

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil

Langkah awal yang dilakukan untuk melakukan analisis regresi ini adalah menguji asumsi-asumsi yang harus dipenuhi pada Regresi Linier Berganda. Asumsi-asumsi tersebut antara lain :

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan komolgrov-smirnov menunjukkan nilai sig. Komolgrov-smirnov adalah 0,156 yang berarti lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian data setiap variabel berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi berganda. Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan, nilai tolerance variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di atas 0,1, sementara nilai VIF yang didapat di bawah 10, dengan demikian diantara variabel independen kompetensi, individual capability, dan individual motivation tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya uji yang dilakukan melalui hasil dari regresi berganda. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan digunakan analisis regresi berganda.

Persamaan linear antara kompetensi, individual capability, dan individual motivation terhadap kinerja para pekerja Companies adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,698 + 0,305X_1 + 0,194X_2 + 0,310X_3$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

a. Konstanta ( $\alpha$ ) atau nilai Y sebesar 0,698, berarti apabila tidak ada perubahan dari kompetensi, individual capability, dan individual motivation atau kompetensi, individual capability, dan individual motivation bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja pekerja sebesar 0,698.

b. Jika koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) naik satu satuan, sedangkan individual capability, dan individual motivation tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,305, menunjukkan peningkatan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

c. Jika koefisien regresi individual capability ( $X_2$ ) naik satu satuan, sedangkan kompetensi dan

individual motivation tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,194, menunjukkan peningkatan individual capability berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

d. Jika koefisien regresi individual motivation (X3) naik satu satuan, sedangkan kompetensi dan individual capability tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0,310, menunjukkan peningkatan individual motivation berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

### **Pengujian Hipotesis Uji t**

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, individual capability, dan individual motivation terhadap kinerja karyawan PT.Sugar Group Companies secara parsial dengan  $t_{tabel} = t(\alpha = 0,05)$ . Hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut :

Variabel	Thitung	Sig.
Kompetensi	3,013	0,005
Individual Capability	2,145	0,040
Individual Motivation	3,091	0,004

**Tabel 2. Tabel Uji T**

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

#### a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pekerja

Pengaruh secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,013 dengan sig.  $0,005 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Pengaruh Individual Capability Terhadap Kinerja pekerja

Pengaruh secara parsial antara individual capability terhadap kinerja

karyawan sebesar 3,013 dengan sig.  $0,040 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil  $\alpha = 0,05$ ,

menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan individual capability berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Pengaruh Individual Motivation Terhadap Kinerja pekerja

Pengaruh secara parsial antara individual motivation terhadap kinerja karyawan sebesar 3,091 dengan sig.  $0,004 < \alpha = 0,05$ . Nilai sig. yang lebih kecil  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan individual motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4.2.Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja**

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja PT.Sugar Group Companies. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kompetensi dari pekerja PT. Sugar Group Companies meningkat, maka kinerja pekerja dari PT. Sugar Group Companiesitu sendiri juga akan Meningkatkan keuangan dalam perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya kompetensi pekerja PT.Sugar Group Companies antara lain : selalu berusaha lebih baik dalam bekerja, dapat mengikuti dan menjalankan perubahan yang ada di kantor ke arah yang lebih baik dan dapat bekerja sama dengan baik antara masing – masing karyawan dan karyawan dengan perusahaan, memiliki sikap dan gambaran diri mengenai bagaimana karyawan harus membawa dan menyesuaikan diri dengan baik dan tepat di dalam bekerja yaitu bertindak secara profesional didalam bekerja dan dapat memosisikan diri sesuai dengan jabatan dan tugas dari masing – masing pekerja.

faktor lain yang mempengaruhi kompetensi untuk meningkatkan kinerja pekerja pada PT.Sugar Group Companies yaitu pekerja memiliki keingintahuan yang tinggi di dalam bekerja dan memiliki pemahaman, kecermatan, serta prioritas kerja yang baik terhadap tugas – tugas di dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor terakhir yaitu mempunyai kemampuan,keapandaian, dan stamina kerja yang baik di dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat dilihat dari hasil penelitian berdasarkan dari beberapa faktor kompetensi yang meningkatkan kinerja pekerja pada PT.Sugar Group Companies yang paling berpengaruh adalah selalu berusaha lebih baik dari waktu ke waktu di dalam bekerja. Hal ini tentu akan membuat hasil dari pekerjaan PT.Sugar Group Compsanies menjadi optimal dan baik serta menghasilkan keuangan yang akan meningkat.

### **Pengaruh Individual Capability Terhadap Kinerja pekerja Individual Capability**

Individual capability ini berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja PT.Sugar Group Companies. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Individual Capability dari para pekerja PT.SGC meningkat, maka kinerja pekerja dari PT. SGC itu sendiri juga akan semakin meningkat dan baik.

faktor yang mempengaruhi meningkatnya individual capability pekerja PT.SGC antara lain : Percaya diri dengan penampilan yang dimiliki, bekerja profesional dalam setiap situasi dan kondisi kerja, berkompeten dan memiliki pengalaman kerja yang baik sesuai dengan posisi dan jabatan, memiliki jaringan atau koneksi yang luas dengan orang – orang yang berhubungan dengan profesi masing – masing, dapat menjaga kestabilan emosi, ramah, dan dapat bersosialisasi dengan

baik antar rekan kerja dan antara pekerjadengan kontraktor ataupun antar kontraktordengan manajer. Hal ini sejalan dengan teori Mayo (2000) individual capability meliputi lima kriteria, yaitu personal capabilities, profesional and technical know – how, experience, the network and range of personal contacts, the value and attitudes that influence actions. Berdasarkan dari teori Mayo tentang lima karakteristik dari individual capability yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pekerja adalah , percaya diri terhadap kemampuan dan penampilan yang dimiliki para pekerja yang termasuk didalam Personal Capabilities, yaitu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang didalam dirinya sendiri, meliputi penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya percaya diri atas kemampuan dan penampilan yang dimiliki para pekerja dapat memberikan energi yang positif di dalam menyelesaikan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja para kerja karyawan.

### **Pengaruh Individual Motivation Terhadap Kinerja Karyawan**

Individual Motivation berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja PT.SGC. Hal ini

dapat diartikan bahwa apabila Individual Motivation meningkat, maka kinerja pekeja dari PT.SGC itu sendiri juga akan semakin meningkat dan baik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya individual motivation antara lain : Menyukai

pekerjaan di kantor dan menganggap dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan tantangan dalam bekerja dengan baik, promosi jabatan memotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dan

meningkatkan nilai pekerja karyawan didalam perusahaan, program beasiswa pendidikan yang diberlakukan perusahaan dapat memotivasi untuk mempunyai peluang lebih maju dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki, program leadership award yang diberikan perusahaan merupakan pengakuan yang diberikan pekerja kepada atas unjuk kerjanya yang baik dapat memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja agar memperoleh posisi atau jabatan yang lebih tinggi, bertanggung jawab atas pekerjaan dan tugas yang diberikan.

### **Pengaruh Kompetensi, Individual Capability, dan Individual Motivation**

Terhadap Kinerja pekerja Kompetensi, Individual Capability, dan Individual Motivation berpengaruh signifikan terhadap kinerja para pekerja PT.SGC secara simultan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji simultan sebesar 150,943 dengan sig.  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja yang dilihat dari kompetensi, individual capability, dan individual motivation menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja pekerja Kompetensi meliputi berusaha lebih baik

dalam bekerja, mengikuti dan menjalankan perubahan di kantor kearah yang lebih baik, memiliki sikap dan gambaran diri untuk menyesuaikan diri, mempunyai keingintahuan yang tinggi di dalam bekerja, mempunyai kemampuan kerja yang baik dalam penyelesaian pekerjaan; Individual Capability berkaitan dengan percaya diri pada penampilan, bekerja profesional di segala situasi, berkompeten dan memiliki pengalaman kerja yang baik, memiliki jaringan atau koneksi yang luas, dan dapat menjaga kestabilan emosi, ramah, bersosialisasi; Individual Motivation berkaitan dengan kesukaan terhadap pekerjaan, promosi jabatan, beasiswa pendidikan, program leadership award , tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Nilai adjusted r square sebesar 0,932 yang berarti kompetensi, individual capability, dan individual motivation mampu menjelaskan kinerja para pekerja PT.SGC sebesar 93,2% atau bisa diartikan bahwa kinerja pekerja yang diukur melalui kompetensi, individual capability, dan individual motivation mampu menjelaskan berapa besar kinerja pekerja PT.SGC.