” yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dealer Motor Honda di Bumiayu**

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis deskripsi variabel penelitian diperoleh hasil tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel pengalaman kerja. Dari rata-rata indeks sebesar 21,87 dengan kriteria tinggi, maka pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan yang pertama lama waktu atau masa kerja, responden menganggap bahwa responden sudah mengetahui tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan kuesioner yang kedua tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, responden menganggap bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalankan. Sehingga ini berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan kuesioner nomor tiga jenis pekerjaan, responden menganggap bahwa responden sudah bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang karyawan miliki. Sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiguna dan Saputra (2016) dengan judul “Pengaruh Tindakan Supervisi Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor” hasil penelitian ini bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian diperoleh

nilai  $t$  hitung sebesar  $2,984 > t$  tabel sebesar  $1,689$  dan pada gambar 3 menunjukkan nilai  $t$  hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Suana (2013) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Purnomo (2009) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kapas di Desa Duwetan, Candirejo, Ngawen, Klaten”. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.