

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Landasan Udara Supadio merupakan salah satu pangkalan militer penting yang berada di Kalimantan Barat, tepatnya di Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya, dan berjarak sekitar 17 kilometer dari pusat Kota Pontianak. Awalnya, Lanud Supadio bernama Lapangan Terbang Sungai Durian dan digunakan pada masa kolonial Belanda dan Jepang sebagai fasilitas penerbangan militer. Setelah Indonesia merdeka, lapangan ini diambil alih dan dikembangkan menjadi pangkalan udara militer oleh TNI Angkatan Udara. Nama "Supadio" sendiri diambil dari nama Kapten Penerbang Supadio, seorang perintis penerbangan militer Indonesia yang gugur dalam tugas dan diabadikan sebagai bentuk penghormatan atas jasa-jasanya.

Dalam struktur organisasi TNI AU, Lanud Supadio termasuk dalam jajaran Komando Operasi Udara I (Koopsud I) dan memiliki peran strategis dalam menjaga wilayah udara bagian barat Indonesia, khususnya di wilayah perbatasan Kalimantan yang berbatasan langsung dengan Malaysia. Tugas utama Lanud Supadio adalah melaksanakan operasi udara, baik untuk kepentingan pertahanan maupun dukungan logistik dan kemanusiaan. Selain itu, Lanud Supadio juga mendukung pengamanan wilayah perbatasan, pengintaian udara, dan latihan militer rutin yang melibatkan satuan tempur seperti Skadron Udara 1 yang mengoperasikan pesawat tempur Hawk 109/209. Pangkalan ini juga sering berperan dalam operasi tanggap bencana dan dukungan evakuasi medis.

Fungsi lainnya mencakup pembinaan potensi dirgantara, dukungan pendidikan dan pelatihan bagi personel TNI AU, serta kerja sama sipil-militer dalam bidang penerbangan karena Lanud Supadio juga berbagi fasilitas landasan pacu dengan Bandara Internasional Supadio Pontianak. Dalam aspek pembangunan wilayah, keberadaan Lanud Supadio turut memberikan kontribusi terhadap aspek sosial-ekonomi masyarakat sekitarnya melalui program kemitraan, pendidikan bela negara, dan kegiatan kepramukaan. Dengan peran yang strategis ini, Lanud Supadio menjadi salah satu benteng pertahanan udara negara dan bagian integral dari sistem pertahanan nasional Indonesia di kawasan barat.

Dari segi fasilitas, Lanud Supadio dilengkapi dengan landasan pacu (runway) sepanjang sekitar 2.600 meter, yang mampu didarati oleh pesawat militer berat maupun pesawat komersial berbadan lebar. Struktur landasan pacunya telah diperkuat agar tahan terhadap beban operasional pesawat tempur seperti F-16 Fighting Falcon yang dioperasikan oleh Skadron Udara 1, salah satu skadron tempur unggulan TNI AU yang bermarkas di lanud ini. Selain itu, area pangkalan juga dilengkapi dengan hanggar, apron militer, pusat komando, radar, dan fasilitas pemeliharaan pesawat yang mendukung kesiapan tempur dan mobilisasi udara.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden Anggota Bagian Barang Tidak Bergerak di Markar Besar Angkatan Udara Jakarta yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden

diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	40	66,7%
2	Perempuan	20	33,3%
Total		60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 66,7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	10	16,7%
2	31 – 40 Tahun	25	41,7%
3	41 – 50 Tahun	15	25,0%
4	> 50 Tahun	10	16,7%
Total		60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasar pada tabel 5.2 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 41,7%, responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 25,0%, responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 16,7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 31 – 30 tahun dan 41-50 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	8	13,3%
2	D-III	12	20,0%
3	D-IV	20	33,3%
4	S1	18	30,0%
5	S2	2	3,3%
	Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Sesuai dengan tabel 5.3 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, maka responden dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 8 orang atau sebesar 13,3%, responden lulusan D3 sebanyak 12 orang atau sebesar 20,0%, responden dengan pendidikan D4 sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%, responden lulusan S1 sebanyak 18 orang atau 30,0%, dan responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 3,3% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan S1.

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	10	16,7%
2	11-20 tahun	20	33,3%
3	21-30 tahun	20	33,3%
4	>30 tahun	10	16,7%
	Total	60	100%

Sumber: Data diolah, 2025, Lampiran 3

Mengacu pada tabel 5.4 tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 10 orang atau sebesar 16,7%, responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%, responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 20 orang atau

sebesar 33,3%, responden lama kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 11-20 tahun dan 21-30 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Anggota. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak hasilnya sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

Variabel Kompetensi dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya memahami tugas pekerjaan saya				24	26	4,60
2	Saya memiliki keterampilan (<i>Skill</i>) yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			2	25	33	4,52
3	Saya disiplin dan selalu bersikap sopan terhadap atasan dan rekan kerja saya			1	27	32	4,52
Total				3	76	91	4,54

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berdasarkan tabel 5.5, variabel Kompetensi mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 91 tanggapan. Secara keseluruhan

variabel Kompetensi mempunyai rata rata sebesar 4,54 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Kompetensi yang dimiliki anggota dinilai sangat baik.

2. Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan saya			3	37	20	4,28
2	Saya sangat bersemangat untuk meningkatkan kinerja saya			2	23	35	4,55
3	Saya memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan baik			5	34	21	4,27
Total				10	94	76	4,36

Sumber : Lampiran 4, 2025

Sesuai dengan tabel 5.6, variabel Motivasi Kerja mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 76 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja mempunyai rata rata sebesar 4,36 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung

memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Motivasi Kerja yang dijalankan anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Budaya Organisasi (X3)

Variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya mengikuti kebiasaan kerja yang ada di tempat kerja saya			11	27	22	4,18
2	Saya mematuhi norma-norma kerja di tempat kerja saya			12	26	22	4,17
3	Saya mematuhi peraturan kerja di tempat kerja saya		1	18	28	13	3,88
4	Saya memahami Visi Misi di Instansi tempat saya bekerja			16	24	20	4,07
Total			1	57	95	77	4,07

Sumber : Lampiran 4, 2025

Berlandaskan pada tabel 5.7, variabel Budaya Organisasi mayoritas jawaban responden memiliki skor “5” atau “sangat setuju” sejumlah 77 tanggapan. Secara keseluruhan variabel Budaya Organisasi mempunyai rata rata sebesar 4,07 yang termasuk kategori tinggi. Hasil tersebut artinya responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan Budaya Organisasi yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah baik.

4. Kinerja Anggota (Y)

Variabel Kinerja Anggota dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Kinerja Anggota

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Hasil pekerjaan saya sangat memuaskan pimpinan saya				30	30	4,50
2	Saya menyelesaikan seluruh pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja saya				21	39	4,65
3	Saya memiliki keterampilan (<i>skill</i>) sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya			2	26	32	4,50
4	Saya bekerja dengan penuh kreativitas			7	23	30	4,38
	Saya disiplin dalam bekerja dan mematuhi peraturan yang diterapkan di Instansi saya				27	33	4,55
Total				9	127	164	4,51

Sumber : Lampiran 4, 2025

Data tabel 5.8 menyajikan data bahwa variabel Kinerja Anggota mayoritas jawaban responden yaitu memiliki skor “5” atau “sangat setuju” berjumlah 164 jawaban. Secara keseluruhan variabel Kinerja Anggota memiliki rata rata sebesar 4,51 yang berkategori sangat tinggi. Hasil tersebut bermakna bahwa responden cenderung memberikan persetujuan atas pernyataan pada angket yang berarti Kinerja Anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

4.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Proses ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen tersebut dapat dipercaya

dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, validitas menjadi tolok ukur utama dalam menilai kesahihan suatu alat ukur dalam konteks ilmiah. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel Kompetensi

Tabel 5.9
Variabel Kompetensi (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X1.1	0,867	0,000	Valid
X1.2	0,827	0,000	Valid
X1.3	0,778	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kompetensi (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Kompetensi tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5.10
Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
X2.1	0,718	0,000	Valid
X2.2	0,823	0,000	Valid
X2.3	0,841	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 5.11
Budaya Organisasi (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0,838	0,000	Valid
X3.2	0,943	0,000	Valid
X3.3	0,868	0,000	Valid
X3.4	0,904	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel *Budaya Organisasi* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kinerja Anggota

Tabel 5.12
Variabel Kinerja Anggota (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0,704	0,000	Valid
Y.2	0,798	0,000	Valid
Y.3	0,868	0,000	Valid
Y.4	0,857	0,000	Valid
Y.5	0,788	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 5

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kinerja Anggota (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil

dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kinerja Anggota tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 2.0. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Kompetensi	0,759	3	Reliabel
Motivasi Kerja	0,709	3	Reliabel
Budaya Organisasi	0,911	4	Reliabel
Kinerja Anggota	0,860	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025, lampiran 6

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kompetensi $0,759 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Motivasi Kerja $0,709 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Budaya Organisasi $0,911 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja Anggota $0,860 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji One-Sample Kolmogorov Smirnov (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93184018
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.061
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah data SPSS, 2025, lampiran 7

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai t statistic sebesar 0,117 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,085, di mana nilai tersebut telah sesuai dengan

kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.615	1.625
	Motivasi Kerja	.650	1.537
	Budaya Organisasi	.789	1.268

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025, lampiran 8

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi (\hat{Y}) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat

heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. < 0,05, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas

Correlations

		Kompetensi	Motivasi Kerja	Budaya Organisasi	ABS_RS
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.612**	.450**	.098
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.456
	N	60	60	60	60
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.402**	.050
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.704
	N	60	60	60	60
Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.450**	.402**	1.000	-.004
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.977
	N	60	60	60	60
ABS_RS	Correlation Coefficient	.098	.050	-.004	1.000
	Sig. (2-tailed)	.456	.704	.977	.
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025 Lampiran 9

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.041	1.413	
	Kompetensi	.807	.121	.478
	Motivasi Kerja	.676	.112	.419
	Budaya Organisasi	.169	.053	.204

Sumber : Perhitungan SPSS, 2024 lampiran 10

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = -.1703 + 0,301 X_1 + 0.603X_2 + 0.185X_3$$

Keterangan :

α = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Anggota

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = -1.703

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah -1.031 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi = 0 atau konstan, maka variabel Kinerja Anggota sebesar -1.703.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,301$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X_1) yaitu 1,006 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Kompetensi (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,301.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 1,006 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,603$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu 0,468 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Motivasi Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,603.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,468, dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_3) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,185$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) yaitu 0,231 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Budaya Organisasi (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Kinerja Anggota (Y) naik sebesar 0,185.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,185, dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tetap/konstan.

4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Anggota. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.814	.956

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Melihat hasil output SPSS 25.0 tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,824 atau 82,4% yang berarti bahwa sumbangan atau kontribusi dari variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Anggota adalah sebesar 82,4. Sedangkan sisanya ($100\% - 82,4\% = 17,6\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya di luar model.

4.2.9 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Anggota. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kinerja Anggota;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang artinya variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, secara parsial berpengaruh signifikan Kinerja Anggota.

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-.029	.977
	Kompetensi	6.681	.000
	Motivasi Kerja	6.020	.000
	Budaya Organisasi	3.227	.002

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial Kompetensi terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kompetensi sebesar $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Motivasi Kerja $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota adalah signifikan.
3. Uji parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Budaya Organisasi $0,002 > 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota adalah tidak signifikan.

4.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap

Kinerja Anggota, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Kriteria Uji dengan tingkat level of signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H0 tidak berhasil ditolak dan H1 tidak terdukung, yang berarti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H0 berhasil ditolak dan H1 terdukung, yang berarti variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.352	3	79.784	87.211	.000 ^b
	Residual	51.231	56	.915		
	Total	290.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025 lampiran 11

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel Kompetensi, *Motivasi Kerja*, dan *Budaya Organisasi* secara simultan berdampak nyata terhadap Kinerja Anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya Kinerja Anggota tergantung pada seberapa baik Kompetensi, *Motivasi Kerja*, dan *Budaya Organisasi* yang dijalankan.

5.2.4 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model	Standardized Coefficients Beta
1	
(Constant)	
Kompetensi	.478
Motivasi Kerja	.419
Budaya Organisasi	.204

Ketiga variabel bebas yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, yang berpengaruh paling dominan adalah Kompetensi karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,478. Variabel Motivasi Kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,419 dan Variabel Budaya Organisasi nilai *standar coefficients beta* 0,204.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Anggota

Hasil dari uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja personel di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kompetensi yang dimiliki oleh anggota, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, kompetensi yang rendah atau tidak konsisten dapat mengakibatkan menurunnya

performa dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kompetensi menjadi unsur krusial dalam mendorong efektivitas kerja, produktivitas, serta kemampuan anggota dalam menjalin kerja sama yang baik di lingkungan kerja mereka.

Hasil ini selaras dengan pendapat Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki peran esensial dalam membentuk perilaku, sikap, serta performa individu dalam suatu organisasi. Tingkat profesionalisme yang tinggi, tercermin dalam tanggung jawab, etika kerja, serta integritas, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen anggota untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Dalam sektor pertahanan udara, kompetensi personel memegang peran penting dalam menjamin pelaksanaan tugas-tugas secara efektif, termasuk di unit logistik Landasan Udara Supadio Pontianak.

Temuan ini juga diperkuat oleh sejumlah studi sebelumnya. Penelitian oleh Krisnawati dan Bagia (2021), serta Aulia (2021), menunjukkan bahwa kompetensi yang baik secara signifikan mendorong peningkatan kinerja anggota, terutama jika didukung oleh manajemen yang efektif dan komunikasi internal yang lancar. Begitu pula, hasil studi yang dilakukan oleh Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yulianti (2022), mengindikasikan bahwa kompetensi berbasis tanggung jawab memiliki dampak langsung terhadap kinerja. Penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al. (2020), dan Martini et al. (2018), juga menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai mampu meningkatkan efektivitas tugas dan tanggung jawab anggota secara menyeluruh.

Dalam konteks Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi yang unggul dan profesional merupakan fondasi penting dalam mendukung kinerja optimal para personel. Dengan menanamkan nilai-nilai kerja profesional, unit ini dapat membentuk suasana kerja yang produktif, sehat, dan kompetitif, sehingga berkontribusi terhadap kualitas kinerja individu dan tim. Hal ini menjadi sangat vital dalam mendukung peran strategis pertahanan udara nasional, terutama dalam menghadapi potensi ancaman dari pihak eksternal.

5.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja anggota dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat Motivasi Kerja dengan kinerja anggota di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki oleh anggota, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan demikian, Motivasi Kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor krusial yang memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja personel secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang membedakan antara faktor motivator (seperti pengakuan dan pencapaian) dan faktor higiene (seperti kondisi kerja dan keamanan) dalam memengaruhi kepuasan serta kinerja kerja. Temuan ini juga sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menempatkan aktualisasi diri dan

penghargaan sebagai elemen penting dalam pembentukan Motivasi Kerja yang kuat, sehingga berdampak pada peningkatan profesionalisme dan semangat kerja individu. Dalam konteks organisasi militer, khususnya dalam lingkungan strategis seperti pangkalan udara, komitmen terhadap visi dan misi organisasi menjadi landasan utama dalam membentuk personel yang produktif dan berkinerja tinggi.

Dukungan empiris terhadap hasil ini dapat ditemukan dalam berbagai studi terdahulu. Penelitian oleh Amalia dan Fakhri (2016), serta Ghaffari et al. (2017) menyimpulkan bahwa tingkat Motivasi Kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota. Pratama (2020) dan Dharma (2018) juga menegaskan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran esensial dalam mendorong anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Ghaffari et al. (2017) secara khusus menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menguatkan bahwa Motivasi Kerja merupakan determinan utama dalam pencapaian kinerja optimal di berbagai organisasi, termasuk institusi militer.

Dalam konteks Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pembinaan Motivasi Kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagai bagian dari organisasi militer udara yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dalam segala kondisi, peningkatan Motivasi Kerja tidak hanya berdampak pada kinerja jangka pendek, tetapi juga pada loyalitas dan stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu menempatkan penguatan Motivasi Kerja sebagai prioritas strategis

dalam kebijakan pembinaan personel, guna mendukung tercapainya mutu kerja yang unggul dan berdaya saing tinggi.

5.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dapat diterima, yang menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang tertanam pada diri anggota, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan. Budaya Organisasi yang sehat dan efektif terbukti mampu menjaga kesiapan fisik dan mental anggota. Sebaliknya, lemahnya budaya organisasi justru dapat menurunkan kesiapan tersebut dalam melaksanakan tugas.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh Teori Perilaku Organisasi yang menempatkan budaya organisasi sebagai fondasi utama dalam membentuk kinerja yang unggul. Luthans (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan kesiapan mental dan fisik anggota serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Dalam konteks militer, khususnya pertahanan udara, budaya organisasi yang solid mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menjalankan perintah di berbagai situasi. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak hanya penting sebagai alat penggerak kinerja, tetapi juga sebagai penopang utama kesiapan individu dalam struktur militer.

Hasil ini turut diperkuat oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Studi oleh Wiyanto dan Idrus (2021), serta Dewi et al. (2021), mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam melaksanakan

tugas. Hal serupa juga ditemukan oleh Deccasari (2019) dan Sugiono (2021), yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja individu dalam tugas-tugas operasional. Dalam kerangka kerja militer yang sangat bergantung pada kesiapan fisik dan mental, budaya organisasi yang baik menjadi indikator penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas pertahanan negara. Studi oleh Mohd Isa et al. (2016) juga mendukung kesimpulan ini.

Dalam konteks Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak, temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi merupakan langkah strategis yang mendesak. Sebagai bagian dari institusi militer, keberhasilan pelaksanaan tugas pertahanan sangat bergantung pada terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal anggota. Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan tersebut akan mencegah terjadinya kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen unit perlu terus mengembangkan dan memelihara budaya organisasi yang sehat melalui berbagai program yang memperhatikan kebutuhan fisik, mental, dan sosial anggota.

5.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja dapat diterima. Hasil ini memperkuat teori

perilaku organisasi yang menyatakan bahwa Kompetensi, komitmen, dan Budaya Organisasi merupakan ekosistem yang saling terkait dan memengaruhi kinerja individu.

Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa kinerja tinggi hanya dapat dicapai apabila organisasi mendukung secara sinergis ketiga unsur tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh studi Krisnawati dan Bagia, (2021), Aulia (2021), Kartika dan Sugianto (2014), Insani dan Yulianti (2022), Pandaleke (2016), Rande (2016), Sudarso et al (2020), Martini, et al (2018), yang menyimpulkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Selain itu, Studi Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018), menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (anggota). Sementara itu, Kajian Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi et al (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Mohd Isa, et al (2016) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut mendukung bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen di lingkungan militer.

Dalam konteks Bagian Logistik, peningkatan kinerja tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi melalui penguatan Kompetensi yang positif, Motivasi Kerja yang tinggi, serta gaya Budaya Organisasi yang mendukung profesionalisme dan keseimbangan kerja. Oleh karena itu, sinergi antar ketiga variabel perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional dan mutu kerja ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap koefisien beta, ditemukan bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien beta paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya, yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa Kompetensi menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja Anggota di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak. Oleh karena itu, hipotesis mengenai adanya variabel dominan dalam model regresi dapat diterima, dan Kompetensi ditetapkan sebagai faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja. Artinya, peningkatan Kompetensi memberikan dampak paling signifikan terhadap perbaikan kinerja Anggota dibandingkan pengaruh variabel lainnya. Dengan demikian, Kompetensi terbukti memberikan kontribusi penting secara statistik terhadap peningkatan performa kerja di lingkungan tersebut.

Dari sisi teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep dalam teori Perilaku Organisasi yang menegaskan bahwa unsur Kompetensi, yakni pengetahuan, keterampilan, dan sikap, merupakan komponen sentral dalam membentuk kinerja yang efektif. Dalam konteks struktur organisasi, Kompetensi berfungsi sebagai fondasi utama untuk mencapai target serta menyelesaikan tugas secara efisien. Robbins juga mengemukakan bahwa Kompetensi yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, dalam lingkungan militer yang menuntut presisi dan kecepatan kerja, Kompetensi menjadi pendorong utama bagi perilaku kerja yang produktif. Selain itu, Budaya Organisasi juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja di Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak.

Penemuan ini diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya yang menegaskan pengaruh dominan Kompetensi terhadap pencapaian kinerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Adha et al. (2021) menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk kinerja pegawai. Dalam sektor pertahanan militer, Kompetensi menunjukkan dampak yang lebih stabil dan signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja. Oleh karena itu, pengaruh positif Kompetensi terhadap performa Anggota Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak dapat dibuktikan secara empiris.

Dalam konteks praktis, hasil temuan ini menjadi panduan strategis bagi pimpinan dalam menyusun langkah-langkah peningkatan kinerja personel. Karena Kompetensi menjadi variabel yang paling menentukan, maka diperlukan strategi yang fokus pada pemeliharaan dan pengembangan kualitas Kompetensi. Upaya tersebut dapat meliputi pemberian apresiasi atas kinerja, insentif berbasis hasil, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya kompetensi. Dengan menitikberatkan pada penguatan Kompetensi, diharapkan Bagian Logistik Landasan Udara Supadio Pontianak mampu mempercepat pencapaian visi, misi, serta target organisasional secara lebih optimal.