BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

a. Sejarah Singkat KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Kabupaten Labuhanbatu Selatan merupakan pemekaran dari Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2008 tanggal 24 Juni 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan terbentuknya Kabupaten Labuhanbatu Selatan maka Komisi Pemilihan Umum membentuk KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai penyelenggara Pemilu dan Pemilihan yang bertugas menyelenggarakan Pemilu dan Pemilihan di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan terbentuk pada Tahun 2010. Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan pertama kalinya berkantor di Jl. Kalapane Gg. Pancasila Kotapinang. Terbentuknya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tahun 2010 bertepatan dengan penyelenggaraan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati Labuhanbatu Selatan Pertama Kali. Sebagai penyelenggara pada Pemilihan tersebut adalah Ketua dan Anggota KPU Kabupaten

Labuhanbatu di karenakan belum dilakukannya seleksi untuk anggota KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Selarnjutnya, melalui keppres Nomor 12 Tahun 2007 dan Keppres Nomor 33 Tahun 2011 kembali dilakukan pembentukan tim seleksi calon anggota KPU, anggota KPU yang dipilih oleh tim seleksi berjumlah 5 (lima) orang. Sejak saat itu hingga saat ini.

b. Visi dan Misi KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan

a) Visi

Menjadi Penyelenggara Pemilihan Umum yang Mandiri, Professional, dan Berintegritas untuk Terwujudnya Pemilu yang langsung, umum, bebas rahasia, jujur dan adil.

b) Misi

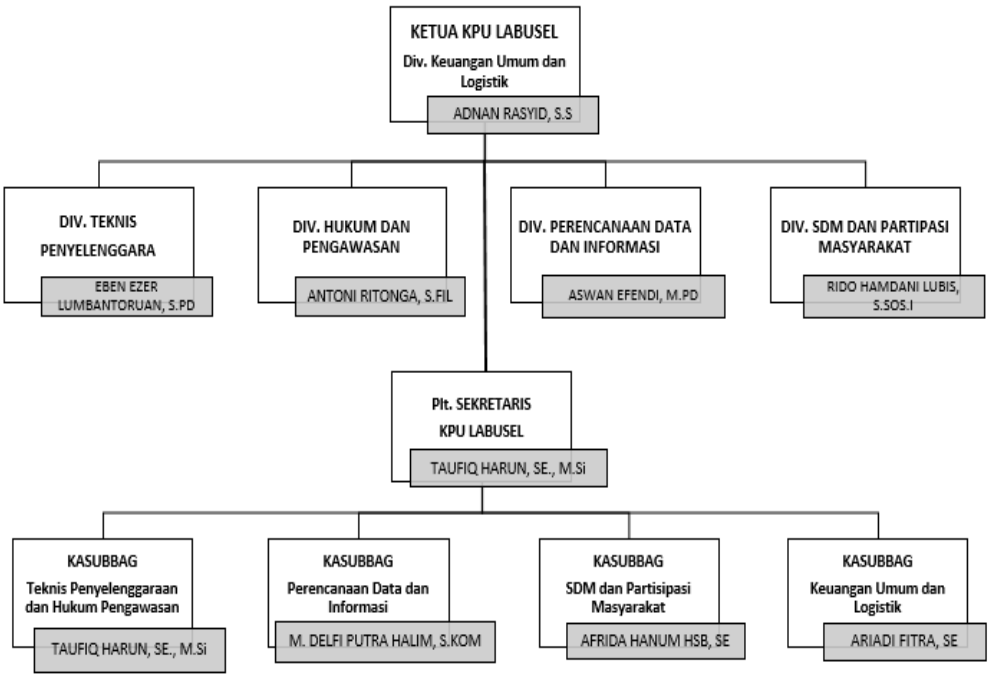
Adapun misi dari KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan yaitu ;

1. Membangun SDM yang Kompeten sebagai upaya mencipatak Penyelenggara Pemilu yang Profesional.
2. Menyusun Regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif dan partisipatif.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan pemilu khususnya untuk para pemangku kepentingan dan umumnya untuk seluruh masyarakat.

4. Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih melalui sosialisasi dan pendidikan pemilih yang berkelanjutan
5. Memperkuat Kedudukan Organisasi dalam Ketatanegaraan.
6. Meningkatkan integritas penyelenggara Pemilu dengan memberikan pemahaman secara intensif dan komprehensif khususnya mengenai kode etik penyelenggara pemilu.
7. Mewujudkan penyelenggara Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel dan aksesable.

c. Struktur Organisasi KPU Labuhanbatu Selatan

STRUKTUR ORGANISASI
KOMISI PEMILIHAN UMUM
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN



2. Hasil Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/staff KPU Labuhanbatu Selatan yang berjumlah 34 responden. Dari kuesioner yang disebarkan pada responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	66,6 %
2	Perempuan	11	33,4 %
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 dan menunjukkan bahwa responden yang terbanyak bekerja pada KPU LABUSEL adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 23 responden (66,6%), dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 11 responden (33,4%).

b. Usia

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 s.d 28 Tahun	9	26,5 %
2	28 s.d 38 Tahun	16	47 %
3	38 s.d 58 tahun	9	26,5%
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa usia pegawai/staf terbanyak pada KPU Labuhanbatu Selatan adalah yang berusia 28-38 tahun. Usia 28- 38 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup,

untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan instansi/organisasi.

c. Pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SLTA	6	17,6 %
2	S-1	26	76,5 %
3	S-2	2	5,9 %
Jumlah		34	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah pendidikan S-1 berjumlah 26 responden (76,5%) SMA/SLTA yang berjumlah 6 responden (17,6%), dan pendidikan S2 berjumlah 2 responden (5,9%).

3. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dari 34 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya kepemimpinan	34	24	40	34.11	3.851
Disiplin kerja	34	18	30	24.70	2.342
Motivasi kerja	34	24	40	32.94	3.829
Efektivitas kerja	34	18	30	24.85	2.872
Valid N (listwise)	34				

Sumber : Output SPSS 30.0 (2025)

Tabel 4.5 menunjukkan statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan tabel 4.5, hasil analisis statistik deskriptif terhadap gaya kepemimpinan menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 40, mean (rata-rata) sebesar 34,11 dengan standar deviasi sebesar 3,851. Selanjutnya hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 24,70 dengan standar deviasi sebesar 2,342. Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 40, mean (rata-rata) sebesar 32,94 dengan standar deviasi sebesar 3,829. Variabel efektivitas kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, mean (rata-rata) sebesar 24,85 dengan standar deviasi sebesar 2,872. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tertinggi berada pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 34,11, sedangkan terendah adalah variabel disiplin kerja yaitu 24,70. Untuk stadar deviasi tertinggi berada pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 3,851 dan yang terendah berada pada variabel Disiplin kerja yaitu 2,342.

a. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Analisa deskripsi terhadap variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 8 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai gaya kepemimpinan. Nilai rata-rata hasil

pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Gaya kepemimpinan

Item Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	3	19	12	145	4.26
X1.2	0	0	2	21	34	145	4.26
X1.3	0	0	1	21	34	147	4.32
X1.4	0	0	7	17	34	139	4.09
X1.5	0	0	2	10	34	146	4.29
X1.6	0	0	1	13	34	155	4.56
X1.7	0	0	6	19	34	139	4.09
X1.8	0	0	2	22	34	144	4.24
Rata-Rata Keseluruhan							4.26

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item- item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki skor berjumlah 4,26. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap gaya kepemimpinan. Pada variabel gaya kepemimpinan, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,56 berada pada item pertanyaan keenam. Semetara untuk persepsi responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan keempat dan ketujuh dengan skor 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di KPU LABUSEL dalam proses peningkatan efektifitas kerja pegawai selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik.

b. Analisis Deskfriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Analisa deskripsi terhadap variabel disiplin kerja terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden

mengenai disiplin kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Disiplin kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	1	3	23	7	138	4.06
X2.2	0	0	1	30	4	138	4.06
X2.3	0	0	4	26	12	136	4.00
X2.4	0	0	3	23	8	141	4.15
X2.5	0	0	3	19	12	145	4.26
X2.6	0	0	2	24	8	142	4.18
Rata-Rata Keseluruhan							4.11

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) memiliki skor berjumlah 4,11. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap disiplin kerja. Pada variabel disiplin kerja terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,26 berada pada item pertanyaan kelima. Sementara untuk persepsi responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan ketiga dengan skor 4,00. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap pemahaman mengenai disiplin kerja.

c. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X3)

Analisa deskripsi terhadap variabel motivasi kerja dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Item Pernyataan Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X1.1	0	0	1	17	16	151	4.44
X1.2	0	0	2	20	10	144	4.24
X1.3	0	0	4	22	10	142	4.18
X1.4	0	0	6	18	10	140	4.12
X1.5	0	0	8	21	5	133	3.91
X1.6	0	0	4	21	9	141	4.15
X1.7	0	0	3	26	5	138	4.06
X1.8	0	0	3	20	6	131	3.85
Rata-Rata Keseluruhan							4.12

Sumber : data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item- item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X3) memiliki skor berjumlah 4,12. Hal ini berarti bahwa respondeng memberikan persepsi yang cukup baik terhadap motivasi kerja. Pada variabel motivasi kerja, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,44 berada pada item pertanyaan kesatu. Semetara untuk persepsi responden dengan nilai terendah terdapat pada item pernyataan kedelapan dengan skor 3,85. Hal ini berarti bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja peawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

d. Analisis Deskriptif Variabel Efektifitas kerja (Y)

Analisa deskripsi terhadap variabel Efektifitas kerja terdiri dari 6 item pernyataan akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai Efektifitas kerja. Nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Item Pernyataan Variabel Efektifitas kerja

Item Pernyataan	Frekuensi Dan Presentase					Skor	Mean
	STS	TS	N	S	SS		
X2.1	0	0	4	18	12	144	4.24
X2.2	0	0	6	24	4	134	3.94
X2.3	0	0	5	20	9	140	4.12
X2.4	0	0	3	24	7	140	4.12
X2.5	0	0	5	21	8	139	4.09
X2.6	0	0	3	16	15	148	4.35
Rata-Rata Keseluruhan							4.14

Sumber : data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Efektifitas kerja berada pada skor 4,14. Hal ini berarti bahwa responden memberikan persepsi yang cukup baik terhadap pemahaman mengenai efektifitas kerja. Pada variabel efektifitas kerja, terlihat bahwa nilai indeks tertinggi sebesar 4,35 berada pada item pernyataan keenam. Responden yang terdiri dari pegawai sebagian besar berpendapat bahwa informasi yang diperoleh dan dibutuhkan relatif cepat dan akurat serta manajemen malakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.

4. Uji Kualitas Instrument

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui item pernyataan itu valid, dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung > dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 34, maka df dapat dihitung 34– 2 = 32. Dengan df = 32 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,3388. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Deskripsi Item Pernyataan Variabel efektifitas kerja

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,839	0,3388	Valid
	X1.2	0,831		Valid
	X1.3	0,702		Valid
	X1.4	0,736		Valid
	X1.5	0,908		Valid
	X1.6	0,712		Valid
	X1.7	0,832		Valid
	X1.8	0,868		Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,790	0,3388	Valid
	X2.2	0,663		Valid
	X2.3	0,709		Valid
	X2.4	0,684		Valid
	X2.5	0,746		Valid
	X2.6	0,789		Valid

Motivasi Kerja	X3.1	0,407	0,3388	Valid
	X3.2	0,807		Valid
	X3.3	0,824		Valid
	X3.4	0,903		Valid
	X3.5	0,800		Valid
	X3.6	0,835		Valid
	X3.7	0,828		Valid
	X3.8	0,739		Valid
Efektifitas Kerja	Y1	0,777	0,3388	Valid
	Y2	0,804		Valid
	Y3	0,850		Valid
	Y4	0,738		Valid
	Y5	0,874		Valid
	Y6	0,682		Valid

Sumber : Data primer diolah (2025)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R tabel. Hasil ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yakni suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,919	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,818	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,897	Reliabel
4	Efektifitas Kerja	0,876	Reliabel

Sumber data primer diolah (2025)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel gaya kepemimpinan,disiplin kerja, motivasi kerja dan efektivitas kerja yaitu dapat dipercaya sebagai alat ukur atau indikator variabel.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data

residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian one sample *kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov- Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar > 0,05. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.12 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,061, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

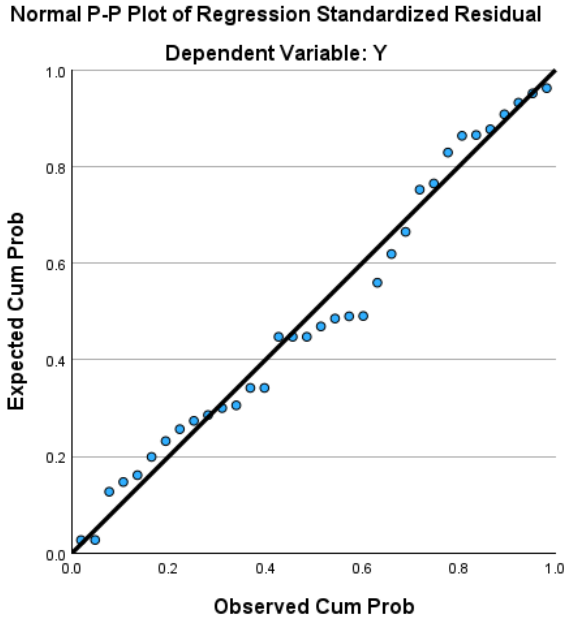
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a]	*Mean*	.0000000
	Std. Deviation	1.54105495

Most Extreme Differences	*Absolute*	.146
	Positive	.069
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063

a. Test distribution is Normal.
Sumber : Otput SPSS 30.0 (2025)

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik *normal probability plot*.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot Sumber : Output SPSS 30.0 (2024)



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

berdasarkan analisis grafik normal probability plot.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Di mana dalam hal ini digunakan analisis pada nilai *tolerance* dan VIF.

1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikoleniaritas Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Gaya Kepemimpinan	.431	2.319
2.	Disiplin Kerja	.530	1.888
3.	Motivasi Kerja	.524	1.910

Dependent Variable: Efektifitas kerja
sumber : Output SPSS 30.0 (2025)

Tabel 4.13 menujukkan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel tidak terdapat yang lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolineritas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi yang diajukan layak untuk digunakan dan tidak terdapat masalah atau gejala multikolinieritas antar variabel.

c. Uji Heteroskedisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil pengujiannya akan disajikan dalam Tabel 4.14, Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji *Glejser*
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.530	1.398		1.09	.282
	Gaya Kepemimpinan	.001	.050	.005	5 0.18	.986
	Disiplin kerja	-.055	.074	-.185		.460
	Motivasi kerja	.022	.045	.123	-.748 .491	.627
a. Dependent Variable: Efektifitas kerja						

Sumber :output spss 30.0 (2025)

Berdasarkan uji *glejser* yang telah dilakukan dari tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa probabilitas untuk semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi diatas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

6. Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2, H3, dan H4 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja), uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 30.0

a. Hasil uji regresi berganda hipotesis penelitian H1, H2 , H3

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk pengaruh gaya kepemimpinan,disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektifitas kerja. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.833	.816	1.23243

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Output SPSS 30.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0,912 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara efektivitas kerja dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan serta motivasi kerja adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan berkolerasi kuat. nilai R^2 (*Adjusted R Square)* dari model regresi digunakan untuk mengetahui

seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari table diatas diketahui bahwa nilai R2 sebesar 0,816, hal ini berarti bahwa 81,6% yang menunjukkan bahwa efektifitas kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan,disiplin kerja dan motivasi kerja. Sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

b. Hasil Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis uji t dapat diliat dari tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.16

Hasil Uji t – Uji Parsial Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.780	2.383		2.831	.041
	Gaya Kepemimpinan	.167	.085	.090	2.787	.043
	Disiplin Kerja	.474	.126	.386	3.763	.001
	Motivasi Kerja	.528	.077	.705	6.826	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 30.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y= 4,780 + 0,167X1 + 0,474 X2 + 0,528 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstan sebesar 4,780 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (gaya kepemimpinan,disiplin kerja,motivasi kerja) adalah nol maka efektifitas kerja menjadi sebesar 4,780
2) Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,167 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,167.
3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.474 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi SDM maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,474
4) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,528 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel imbalan maka akan meningkatkan efektifitas kerja sebesar 0,528.

Hipotesis yang diajukan akan diinterpretasikan berdasarkan hasil uji T atau uji parsial di atas, dengan nilai t tabel yang memiliki sig. $\alpha = 0,05$ dan df=34-3=31 sebesar 1,696. Hasil interpretasi dijabarkan sebagai berikut:

1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (H1)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,787 lebih besar dari t tabel 1,697 (2,787 > 1,697) dengan probabilitas tingkat signifikansi 0,043 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,043 < 0,05) maka H1 diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Dengan demikian, H1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan dalam sebuah instansi maka efektifitas kerja juga akan meningkat.

2) Disiplin kerja berepengaruh terhadap efektivitas kerja (H2)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,763 lebih besar dari t_{tabel} 1,697 (3,763 > 1,697) dengan probabilitas tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,001 < 0,05) maka H2 diterima. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Dengan demikian, H2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan dalam sebuah instansi maka efektifitas kerja juga akan meningkat.

3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifvitas kerja (H3)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,826 lebih besar dari ttabel 1,697 (6,826

> 1,697) dengan probabilitas tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 (0,001 < 0,05) maka H3 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam sebuah instansi maka efektivitas kerja juga akan meningkat.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji ini diunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1,X_2, dan X_3) secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil dari analisis uji f dapat dilihat dari tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji-F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.699	3	75.566	49.752	.001[a]
	Residual	45.566	30	1.519		
	Total	272.265	33			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Output SPSS 30.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai Fhitung 49,753 lebih besar dari Ftabel 2,934 (49,753 > 2,934) dengan probabilitas tingkat kesalahan lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga nilai signifikansi yang didapat yaitu 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi efektifitas kerja pegawai di Kantor KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai tersebut.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan adalah searah dengan efektifitas kerja pegawai dengan kata lain gaya kepemimpinan yang baik atau tinggi akan berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya efektifitas kerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa gaya kepemipinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di KPU Kabupaten Labuhanbatu Selatan telah berjalan efektif. Pegawai cenderung memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi ketika kepemimpinan berperan aktif dalam mendukung aktivitas organisasi, sehingga membantu pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Margiono (2022) bahwa gaya kepemimpinan dapat dibuktikan secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kerja. Penelitian Tamimi dan Sopiah (2022) juga menunjukkan

hasil serupa yang mendukung penelitian ini. hasil tinjauan sistematis yang mereka lakukan membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dalam suatu instansi, maka semakin berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kerja dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Implikasinya adalah dengan disiplin kerja yang tinggi yang dicerminkan dengan pegawai mentaati aturan orgnisasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadoap efektifitas kerja, dengan

demikian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam suatu instansi, maka semakin berpengaruh terhadap tingkat efektifitas kerja dalam suatu instansi. Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) bahwa motivasi kerja dapat dibuktikan secara signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap efektifitas kerja.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan,disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan,disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, dengan demikian hipotesis keempat diterima. Artinya semua berpengaruh yang memiliki implikasi bahwa semua variabel independen jika ditingkatkan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiartono (2022) bahwa gaya kepemimpinan,disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja.