

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes yang berlokasi di di Jl. Tentara Pelajar, RT.19/RW.006, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46261. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan CV Gasela (Bidang Usaha Makaroni Cap Ikan Tawes).

3.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

Gasela-group (CV Gasela) adalah satu bentuk gabungan cabang-cabang perusahaan berlokasi di kawasan Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, dan dipimpin oleh Bapak H. Didin Rojidin yang merupakan *owner* sekaligus direktur perusahaan. Beliau mulai merintis perusahaannya sejak usia 20an tahun dan bisa dibilang bahwa beliau termasuk pengusaha muda yang sukses merintis perusahaannya dari nol hingga sekarang yang sudah berjalan selama lebih dari 23 tahun. Adapun beberapa cabang perusahaan yang berada di bawah pimpinan CV Gasela antara lain Gasela Motor, Gasela *Selular*, Gasela Plastik, Gasela *Futsal Stadium*, juga termasuk di dalamnya Makaroni Cap Ikan Tawes.

Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes merupakan bentuk usaha pertama yang dijalani oleh perusahaan CV Gasela. Perusahaan ini memproduksi makanan ringan berupa makaroni goreng spesial yang telah mendapatkan label *halal* menurut

MUI dengan nomor Dep.Kes.RI.P-IRT No. 20632070192. Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes mulai dirintis sejak tahun 1996 melalui industri rumahan dan masih memproduksi dalam jumlah yang terbatas. Pada tahun 1998, walaupun terjadi krisis moneter, perusahaan ini justru mengalami peningkatan yang cukup signifikan yang ditandai dengan adanya permintaan pasar yang meningkat. Adapun di perusahaan ini memproduksi makaroni goreng spesial dalam berbagai varian rasa, di antaranya seperti makaroni rasa original khas perusahaan Cap Ikan Tawes, makaroni rasa *extra* pedas, makaroni rasa balado, makaroni rasa keju, makaroni rasa jagung bakar, makaroni rasa jagung manis, dan lain-lain.

3.1.2. Logo Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

Berikut merupakan logo dari perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes:



Sumber: Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes, 2023

Gambar 1. Logo Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

3.1.3. Visi Misi Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

a) Visi

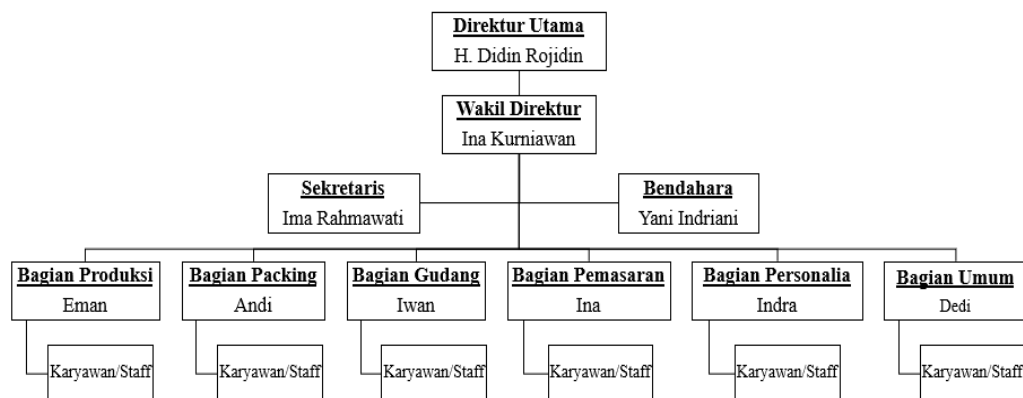
Menjadi perusahaan mandiri dan berkualitas yang dapat bersaing di pasar nasional.

b) Misi

1. Mengembangkan usaha yang sudah ada dengan memperbaharui produk yang lebih berkualitas.
2. Membuat suatu mekanisme usaha yang professional sehingga mampu bersaing di pasar nasional.
3. Membantu pemerintah dalam melaksanakan program peningkatan kesempatan kerja dan peningkatan ekonomi masyarakat.

3.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

Struktur organisasi yang ada di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes disajikan seperti pada bagan berikut:



Sumber: Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes, 2023

Gambar 2. Struktur Organisasi Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

3.1.5. Deskripsi Jabatan Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

1. Direktur Utama

Direktur utama sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang berfungsi memimpin keseluruhan aktivitas-aktivitas perusahaan yang memiliki tugas antara lain:

- a. Mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan dan pengendalian kegiatan perusahaan;
- b. Menyetujui dan menolak pengangkatan dan pemberhentian setiap bagian dalam penambahann tenaga kerja;
- c. Memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan;
- d. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas setiap bagian serta menerima laporan dari setiap bagian tersebut;
- e. Mengambil tindakan proaktif untuk meminimalkan dampak negatif.

2. Wakil Direktur

Wakil direktur merupakan pimpinan kedua tertinggi dan wakil dari direktur.

Wakil direktur mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Membantu direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan;
- b. Membantu direktur dalam memimpin dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas perusahaan;
- c. Membantu direktur dalam mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan yang dianggap perlu untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan;
- d. Bertanggung jawab atas operasionalisasi harian perusahaan;
- e. Memantau kinerja keuangan perusahaan;
- f. Mengevaluasi proses bisnis perusahaan dan memberikan saran untuk perbaikan serta peningkatan efisiensi.

3. Sekretaris

Peran sekretaris dalam perusahaan melibatkan berbagai tugas administratif.

Sekretaris memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Membantu direktur dan wakil direktur dalam membuat laporan kerja perusahaan;
- b. Membuat agenda rapat dan jadwal pertemuan;
- c. Menyiapkan dan menyunting dokumen seperti surat, laporan, dan presentasi;
- d. Menjaga keamanan dan kerahasiaan informasi perusahaan;
- e. Berkoordinasi dengan tim administratif lainnya untuk memastikan ketersediaan sumber daya dan dukungan yang diperlukan.

4. Bendahara

Peran bendahara/administrasi melibatkan manajemen keuangan dan kebijakan keuangan perusahaan. Bendahara memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memegang dan mengelola aliran kas perusahaan;
- b. Membantu dalam penyusunan anggaran perusahaan;
- c. Mengatur pembayaran gaji karyawan;
- d. Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan pajak;
- e. Mencatat segala bentuk biaya pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

5. Bagian Produksi

Bagian produksi dalam perusahaan memiliki tanggung jawab utama untuk menghasilkan produk dengan kualitas yang baik. Tugas-tugas dari bagian produksi antara lain:

- a. Menyiapkan bahan baku dan peralatan sesuai kebutuhan produksi;
- b. Menjamin kualitas bahan baku yang digunakan;
- c. Melakukan proses produksi hingga proses pemberian varian rasa;
- d. Mengembangkan atau memastikan keakuratan resep produk;
- e. Mengkoordinasikan proses pengemasan produk;
- f. Melakukan pemeliharaan mesin dan penggorengan;
- g. Memenuhi target produksi.

6. Bagian *Packing*

Bagian *packing* menjadi bagian keberlanjutan dari bagian produksi yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyelesaikan dan mengemas produk yang siap dikemas;
- b. Memeriksa produk jadi sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan;
- c. Memastikan bahwa produk dikemas dengan rapi dan sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan;
- d. Menyiapkan dan memeriksa kemasan untuk memastikan tidak adanya kerusakan;
- e. Memastikan bahwa kualitas produk tetap terjaga selama proses *packing*;
- f. Memastikan setiap kemasan terisi dengan produk yang siap dijual;
- g. Mengoperasikan mesin-mesin *packing* dan melakukan perawatan rutin.

7. Bagian Gudang

Bagian gudang dalam perusahaan memiliki peran untuk menjaga kelancaran operasional dan memastikan ketersediaan produk. Beberapa tugas dari bagian gudang antara lain:

- a. Memeriksa kuantitas dan kualitas produk sesuai dengan pesanan;
- b. Mencatat penerimaan/pengiriman produk;
- c. Menyusun produk secara sistematis untuk memudahkan pencarian dan pengambilan barang;
- d. Menetapkan lokasi penyimpanan berdasarkan kategori atau jenis varian rasa;
- e. Mengelola sistem penempatan stok untuk mencegah barang kadaluarsa;
- f. Memantau persediaan secara berkala;
- g. Mengelola pengiriman barang ke pelanggan;
- h. Mengkoordinasikan dengan pihak ekspedisi atau jasa pengiriman untuk pengaturan pengiriman.

8. Bagian Pemasaran

Tugas-tugas pada bagian pemasaran antara lain:

- a. Mengidentifikasi peluang pasar dalam memahami tren konsumen hingga kebutuhan pasar lainnya;
- b. Menetapkan segmentasi pasar dan menentukan target konsumen;
- c. Menggunakan berbagai saluran pemasaran, termasuk iklan, media sosial, dan promosi;
- d. Membangun dan memelihara hubungan baik dengan konsumen;

- e. Memantau dan menyesuaikan harga berdasarkan perubahan pasar dan pesaing;
- f. Menyusun laporan berkala tentang pencapaian tujuan pemasaran.

9. Bagian Personalia

Bagian personalia atau sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya perusahaan dengan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengelola proses rekrutmen untuk kebutuhan tenaga kerja baru;
- b. Mengelola sistem penilaian kerja karyawan;
- c. Menangani program kesejahteraan karyawan;
- d. Memantau dan mengelola kinerja karyawan;
- e. Membantu dalam membangun dan memelihara budaya perusahaan yang positif.

10. Bagian Umum

Bagian umum dalam perusahaan bertanggung jawab untuk mengelola berbagai kegiatan yang mendukung fungsi operasional keseluruhan perusahaan. Adapun tugas-tugas dari bagian umum adalah:

- a. Mengelola operasi sehari-hari, termasuk pemeliharaan peralatan dan fasilitas;
- b. Mengelola inventaris, termasuk pembaruan dan penambahan peralatan atau perlengkapan perusahaan;
- c. Bertanggung jawab untuk memesan dan mengelola bahan-bahan keperluan perusahaan;

- d. Menyediakan dukungan administratif kepada seluruh tim karyawan;
- e. Menyusun kebijakan terkait penggunaan kendaraan perusahaan;
- f. Memastikan sistem informasi dan teknologi di perusahaan berjalan dengan baik.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2013), metode survey merupakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Secara umum, data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi suatu masalah.

3.2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*, yang mana merupakan metode penelitian untuk menjelaskan hubungan masing-masing variabel serta pengaruh variabel satu dengan variabel lain dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2. Operasionalisasi Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independent (X), yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu:
 - a. Pengembangan sumber daya manusia (X_1)
 - b. Budaya organisasi (X_2)
2. Variabel terikat atau dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu “kompetensi karyawan”.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)	Usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan	1. Tujuan pengembangan ditetapkan dengan jelas	- Pengembangan melalui pelatihan mampu meningkatkan kemampuan karyawan	I
	Makaroni Cap			N
	Ikan Tawes			T
	kepada karyawannya			E
	untuk memperbaiki atau meningkatkan kompetensi	2. Para instruktur memiliki kualitas yang memadai (<i>professional</i>)	- Lembaga memilih pelatih yang menguasai materi pelatihan dengan baik	R
	karyawan baik dari segi pengetahuan, kemampuan ataupun	3. Materi pengembangan disesuaikan dengan tujuan	- Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan	V
				A
				L

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	keterampilan yang dibutuhkan guna tercapainya tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.	yang akan dicapai	saat ini	
		4. Metode pengembangan disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan	- Penyampaian materi antar karyawan mudah dipahami oleh karyawan lain	
		5. Peserta pengembangan harus memenuhi syarat yang ditentukan	- Pelaksanaan pengembangan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan	
Budaya Organisasi (X ₂)	Nilai, norma, sikap, keyakinan dan perilaku individu yang dijadikan sebagai persepsi bersama yang dikembangkan oleh organisasi karena dianggap telah memiliki asumsi yang	1. Inovatif memperhitungkan resiko	- Karyawan diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan	I N T E R V A L
		2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam bekerja	- Jika timbul permasalahan dapat diselesaikan bersama-sama	

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	baik untuk keberlangsungan organisasi sehingga persepsi bersama tersebut mampu membedakan perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes dengan yang lainnya.	3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	- Tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan	
		4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	- Karyawan diberikan kebebasan untuk berinovasi	
		5. Agresif dalam bekerja	- Karyawan merasa percaya diri dalam bekerja	
		6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	- Bekerja dengan memperhatikan detail sekecil apapun	
	Kompetensi (Y)	1. Keyakinan dan nilai-nilai	- Berinovasi mengikuti perkembangan hal baru	I N T E R V A L
	menyangkut pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk dijadikan	2. Keterampilan	- Mencari kesempatan belajar tentang keahlian	V A L

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	sebagai acuan atau standar karyawan perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes dalam bekerja agar berjalan secara efektif, prima ataupun superior.	3. Pengalaman	- Mampu memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		4. Karakteristik kepribadian	- Bertanggung jawab atas kesalahan	
		5. Motivasi	- Terdorong untuk meningkatkan kemampuan	
		6. Kemampuan intelektual	- Logis dalam membantu mencapai tujuan perusahaan	
		7. Budaya organisasi	- Bekerja sama dengan rekan kerja	

3.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan sendiri secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer ini didapat dari hasil wawancara dan akan menyebarkan kuesioner di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.
2. Data sekunder, merupakan data yang didapatkan secara tidak langsung atau sumber yang dapat mendukung penelitian. Data sekunder ini didapat dari dokumentasi, buku, serta literatur-literatur lainnya.

Adapun sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2018).

3. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengklasifikasikan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan

masalah penelitian, baik bersumber dari dokumen ataupun buku-buku, majalah, dan lain-lain.

3.2.3.2. Populasi Sasaran

Populasi menurut Sugiyono (2018) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diperlukan untuk bahan observasi adalah seluruh karyawan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes yang berjumlah sebanyak 120 orang. Adapun jumlah karyawan tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5. Klasifikasi Populasi Penelitian

No.	Posisi Pekerjaan	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	Bagian Keuangan	-	2
2	Bagian Produksi	29	11
3	Bagian <i>Packing</i>	16	40
4	Bagian Gudang	10	-
5	Bagian Pemasaran	10	-
6	Bagian Personalia	1	-
7	Bagian Umum	1	-
	Jumlah	67	53
	TOTAL	120	

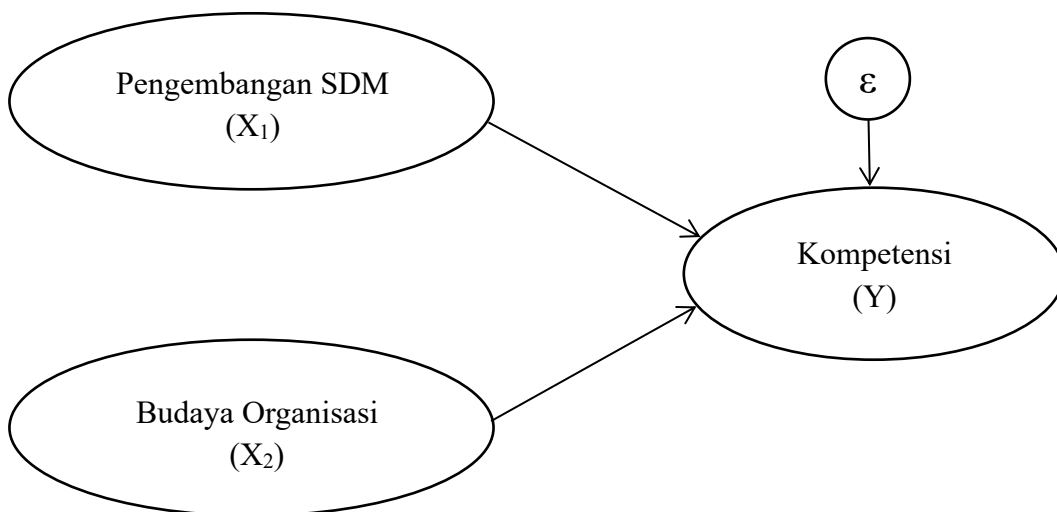
3.2.3.3. Penentuan Sampel

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, di mana populasi merupakan bagian

dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun dalam penelitian ini teknik penentuan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2018), sensus atau sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 120 karyawan akan dijadikan sebagai sampel.

3.2.4. Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan maka disajikan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 3. Model Penelitian

3.2.5. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan.

3.2.5.1. Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, selanjutnya data tersebut dikumpulkan untuk dianalisis. Namun, sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumusan korelasi *product moment* (Sahir, 2021).

Prosedur pada uji validitas ialah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat keabsahan ($dk=n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Adapun kriterianya:

Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut valid

Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka pernyataan valid

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka pernyataan tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas akan menggunakan program SPSS *for windows* versi 25.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan, yang mana suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya tetap konsisten. Uji reliabilitas

pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna. Semakin tinggi koefisien *alpha*, berarti semakin baik pengukuran suatu instrument (Sahir, 2021). Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan reliabel

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan tidak reliabel

Untuk mempermudah perhitungannya, uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS *for windows* versi 25.

3.2.5.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan sebagai teknik pertimbangan data yang dikumpulkan dan akan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, seperti frekuensi, *mean*, standar deviasi maupun *ranking*. Sistem pembobotan pada jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *skala likert* dan jenis pernyataannya tertutup yang berskala normal. Jawaban dari pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

Tabel 6. Skala Likert Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Tidak Ada Pendapat (TAP)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Selanjutnya dapat dilakukan pengukuran persentase dan *scoring* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = 1 + \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

n = Ukuran sampel

Setelah diketahui jumlah nilai tertinggi dari keseluruhan indikator, maka dapat ditentukan interval perinciannya berdasarkan rumus dari Sugiyono (2018) sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5.3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar memperoleh model analisis yang tepat. Terdapat beberapa uji yang sering digunakan dalam uji asumsi klasik, di antaranya:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas adalah:

Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal

Jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal

Adapun uji ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 25.

2. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan antar linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent dalam model. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan kriteria:

- Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Jika ada perbedaan yang besar maka telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, antara lain:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.5.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis

regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *Human Resource Development* (X_1) dan *Organizational Culture* (X_2) mempengaruhi Kompetensi Karyawan (Y) pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes. Model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kompetensi karyawan

X_1 = Pengembangan SDM

X_2 = Budaya organisasi

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

ε = Residual/faktor lain yang memengaruhi

3.2.5.5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel (Mustafa, 2023). Arah hubungan koefisien korelasi dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya (Sugiyono, 2013).

Tabel 7. Kriteria Indeks Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.2.5.6. Determinasi dan Non Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Determinasi digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan variabel non determinasi digunakan untuk menyatakan pengaruh faktor lainnya selain dari variabel (X) terhadap variabel (Y). Untuk menghitung koefisien determinan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dan untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh faktor lain di luar variabel yang diteliti dapat dipergunakan koefisien non determinan yang dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$Knd = (1 - r^2) \times 100\%$$