

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

PT Pelindo Terminal Petikemas merupakan perusahaan yang terbentuk sebagai salah satu dari 4 (empat) unit bisnis (*sub-holding*) dari PT Pelabuhan Indonesia (Persero). PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo merupakan perusahaan hasil integrasi dari 4 (empat) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada sektor pelabuhan, yaitu PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), PT Pelabuhan Indonesia II (Persero), PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), dan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero), secara resmi didirikan pada tanggal 1 Oktober 2021.

Didirikannya PT Pelabuhan Indonesia (Persero) sebagai perusahaan hasil dari proses integrasi merupakan langkah strategis yang diinisiasi oleh Pemerintah selaku Pemegang Saham. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk menggenapi konektivitas nasional dan memperkuat jaringan ekosistem logistik. Konektivitas maritim akan mengalami peningkatan, baik dalam hal keterhubungan antara pelabuhan-pelabuhan dalam negeri maupun antara pelabuhan dalam negeri dengan pelabuhan di luar negeri.

PT Pelindo Terminal Petikemas merupakan operator terminal yang menyediakan layanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan standar. Perusahaan ini beroperasi di bawah naungan Pelindo, yang merupakan operator pelabuhan terbesar di Indonesia. Oleh karena itu, PT Pelindo Terminal Petikemas memiliki peran yang strategis dalam merangsang pertumbuhan ekonomi dan mewujudkan pemerataan ekonomi di seluruh negeri.

Sebagai *subholding company* untuk klaster bisnis pelayanan petikemas, PT Pelindo Terminal Petikemas saat ini mengelola 14 (empat belas) terminal petikemas dan membawahi 7 (tujuh) anak usaha operator terminal petikemas. Maka dari penelitian ini, kita dapat menggambarkan beberapa karakteristik responden yang diteliti, yang meliputi usia dan jenis kelamin. Karakteristik responden tersebut dapat diuraikan sebagai berikut::

4.1.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	28	35%
2	31-40 Tahun	30	37.5%
3	41-50 Tahun	16	20%
4	>50 Tahun	6	7.5%
Jumlah		80	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan analisis usia, dapat diamati bahwa dari total responden, 28 orang atau sekitar 35% berasal dari kelompok usia 21-30 tahun, 30 orang atau sekitar 37,5% dari kelompok usia 31-40 tahun, 16 orang atau sekitar 20% dari kelompok usia 41-50 tahun, dan 6 orang atau sekitar 7,5% dari kelompok usia di atas 50 tahun. Dengan demikian, simpulan yang dapat diambil adalah bahwa mayoritas karyawan operasional PT Pelindo Terminal Petikemas berada pada kelompok usia 31-40 tahun.

4.1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34	42.5%
2	Perempuan	46	57.5%
Jumlah		80	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Dari hasil data responden yang tersedia, berdasarkan karakteristik jenis kelamin, tercatat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki mencapai 73 orang atau sekitar 91,3%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang atau sekitar 3,7%. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa mayoritas karyawan operasional PT Pelindo Terminal Petikemas adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil objek penelitian dari 80 responden yang merupakan karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas untuk mengetahui pengaruh faktor kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan dalam implementasi manajemen mutu secara terhadap kinerja SDM pada PT Pelindo Terminal Petikemas. Selain menganalisis berdasarkan frekuensi, penelitian ini juga akan dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Dalam rangka untuk menilai rata-rata tanggapan dari responden dalam kategori tertentu, berikut adalah panduan kategorisasi yang digunakan:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Jarak interval kelas sebesar 0.8 digunakan dalam masing-masing kategori, dan berlaku ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Nilai Interval

Interval	Kategori	Keterangan
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	3	Cukup Setuju (CS)
3,41 – 4,20	4	Setuju (S)
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data diolah (2023)

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner yang telah ditujukan kepada 80 responden:

Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel kompetensi (X1)

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi memiliki 3 pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini adalah hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kompetensi (X1):

Tabel 4.4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	80	4	5	4.50	.503	SS
X1.2	80	4	5	4.48	.503	SS
X1.3	80	4	5	4.45	.501	SS
Valid N (listwise)	80					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap budaya organisasi (X2)

Dalam penelitian ini, variabel budaya organisasi memainkan peran sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Ada 3 pernyataan yang diajukan kepada responden terkait variabel budaya organisasi (X2), dan berikut ini adalah hasil dari respons responden terhadap variabel tersebut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X2)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	80	4	5	4.50	.503	SS
X2.2	80	3	5	4.42	.612	SS
X2.3	80	4	5	4.49	.503	SS
Valid N (listwise)	80					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kepemimpinan (X3)

Dalam penelitian ini, variabel kepemimpinan memainkan peran sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Terdapat

9 pernyataan yang diujikan kepada responden terkait variabel kepemimpinan (X3), dan berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel tersebut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X3)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X3.1	80	3	5	4.54	.526	SS
X3.2	80	3	5	4.49	.574	SS
X3.3	80	4	5	4.54	.502	SS
X3.4	80	3	5	4.45	.571	SS
X3.5	80	4	5	4.49	.503	SS
X3.6	80	4	5	4.48	.503	SS
X3.7	80	4	5	4.45	.501	SS
X3.8	80	4	5	4.49	.503	SS
X3.9	80	4	5	4.44	.499	SS
Valid N (listwise)	80					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kinerja SDM (Y)

Kinerja SDM merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat pengaruhnya dengan variabel independen atau bebas yaitu kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan. Data hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja SDM (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja SDM (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y.1	80	3	5	4.50	.595	SS
Y.2	80	4	5	4.50	.503	SS
Y.3	80	3	5	4.42	.612	SS
Y.4	80	4	5	4.49	.503	SS
Valid N (listwise)	80					

Sumber: data primer diolah (2023)

4.3 Analisis Data

Dalam rangkaian penelitian ini, peneliti melakukan distribusi kuesioner kepada 80 responden yang merupakan karyawan di PT Pelindo Terminal Petikemas, sehingga menghasilkan data primer. Data yang diperoleh lalu dianalisis melalui

sejumlah pengujian. Tujuannya adalah untuk memastikan keakuratan data yang disajikan dalam penelitian ini. Langkah pertama dalam proses ini melibatkan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Langkah kedua mencakup pengujian asumsi klasik, yang melibatkan pemeriksaan atas normalitas data, keberadaan multikolinieritas, serta heteroskedastisitas. Langkah ketiga melibatkan penerapan analisis regresi linier berganda. Langkah terakhir adalah menguji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengevaluasi pengaruh secara keseluruhan dan uji t untuk menilai pengaruh parsial. Berikut adalah hasil-hasil pengujian yang diperoleh:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh berasal dari distribusi kuesioner kepada 80 responden yang merupakan karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas dapat dianggap sah dan dapat diandalkan jika instrumen atau penanda yang digunakan untuk mengumpulkan data itu sendiri sah dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, langkah yang perlu diambil adalah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment dengan tingkat signifikansi 0,05. Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha.

4.3.1.1 Uji Validitas

Validitas akan diuji dengan menganalisis nilai r-hitung (koefisien korelasi yang dihitung) dan r-tabel (nilai korelasi kritis dari tabel distribusi) dari setiap pernyataan. Proses analisis ini melibatkan data yang telah diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Suatu pernyataan dianggap valid apabila nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel yang ditetapkan. Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk setiap pernyataan dalam penelitian ini:

a. **Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji validitas variabel kompetensi (X₁) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.884	0.2199	Valid
X _{1.2}	0.843	0.2199	Valid
X _{1.3}	0.823	0.2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 3 pernyataan dalam variabel kompetensi dan menunjukkan hubungan korelasi pada setiap pernyataan dengan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kompetensi adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dengan menggunakan $df=N-2$ dalam pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2199.

b. **Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji validitas variabel budaya organisasi (X₂) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.767	0.2199	Valid
X _{2.2}	0.791	0.2199	Valid
X _{2.3}	0.715	0.2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 3 pernyataan dalam variabel budaya organisasi dan menunjukkan hubungan korelasi pada setiap pernyataan dengan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel budaya organisasi adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dengan menggunakan $df=N-2$ dalam pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2199.

c. **Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₃)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji validitas variabel kepemimpinan (X₁) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₃)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.588	0.2199	Valid
X _{3.2}	0.583	0.2199	Valid
X _{3.3}	0.632	0.2199	Valid
X _{3.4}	0.714	0.2199	Valid
X _{3.5}	0.757	0.2199	Valid
X _{3.6}	0.807	0.2199	Valid
X _{3.7}	0.769	0.2199	Valid
X _{3.8}	0.734	0.2199	Valid
X _{3.9}	0.719	0.2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 9 pernyataan dalam variabel kepemimpinan dan menunjukkan hubungan korelasi pada setiap pernyataan dengan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dengan menggunakan $df=N-2$ dengan pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2199.

d. **Uji Validitas Variabel Kinerja SDM (Y)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa uji validitas variabel kinerja SDM (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja SDM (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y _{.1}	0.728	0.2199	Valid
Y _{.2}	0.735	0.2199	Valid
Y _{.3}	0.766	0.2199	Valid
Y _{.4}	0.639	0.2199	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 4 pernyataan dalam variabel kinerja SDM dan menunjukkan hubungan korelasi pada setiap pernyataan dengan nilai r-hitung yang melebihi nilai r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kinerja SDM dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dengan menggunakan $df=N-2$ dengan pengujian dua arah dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2199.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Teknik analisis *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji keandalan (reliabel) masing-masing pernyataan dalam setiap variabel penelitian melalui perangkat lunak SPSS. Menurut Malhotra (2012:289), hasil pengujian ini dianggap reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0.6. Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti:

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0.808	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0.626	0.6	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	0.868	0.6	Reliabel
Kinerja SDM (Y)	0.684	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan kinerja SDM (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah reliabel yang mengindikasikan bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1 Uji Normalitas

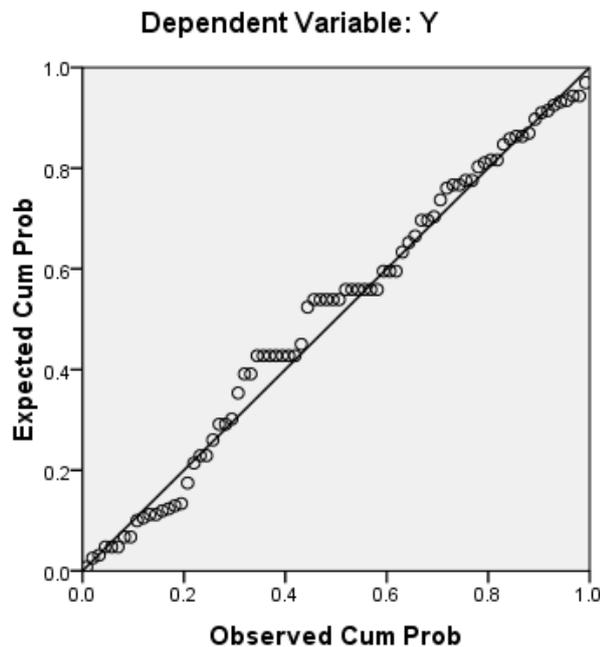
Menurut Gozali (2011:160) Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah dalam kerangka model regresi, variabel gangguan atau residu menampilkan distribusi yang sesuai dengan pola distribusi normal. Penting untuk diingat bahwa dalam analisis regresi, uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residu memiliki distribusi normal. Terdapat dua pendekatan yang dapat digunakan untuk menentukan apakah residu mengikuti distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan visual menggunakan analisis grafik dan melalui penggunaan uji statistik.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah faktor gangguan et (*error terms*) memiliki distribusi yang sesuai dengan asumsi normal. Asumsi ini penting karena faktor pengganggu diasumsikan mengikuti distribusi normal, yang kemudian memungkinkan untuk dilakukannya uji t (parsial). Dalam penelitian ini, metode Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada sejauh mana penyebaran data (titik) dari garis diagonal pada grafik. Mengacu pada gambar 4.1, jika penyebaran data berjarak jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak berjarak jauh dari garis diagonal atau

mengikuti pola garis diagonal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1 menunjukkan hasil uji normalitas melalui representasi grafik. Dari grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik data pada sumbu diagonal tidak menunjukkan penyebaran yang signifikan dari garis diagonal atau tidak mengalami penyimpangan dari arah garis diagonal. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas sesuai dengan hasil statistik yang dapat dilihat pada gambar tersebut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dari hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya heteroskedastisitas.

3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3). Indikasi adanya multikolinieritas dapat diidentifikasi melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance kurang dari 0.1 atau Variance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka dapat dikatakan terdapat multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance lebih dari 0.1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka multikolinieritas dianggap tidak terjadi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,153	6,543	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,324	3,091	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,107	9,304	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 disajikan di atas, dapat dilihat nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih dari 0.1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam data penelitian ini, tidak terdapat tanda-tanda *multikolinieritas* antar variabel bebas.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memahami sejauh mana dampak variable bebas terhadap variable terikat. Berikut ini adalah hasil analisis regresi yang dijalankan oleh perangkat lunak SPSS menghasilkan data berikut ini:

Tabel 4.14 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.749	.707		1.059	.293
	X1	.389	.112	.313	3.483	.001
	X2	1.121	.080	.865	14.004	.000
	X3	.182	.052	.374	3.491	.001

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.749 + 0.389 X^1 + 1.121 X^2 + 0.182 X^3 + e$$

Keterangan:

X₁ : Kompetensi

β₁ : Koefisien arah regresi variabel kompetensi

X₂ : Budaya organisasi

β₂ : Koefisien arah regresi variabel budaya organisasi

X₃ : Kepemimpinan

β₃ : Koefisien arah regresi variabel kepemimpinan

Y : Kinerja SDM

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Jika nilai variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3) adalah nol, maka variabel kinerja SDM akan tetap pada angka 0.749. Ini karena konstanta memiliki nilai 0.749 yang menyatakan nilai kinerja SDM ketika semua variabel independen adalah nol.
- b. Nilai koefisien kompetensi (X1) sebesar 0.389 menandakan bahwa adanya peningkatan satu unit dalam variabel kompetensi akan diikuti oleh peningkatan sebesar 0.389 dalam variabel kinerja SDM. Ini menunjukkan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja SDM.
- c. Koefisien budaya organisasi (X2) dengan nilai 1.121 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam variabel budaya organisasi akan menghasilkan peningkatan sebesar 1.121 dalam variabel kinerja SDM. Ini menunjukkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja SDM.
- d. Koefisien kepemimpinan (X3) sebesar 0.182 menggambarkan bahwa kenaikan satu unit dalam variabel kepemimpinan akan berdampak pada peningkatan sebesar 0.182 dalam variabel kinerja SDM. Ini menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja SDM.

4.3.4 Uji Hipotesis

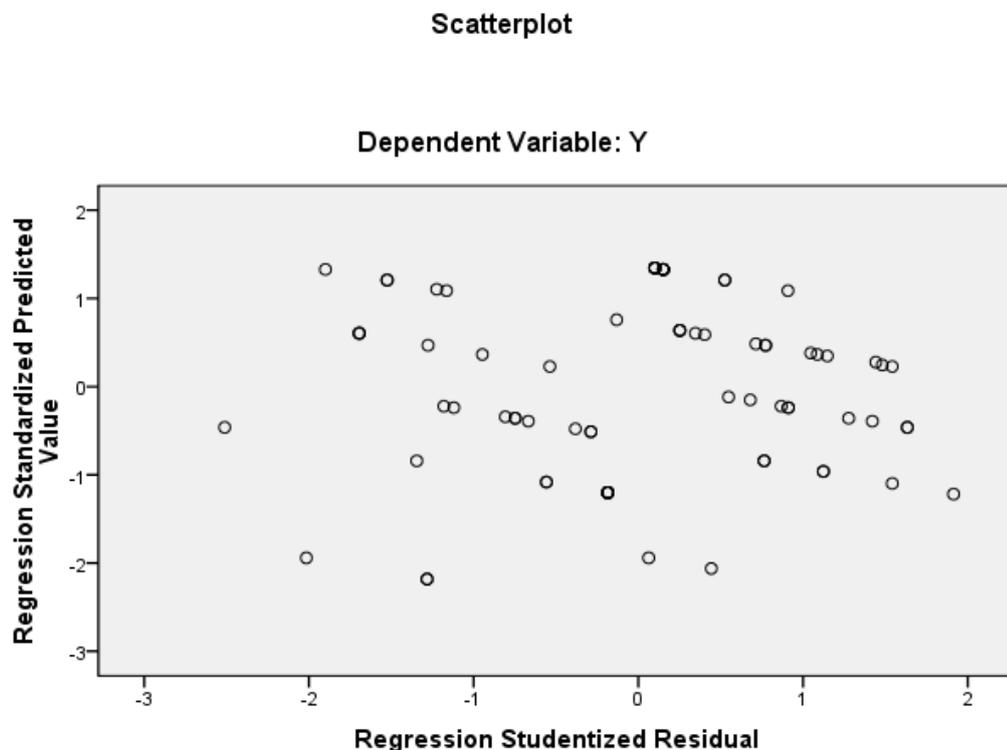
4.3.4.1 Uji F (Simultan)

Uji ini memiliki tujuan untuk menilai apakah variabel independent yaitu kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja SDM (Y).

2 Uji Heteroskedastisitas

Dalam kerangka model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi adanya variasi yang tidak merata dari variabel bebas yaitu kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3). Dalam penelitian ini, *scatterplot* digunakan untuk mengidentifikasi adanya keberadaan uji heteroskedastisitas, yang melibatkan pembuatan grafik dari prediktor yang telah dinormalisasi dan residu yang telah dinormalisasi dari model. Apabila tidak terdapat pola yang terlihat secara jelas, dan titik-titik tersebar secara acak di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil *scatterplot* dari analisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Dari Tabel 4.15 yang tertera di bawah, dapat dilihat bahwa kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja SDM (Y). Temuan ini didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000), dan nilai Fhitung yang melebihi Ftabel ($244.555 > 2.72$).

Tabel 4.15 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.578	3	60.526	244.555	.000 ^a
	Residual	18.810	76	.247		
	Total	200.388	79			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

4.6.2 Uji t (Parsial)

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil uji t menggunakan SPSS dalam Tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM (Y). Hasil ini diperkuat oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,001), serta nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($3,483 > 1,99167$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja SDM.

Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,000, yang memiliki nilai lebih rendah dari 0,05, menunjukkan adanya tingkat signifikansi yang cukup. Selain itu, nilai thitung untuk variabel ini sebesar 14,040, yang juga lebih besar dari ttabel (1,99167). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja SDM.

Nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X3) adalah 0,001, yang juga memiliki nilai lebih rendah dari 0,05. Selanjutnya, nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,491, yang lebih besar dari ttabel (1,99167). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja SDM.

4.3.5 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Penghitungan koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan dan korelasi antara variabel dalam model regresi pada penelitian ini. Tujuan lainnya adalah untuk mengevaluasi seberapa baik garis regresi yang diperkirakan mendekati data yang sebenarnya. Pengukuran ini tercermin melalui nilai koefisien R dan R². Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien determinasi berganda:

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.902	.497

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil R sebesar 0.952 yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan korelasi bersifat kuat antara kinerja SDM dengan variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3) dikarenakan nilai R lebih dari 0.5 menunjukkan adanya korelasi yang kuat. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi berganda menggunakan SPSS, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.902 atau sebesar 90.2%. Nilai ini mengindikasikan variasi variabel kinerja SDM dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kepemimpinan (X_3). Adapun sisanya sebesar 9.8% terkait dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.