

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian tentang pengaruh *self leadership* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarakan sebanyak 70 orang responden. Hasil yang diperoleh di uji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 25.0

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Awalnya, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura adalah dua entitas dinas yang terpisah. Kemudian, keduanya bergabung menjadi satu dinas yang merupakan bagian dari Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara hingga saat ini. Pembentukan dinas ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1959 dengan nama Dinas Pertanian Tanaman Pangan Rakyat Provinsi Sumatera Utara.

Bersamaan dengan evolusi waktu dan perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1959 menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, terjadi perubahan dalam kewenangan organisasi perangkat daerah. Hal ini mengakibatkan perlunya penyesuaian dalam nomenklatur dan struktur organisasi perangkat daerah.

Perubahan tersebut telah diatur berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 82 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pada Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Pada tahun 2019, sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 56 tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tatakerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura serta Dinas Ketahanan Pangan telah bergabung menjadi satu dinas dengan nama Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, dan struktur ini masih berlaku hingga saat ini.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Adapun visi dari UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara adalah “Sebagai Institusi Pengawasan Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura yang Handal dalam Penyediaan Benih Unggul Bersertifikat di Sumatera Utara”.

Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, maka misi UPTD Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara adalah :

1. Tersedianya benih tanaman pangan dan hortikultura bersertifikat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan teknis perbenihan
2. Meningkatkan kesadaran pemakaian benih bermutu yang bersertifikat/berlabel di kalangan petani dan konsumen lainnya

Salah satu tujuan utama pembangunan pertanian adalah meningkatkan kehidupan petani dan keluarganya yang lebih baik dan sejahtera. Hal tersebut bisa diraih dengan meningkatnya ketahanan pangan, nilai tambah dan daya saing pertanian. Sebagai penjabaran dari Visi dan Misi Kementerian Pertanian, maka tujuan pembangunan pertanian yaitu:

1. Meningkatnya Pemantapan Ketahanan Pangan
2. Meningkatnya Nilai Tambah dan Daya Saing Pertanian
3. Terwujudnya reformasi birokrasi Kementerian Pertanian

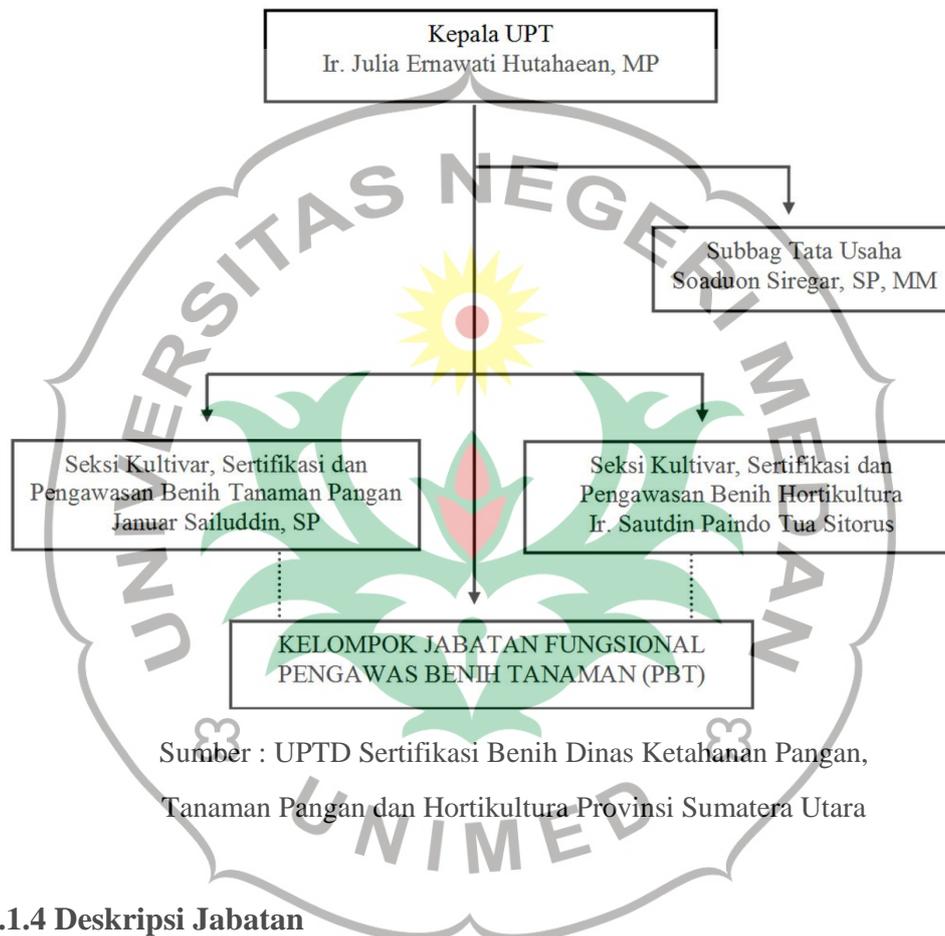
4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan/keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dapat diterapkan sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Adapun struktur organisasi yang dipergunakan pada UPDT Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



4.1.4 Deskripsi Jabatan

Adapun dari struktur organisasi tersebut terdapat adanya tugas dan tanggung jawab pada masing-masing divisi di UPTD. Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

1. Kepala UPT

- a. Memimpin segala aktivitas dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan perusahaan serta kelangsungan hidup UPTD
- b. Mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan yang bersifat operasional
- c. Memberi otorisasi pada setiap kegiatan pada UPTD

2. Kasubbag Tata Usaha

- a. Mengelola urusan surat menyurat, kearsipan, perjalanan dinas, kehumasan dokumentasi dan pelaporan.
- b. Melaksanakan urusan administrasi keuangan yang meliputi perhitungan, pembukuan dan pelaporan keuangan.
- c. Melaksanakan pengawasan. Pengendalian, monitoring dan evaluasi serta pelaporan dibidang ke tata usahaan.

3. Seksi KSP Tanaman Pangan

- a. Menyusun rencana, program dan kegiatan kerja bidang tanaman pangan
- b. Mengelola benih tanaman pangan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan
- c. Melakukan pemeriksaan lapangan pembenihan padi non hibrida, jagung bersari bebas, jagung hibrida, kedelai, kacang tanah, kacang hijau, gandum dan sorgum
- d. Melaksanakan pembenihan, monitoring dan evaluasi pengelolaan pembenihan tanaman pangan

4. Seksi KSP Hortikultura

- a. Menyusun rencana, program dan kegiatan kerja bidang hortikultura
- b. Melakukan pegujian laboratotium benih tanaman horikultura
- c. Mengelola benih tanaman pangan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan
- d. Melaksanakan pembenihan, monitoring dan evaluasi pengelolaan pembenihan tanaman hortikultura

4.2 Deskripsi Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai dari Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Sertifikasi Benih Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Pegawai yang terlibat dalam UPTD ini berjumlah 70 orang yang tersebar di berbagai divisi. Metode pemilihan responden yang digunakan adalah total sampling. Bagian ini akan menjelaskan tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Pengelompokan responden dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang jelas tentang profil responden sebagai subjek penelitian. Berdasarkan analisis data primer yang telah dilakukan, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan dalam penelitian ini disajikan di bawah ini:

Tabel 4.1
Identifikasi Responden

Identifikasi Responden	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	30	42,9%
Wanita	40	57,1%
Total	70	100%
Usia		
19-25 Tahun	4	5,7%
26-35 Tahun	19	25,7%
≥ 36 Tahun	47	60,6%
Total	70	100%
Pendidikan Terakhir		
S1	7	10%
S2	46	65,7%
SMA	17	24,3%
Total	70	100%

Sumber kuesioner yang diolah, 2024

Dari tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa :

- a. Dari total 70 responden, 42,9% atau 30 orang responden adalah pria, sementara 57,1% atau 40 orang responden adalah wanita. Kesimpulannya, mayoritas pegawai berjenis kelamin wanita.
- b. Dari total 70 responden, 5,7% atau 4 orang berusia 19-25 tahun, 25,7% atau 19 orang berusia 26-35 tahun, dan 68,6% atau 47 orang berusia ≥ 36 tahun. Oleh karena itu, mayoritas pegawai memiliki usia ≥ 36 tahun.
- c. Dari total 70 responden, 10% atau 7 orang memiliki pendidikan terakhir S2, 65,7% atau 46 orang memiliki pendidikan terakhir S-1, dan 24,3% atau 17 orang memiliki pendidikan terakhir SMA. Kesimpulannya, pendidikan dominan di kalangan pegawai UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara adalah S-1.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian telah diuji instrumennya terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan

dan ketepatan instrumen dalam mengukur item pernyataan yang diberikan.

Item yang dianggap valid adalah item yang dapat mengukur dengan tepat apa yang dimaksud. Sementara uji reliabilitas mengacu pada kestabilan instrumen dalam memberikan hasil yang konsisten atau dapat diandalkan.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program spss dengan

taraf signifikansi 0,05 dan $df = n-2$ dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara reliabilitas diuji menggunakan program spss dengan metode koefisien *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Pada penelitian ini, uji validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} . Nilai r_{tabel} yang digunakan memiliki taraf signifikansi α sebesar 0,05 dengan derajat kebebasan ($df = n = 30$), yang bernilai 0,361. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai UPTD Budidaya Balai Benih Ikan Medan Tuntungan dengan melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows 25.0.

4.3.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Self leadership* (X₁)

Uji Validitas untuk variabel *Self leadership* (X₁) dalam penelitian ini diuji dengan melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian. Hasil uji validitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Untuk Variabel *Self leadership* (X₁)

No.	r hitung	r tabel	Status
1.	0,941	0,361	Valid
2.	0,852	0,361	Valid
3.	0,394	0,361	Valid
4.	0,474	0,361	Valid
5.	0,941	0,361	Valid
6.	0,378	0,361	Valid
7.	0,941	0,361	Valid
8.	0,400	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel X_1 tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan reliabilitas dengan menggunakan uji Alpha Cronbach, dinyatakan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.3
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel *Self leadership* (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	8

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir item pernyataan untuk variabel *self leadership* (X_1) tersebut tergolong reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$, yaitu $0,830 > 0,60$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden dari UPTD Budidaya

Balai Benih Ikan Medan Tuntungan dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan, karena tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan tersebut stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,830.

4.3.1.2 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompetensi (X_2)

Pengujian Validitas untuk variabel Kompetensi (X_2) dalam penelitian ini diuji dengan melibatkan 30 responden di luar sampel penelitian. Hasil uji validitas terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Pengujian Validitas Untuk Variabel Kompetensi (X₂)

No.	r hitung	r tabel	Status
1.	0,744	0,361	Valid
2.	0,751	0,361	Valid
3.	0,595	0,361	Valid
4.	0,833	0,361	Valid
5.	0,765	0,361	Valid
6.	0,833	0,361	Valid
7.	0,484	0,361	Valid
8.	0,746	0,361	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari tabel tersebut, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 8 butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Kompetensi (X₂) dianggap valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu, tabel tersebut menunjukkan bahwa uji validitas untuk setiap item pernyataan terkait dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Dari segi reliabilitas kuesioner untuk variabel Kompetensi (X₂), dapat dikonfirmasi dengan menggunakan uji Alpha Cronbach, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.5
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 8 butir item pernyataan untuk variabel Kompetensi (X₂), variabel tersebut dapat dianggap reliabel karena nilai Alpha Cronbach $> 0,60$, yaitu $0,865 > 0,60$. Tabel tersebut mengindikasikan bahwa tanggapan responden dari UPTD Budidaya Balai Benih Ikan Medan Tuntungan dapat diandalkan atau

reliabel, karena konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dalam menjawab pernyataan, dengan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,865.

4.3.1.3 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) pada penelitian ini diberikan kepada responden sebanyak 30 orang diluar sampel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	r hitung	r tabel	Status
1.	0,850	0,361	Valid
2.	0,578	0,361	Valid
3.	0,558	0,361	Valid
4.	0,408	0,361	Valid
5.	0,764	0,361	Valid
6.	0,756	0,361	Valid
7.	0,850	0,361	Valid
8.	0,578	0,361	Valid
9.	0,756	0,361	Valid
10.	0,850	0,361	Valid

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, nilai r hitung menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), semuanya dapat dianggap valid karena memenuhi kriteria $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Untuk menilai reliabilitas kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y), dilakukan uji Alpha Cronbach, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Perhitungan Reliabilitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	10

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y), reliabilitasnya dapat diandalkan karena nilai Alpha Cronbach melebihi nilai r tabel ($\text{Alpha Cronbach} > r_{\text{tabel}}$), yaitu $0,861 > 0,361$. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dianggap konsisten dan handal, menunjukkan bahwa respon responden dari UPTD Budidaya Balai Benih Ikan Medan Tuntungan adalah stabil dari waktu ke waktu.

4.4 Uji Analisis Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan proses analisis yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah suatu model regresi linear memenuhi asumsi statistik yang penting. Model regresi linear berganda dianggap baik jika memenuhi asumsi normalitas data serta tidak mengalami masalah seperti multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows 25.0.

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah salah satu komponen dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam model regresi

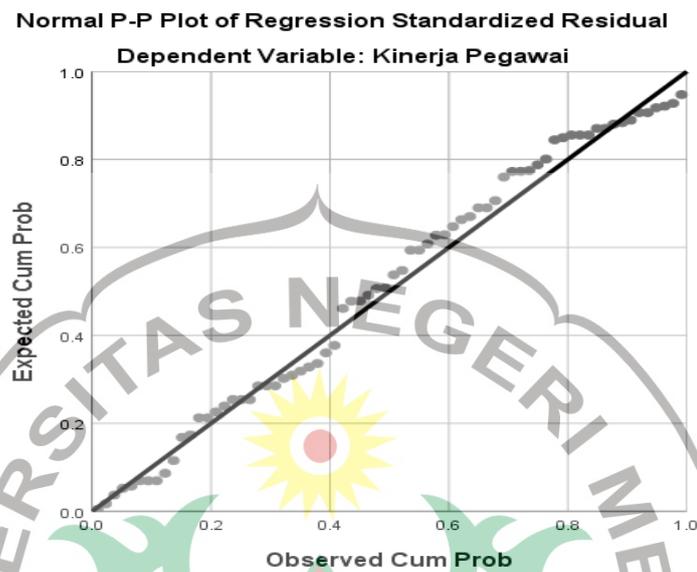
memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang memiliki distribusi normal menunjukkan bahwa sampel tersebut dapat merepresentasikan populasi secara akurat.

Tabel 4.8
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80897466
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.055
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
Test distribution is Normal Calculated from data		

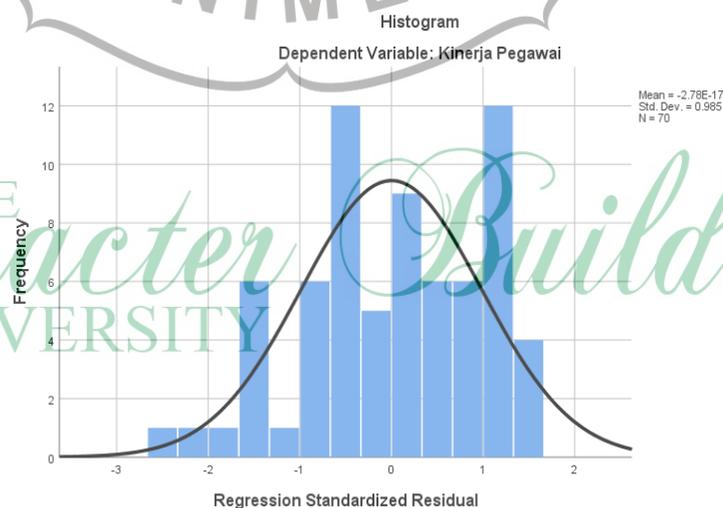
Sumber : *Kuesioner yang diolah (2024)*

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada kolom Test Statistic sebesar 0,077, dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS Statistic 25.0 juga terkonfirmasi dengan grafik P-Plot, di mana jika titik-titik tersebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka data tersebut dianggap memiliki distribusi normal.



Gambar 4.2 Grafik P-Plot

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi dengan normal. Uji normalitas juga ditunjukkan pada grafik histogram sebagai berikut :



Gambar 4.3 Grafik Histogram

Distribusi normal juga tercermin dari histogram, yang menunjukkan pola simetris tanpa kemiringan yang signifikan ke kiri atau kanan. Sebagian

besar batang variabel terdistribusi merata di dalam rentang histogram. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah memenuhi syarat.

4.4.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah bagian dari analisis asumsi klasik dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik akan menunjukkan ketiadaan interkorelasi yang kuat antara variabel independen, atau dengan kata lain, tidak ada gejala multikolinearitas. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan ketiadaan multikolinearitas, sementara nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 juga menunjukkan ketiadaan multikolinearitas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	14.886	7.262		2.050	.044		
<i>Self leadership</i>	.449	.230	.257	1.951	.000	.775	1.290
Kompetensi	.182	.243	.098	2.748	.004	.775	1.290

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Menurut hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai tolerance menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai di bawah 0,10 dan nilai VIF yang melebihi 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi adanya multikolinearitas antara variabel. Tolerance untuk variabel *Self leadership* (X1) adalah 0,775 dan untuk variabel Kompetensi (X2) juga 0,775. Sementara itu, VIF untuk variabel *Self leadership* (X1) adalah 1,290 dan untuk variabel Kompetensi (X2) juga 1,290. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terdapat indikasi adanya multikolinearitas.

4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

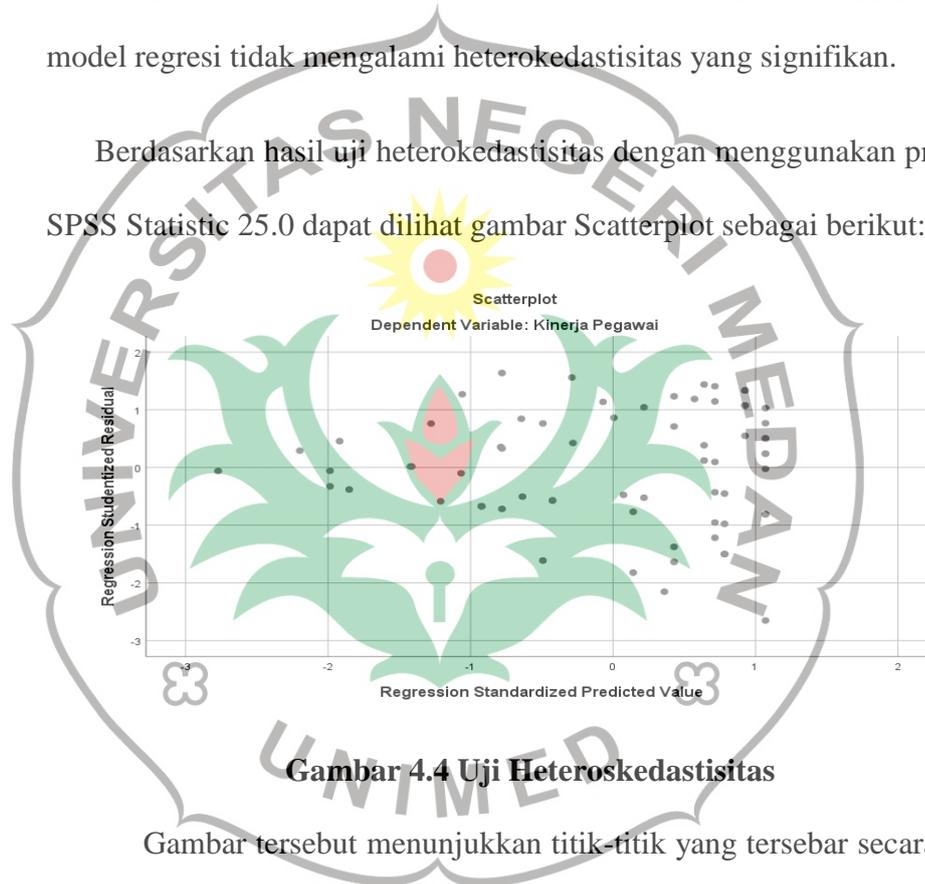
Uji heterokedastisitas merupakan salah satu aspek penting dalam pengujian asumsi klasik dalam model regresi. Salah satu syarat utama untuk model regresi yang baik adalah ketiadaan heterokedastisitas. Adanya gejala heterokedastisitas dapat menimbulkan ketidakpastian dalam hasil analisis regresi. Suatu model regresi dikatakan bebas dari heterokedastisitas jika memenuhi beberapa kriteria, antara lain:

1. Titik-titik data tersebar di sekitar angka nol, baik di atas maupun di bawah.
2. Titik-titik data tidak hanya terkumpul di satu sisi, namun tersebar secara merata di kedua sisi.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola yang bergelombang, seperti menyempit kemudian melebar kembali.

4. Pola penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak terstruktur atau tidak mengikuti pola tertentu.

Dengan memenuhi kriteria-kriteria tersebut, dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan program SPSS Statistic 25.0 dapat dilihat gambar Scatterplot sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut menunjukkan titik-titik yang tersebar secara acak, tanpa pola yang terlihat jelas atau teratur, dan merata di kedua sisi angka 0 pada sumbu X dan Y. Hal ini menandakan ketiadaan heterokedastisitas, sehingga model tersebut layak untuk digunakan dalam mengetahui pengaruh kinerja pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh *Self leadership* dan Kompetensi.

4.4.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan apakah ada pengaruh dari dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu

variabel dependen (Y). Model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Dalam model persamaan regresi linear berganda yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara *Self leadership* (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, dilakukan analisis secara simultan seperti berikut ini:

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

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,886	7.262		2.050	.044
<i>Self leadership</i>	.449	.230	.257	1.951	.000
Kompetensi	.182	.243	.098	2.748	.004

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai
Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 14,886, koefisien regresi untuk variabel *Self leadership* (X1) adalah 0,449, dan untuk variabel Kompetensi (X2) adalah 0,182. Oleh karena itu, persamaan linear yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,886 + 0,449 X_1 + 0,182 X_2 + e$$

Yang berarti :

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 14,886 menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 adalah nol, maka nilai Y akan menjadi 14,886, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.
- Koefisien X_1 (*Self leadership*) dari analisis regresi linear berganda memiliki nilai sebesar 0,449. Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel X_1 , Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,449 atau 44,9 % dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.
- Koefisien X_2 (Kompetensi) dari analisis regresi linear berganda memiliki nilai sebesar 0,182. Artinya, jika terjadi peningkatan pada variabel X_2 , Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,182 atau 18,2 % dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

4.5 Hasil Perhitungan Hipotesis

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh parsial dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dievaluasi melalui nilai signifikansi t yang dihasilkan dari perhitungan. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka variabel independen secara individu memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka variabel independen secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika tingkat signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.
- Jika tingkat signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil olahan SPSS Statistic 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	14,886	7.262		2.050	.044
<i>Self leadership</i>	.449	.230	.257	1.951	.000
Kompetensi	.182	.243	.098	2.748	.004

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai
Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

a). Pengaruh antara *Self leadership* dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis menggunakan SPSS, ditemukan nilai t hitung untuk variabel *Self leadership* sebesar 1,951. Nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) yang dihitung menggunakan rumus $dk = n - 2 - 1$, di mana n adalah jumlah sampel, yaitu 70, sehingga $dk = 70 - 2 - 1 = 67$. Dari tabel distribusi t , diperoleh nilai t tabel sebesar 1,668. Dengan demikian, karena nilai t hitung (1,951) lebih besar dari nilai t tabel (1,668), dan nilai signifikansi (sig) untuk variabel *Self leadership* (X_1) adalah $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self*

leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b). Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis SPSS, didapat nilai t hitung untuk Kompetensi sebesar 2,748. Nilai t tabel yang didapat dari tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan sebesar 67 adalah 1,668. Dari perbandingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung (2,748) lebih besar daripada nilai t tabel (1,668). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh bersama-sama dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Keputusan diambil berdasarkan signifikansi F, yang jika nilainya kurang dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Kriteria untuk pengambilan keputusan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Berikut hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS Statistic 25.0 yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressions	110.771	2	55.385	3.707	.030 ^b
Residual	1001.072	67	14.941		
Total	1111.843	69			

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors : (Constant), Kompetensi, *Self leadership*

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari data yang disajikan, nilai F hasil perhitungan adalah 3.707. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05, serta F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} ($3.707 > 3.13$), ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Kesimpulannya, terdapat pengaruh simultan dari *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar persentase pengaruh yang diberikan secara bersama-sama oleh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R square digunakan dalam perhitungan statistik untuk menggambarkan hasil uji koefisien determinasi. Ini tercermin dalam angka R Square yang menunjukkan persentase variabilitas variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.803	3.453

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

b. Predictors : (constant), Kompetensi, *Self leadership*

Sumber : Kuesioner yang diolah (2024)

Dari nilai koefisien determinasi tersebut, didapat nilai R Square sebesar 0,839. Angka ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (*Self leadership* dan Kompetensi) dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 83,9%. Sisanya, sekitar 16,1% dari variabilitas Kinerja Pegawai dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang dianalisis.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Data dalam penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS *For Windows 25.0*.

4.6.1 Pengaruh *Self leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Variabel *Self leadership* menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu $1,951 > 1,668$, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, *Self leadership* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Dyah Sawitri (2018) yang menyatakan bahwa *Self leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Siraj, dkk (2022), yang menemukan bahwa *Self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Self leadership memiliki peran yang penting dalam memprediksi kinerja pegawai (Sawitri, 2018). Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan memerlukan fleksibilitas, respon cepat, kreativitas, dan keterampilan belajar yang baik, *Self leadership* (kepemimpinan diri) menjadi sangat penting (Panel Situmorang, 2017). Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan pribadi menjadi hal yang krusial untuk individu, karena hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam indikator self leadership. Untuk masalah *Self Leadership* ada beberapa pegawai yang belum mampu untuk bekerja tepat waktu dan menyelesaikan beban pekerjaannya dapat dilihat dari indikator penyelesaian pekerjaan oleh diri sendiri pada poin nomor 17 “saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tuntas” yang dimana dari hasil penelitian masih banyak pegawai yang belum mampu untuk bekerja tepat waktu dan menyelesaikan beban pekerjaannya. Dan untuk masalah self leadership belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum dapat memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari indikator mengarahkan diri poin nomor 13 “saya dapat memimpin diri untuk mencapai tujuan” yang dimana berarti masih banyak pegawai yang tidak memiliki self leadership untuk memimpin dirinya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa self leadership perlu ditingkatkan dan diperhatikan kembali. Karena Semakin tinggi tingkat *Self leadership* seseorang, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkannya.

Kemudian untuk masalah kinerja pegawai yang belum optimal dapat dilihat dari hasil kuesioner kinerja pada indikator produktivitas yang memiliki nilai terendah 229, poin nomor 3 yaitu “saya menyelesaikan output sesuai dengan yang ditentukan” yang dimana berarti pegawai masih banyak yang kinerjanya belum optimal karena belum mampu mencapai target. Dan masalah terjadinya penurunan kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kualitas pada poin nomor 5 “saya mampu bekerja sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan perusahaan” yang dimana didapatkan dari hasil

penelitian masih banyak pegawai yang belum mampu untuk bekerja sesuai standart perusahaan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pada dua tahun terakhir.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa *Self leadership* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat dari perhitungan yang dilakukan. Oleh karena itu, *Self leadership* menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja individu di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

4.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Variabel Kompetensi menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu $2,748 > 1,668$, dengan tingkat signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikan, Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, hipotesis kedua dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Tri Ratnaningsih dan Ana Septia Rahman (2021), yang menyatakan bahwa

kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan adanya variasi dalam frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan dalam indikator kompetensi. Untuk masalah kompetensi yang belum optimal terlihat dari beberapa pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat dilihat dari indikator pengetahuan poin nomor 19 “saya memiliki pengetahuan tinggi terkait dengan pekerjaan” hal ini berarti masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi perlu ditingkatkan dan diperhatikan kembali. Kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti yang telah dikemukakan oleh Sutrisno (2016). Tingkat kompetensi seseorang berdampak langsung pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensinya, semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya (Suparno, 2018).

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, seperti yang terlihat dari perhitungan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kinerja pegawai di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara.

4.6.3 Pengaruh *Self leadership* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Uji simultan menunjukkan nilai F hasil perhitungan yang lebih besar daripada F tabel, yaitu $3,707 > 3,13$, dengan tingkat signifikansi 0.030 yang kurang dari 0.05. Hal ini mengindikasikan penerimaan hipotesis ketiga, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, *Self leadership* dan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Agustina (2023), yang menyatakan bahwa *self leadership* dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.839 menunjukkan bahwa variabel independen (*Self leadership* dan Kompetensi) mampu menjelaskan sebanyak 83.9% dari variabilitas Kinerja Pegawai. Artinya, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan Kinerja Pegawai cukup signifikan.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan, *Self leadership* dan Kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di UPTD Sertifikasi Benih, Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan, dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Keberadaan *Self leadership* dan Kompetensi menjadi penting bagi perusahaan, karena

keduanya dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai diukur dari hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, seperti yang dijelaskan oleh Sinambela (2021).



THE
Character Building
UNIVERSITY