

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Organisasi**

- a. Sejarah Kantor Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Labuhanbatu

Kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu berdiri sejak tahun 2018 yang berlokasi di jalan Patuan Nalobi, Aek Tapa A. Sejak berdirinya Bawaslu Labuhanbatu sudah banyak mengambil andil dalam keberlangsungan pemilu di kabupaten labuhanbatu. Bawaslu Labuhanbatu berperan penting dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemilu dan pilkada, mulai dari pembentukan kepanitiaan, pengawasan, penyelenggaraan serta kampanye, sampai memastikan terselenggaranya pemilu dengan jujur dan adil.

Bawaslu memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai divisi dan unit kerja, termasuk Divisi Pengawasan, Divisi Penindakan, Divisi Penyelesaian Sengketa, serta bidang dan unit teknis lainnya. Setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik dalam menjalankan fungsi pengawasan. Bawaslu sering berkolaborasi dengan berbagai pihak terkait, termasuk Komisi Pemilihan Umum (KPU), partai politik, lembaga swadaya masyarakat (LSM), media massa, dan lembaga pengawas pemilu internasional. Kolaborasi ini bertujuan untuk memperkuat pengawasan pemilu dan meningkatkan partisipasi publik dalam proses pemilihan. Salah satu fungsi penting Bawaslu adalah menangani pelanggaran pemilu yang dilakukan oleh peserta pemilu, penyelenggara, atau pihak lain yang terlibat

dalam proses pemilihan. Bawaslu memiliki wewenang untuk menyelidiki dan menindaklanjuti pelanggaran tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku. Bawaslu terus mengembangkan inovasi dan menggunakan teknologi dalam pengawasan pemilu, seperti penggunaan aplikasi dan sistem informasi untuk memantau dan melaporkan pelanggaran pemilu secara lebih efisien.

#### b. Visi dan Misi Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu

Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Labuhanbatu bertanggung jawab dalam melaksanakan berbagai tanggung jawab serta kegiatannya sesuai dengan visi serta misi yang telah dibuat, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Visi

Menjadi Lembaga pengawas pemilu yang terpercaya

##### 2) Misi

- a) Meningkatkan kualitas pencegahan dan pengawasan pemilu yang inovatif serta kepeloporan masyarakat dalam pengawasan partisipatif.
- b) Meningkatkan kualitas penindakan pelanggaran dan penyelesaian sengketa proses pemilu yang progresif, cepat dan sederhana.
- c) Meningkatkan kualitas produk hukum yang harmonis dan terintegrasi.

- d) Memperkuat sistem teknologi informasi untuk mendukung kinerja pengawasan, penindakan serta penyelesaian sengketa pemilu terintegrasi, efektif, transparan dan aksesibel.
- e) Mempercepat penguatan kelembagaan, dan SDM pengawas serta aparatur Sekretariat di seluruh jenjang kelembagaan pengawas pemilu, melalui penerapan tata kelola organisasi yang profesional dan berbasis teknologi informasi sesuai dengan prinsip tata-pemerintahan yang baik dan bersih.

c. Struktur Organisasi Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu

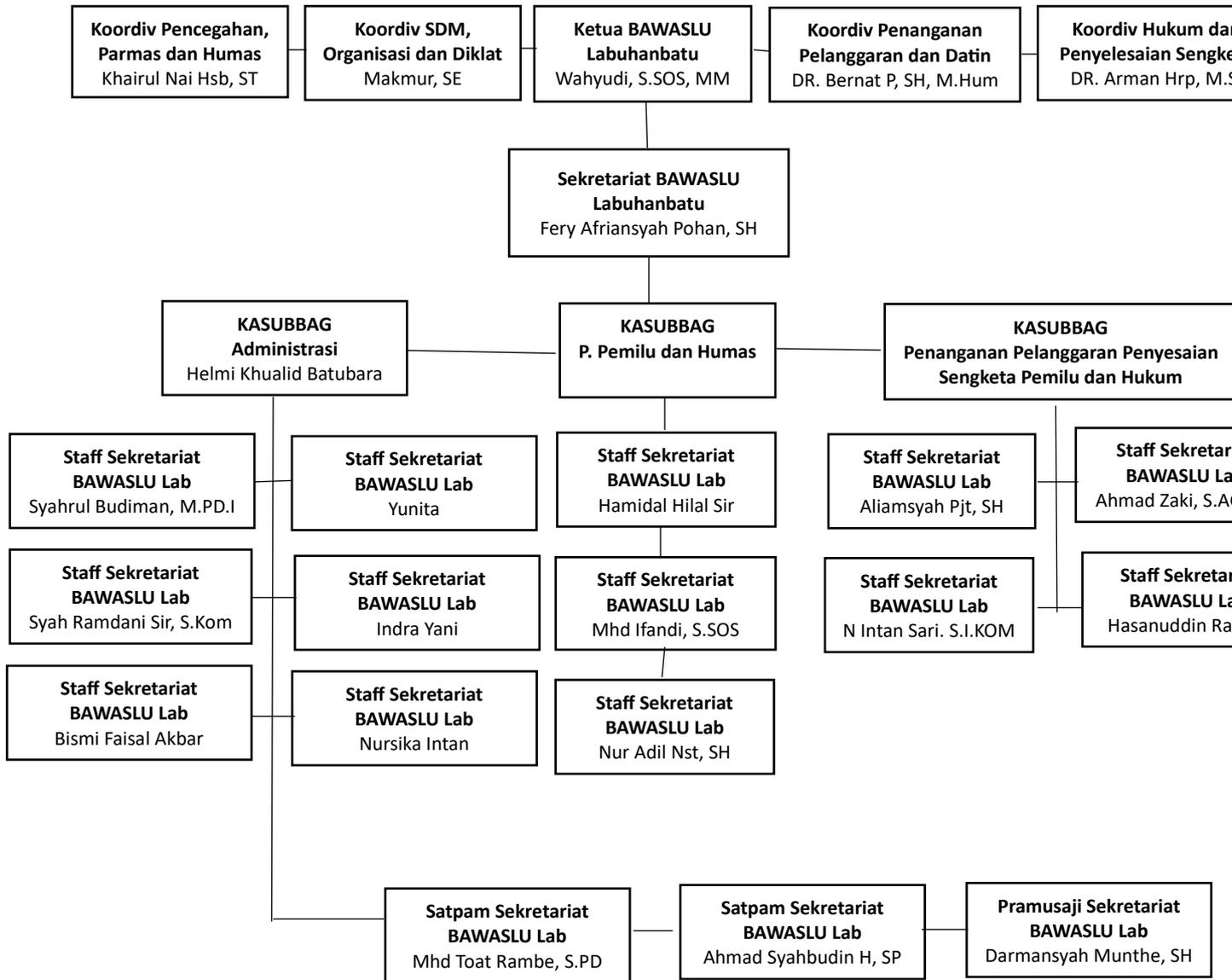
Setiap Perusahaan/instansi baik instansi dibawah naungan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi. Dalam stuktur organisasi ditetapkan tugas-tugas wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan serta bagaimana hubungan satu dengan yang lainnya.

1. Ketua Bawaslu Labuhanbatu : Wahyudi, S.SOS, MM
2. Koordiv SDM, Organisasi dan Diklat : Makmur, SE
3. Koordiv Pencegahan,Parmas dan Humas : Khairul Nai Hasibuan, ST
4. Koordiv Penanganan Pelanggaran dan Datin : Dr. Bernat Panjaitan, SH, M.HUM
5. Koordiv Hukum dan Penyelesaian Sengketa : Dr. Arman Harahap, M.S
6. Sekretariat Bawaslu Labuhanbatu : Fery Afriansyah Pohan, SH
7. Kasubbag Administrasi : Helmi Khualid Batubara, SE

8. Staff :
  1. Syahrul Budiman, M.PD.
  2. Syahramdani Siregar, S.KOM
  3. Bismi Faisal Akbar
  4. Yunita
  5. Indri Yani
  6. Nursika Intan
  7. Hamidal Hilal Siregar
  8. Muhammad Ifandi, S.SOS
  9. Nur Aidil Nasution, SH
  10. Aliamsyah Panjaitan, SH
  11. Nurintan Sari Ritonga, S.I. KOM
  12. Ahmad Zaki, S.AG, SH
  13. Hasanuddin Rambe
9. Keamanan :
  1. Muhammad Toat Rambe, S.PD
  2. Ahmad Syahbudin Harahap, SP
10. Pramusaji : Darmansyah Munthe, SH

**d. Uraian Jabatan**

**Flow Chart (Alur Kerja)**



**Gambar 4.1** Struktur Organisasi Bawaslu Labuhanbatu

## 2. Hasil Deskriptif Data Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik. Data atau informasi yang telah diperoleh dari sumber data selanjutnya dilakukan pengklasifikasian sesuai dengan jenisnya masing-masing. Data-data kuantitatif diolah secara statistik yaitu dengan memaparkan dalam bentuk-bentuk tabel.

Kemudian dalam pengolahan dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan data sebagai berikut :

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% \dots$$

### Keterangan

P = persentase jawaban

F = frekuensi jawaban

N = jumlah sampel

Karakteristik karakteristik penelitian terdiri dari:

#### a. Karakteristik Responden Penelitian

Pengelompokan Responden Berdasarkan Kriteria jenis kelamin, Usia Responden, Pendidikan Responden, Lama Bekerja Responden ialah sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Penelitian**

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Prosentase	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	28	85%
		Perempuan	5	15%
		<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
2	Usia Responden	20-29 tahun	11	33%
		30-39 tahun	18	55%
		40-49 tahun	4	12%
		<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
3	Status Sosial	Sudah Bekeluarga	25	76%
		Belum Bekeluarga	8	24%
		<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>
4	Status Jabatan	Pegawai Negeri	10	30%
		Pegawai Honor	23	70%
		<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data yang diolah tahun 2025*

1. Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden di kantor BAWASLU Kabupaten Labuhanbatu yang menjadi pegawai yang diambil sebagai responden. Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden atau sebesar 85% sedangkan perempuan sebanyak 5 responden atau sebesar 15%.
2. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang berumur 20-29 tahun sebanyak 11 responden atau 33% dari jumlah sampel, yang memiliki umur 30-39 tahun terdapat 18 responden atau 55%, yang memiliki umur 40-49 tahun terdapat 4 responden atau 12%.
3. Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, menunjukkan sebagian besar status sosial yang dimiliki para pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu sebagian besar sudah berkeluarga 25 orang atau 76%, belum berkeluarga sebanyak 8 orang atau 24%.

4. Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, menunjukkan sebagian besar status jabatan responden yang dimiliki para pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu sebagian besar pegawai negeri 10 orang atau 30%, dan pegawai honor sebanyak 23 orang atau 70%.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Adapun frekuensi jawaban responden atas kuesioner penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebagai berikut :

**Tabel 4.2**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24.2	12	36.4	13	39.4	0	0	0	0	33	100
2	7	21.2	13	36.4	12	36.4	1	3.0	0	0	33	100
3	5	15.2	16	48.5	12	36.4	0	0	0	0	33	100
4	13	39.4	11	33.3	8	24.2	1	3.0	0	0	33	100
5	5	15.2	17	51.5	9	27.3	2	6.1	0	0	33	100
6	8	24.2	12	36.4	13	39.4	0	0	0	0	33	100
7	7	21.2	13	39.4	12	36.4	1	3.0	0	0	33	100
8	5	15.2	16	48.5	12	36.4	0	0	0	0	33	100
9	13	39.4	11	33.3	8	24.2	1	3.0	0	0	33	100
10	5	15.2	17	51.5	9	27.3	2	6.1	0	0	33	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin Bawaslu mampu

memberikan arahan yang jelas kepada karyawan, 12 orang (36.4%) menyatakan setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan kurang setuju.

- 2) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 7 orang (21.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Proses komunikasi Pegawai, yang terjadi sehari-hari berlangsung dengan suasana yang menyenangkan, 13 orang (39.4%) menyatakan setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju sedangkan 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.
- 3) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa proses komunikasi yang terjadi saat ada kesalahan dalam pekerjaan berlangsung dengan baik, 16 orang (48.5%) setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 13 orang (39.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin berperan aktif dalam menjembatani komunikasi antara departemen atau divisi di kantor Bawaslu Kab Labuhanbatu, 11 orang (33,3%) menyatakan setuju, 8 orang (24.2%) menyatakan kurang setuju 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Penyampain laporan pekerjaan yang Pegawai lakukan, dikomunikasikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, 17 orang (51,5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (6.1%) menyatakan tidak setuju.
- 6) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%), menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan membuat keputusan

dengan mempertimbangkan pandangan dan kebutuhan tim, 12 orang (36,4%) menyatakan setuju, 13 orang (39,4%) menyatakan kurang setuju.

- 7) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 7 orang (21,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin selalu menunjukkan rasa percaya diri dalam setiap keputusan yang diambil, 13 orang (39,4%) menyatakan setuju, 12 orang (36,4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3,0%) menyatakan tidak setuju.
- 8) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 5 orang (15,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin selalu berusaha untuk memahami dan mendukung kebutuhan pribadi atau profesional anggota tim, 16 orang (48,5%) menyatakan setuju, 12 orang (36,4%) menyatakan kurang setuju.
- 9) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 13 orang (39,4%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin selalu menunjukkan keberanian dalam membuat keputusan yang sulit dalam situasi krisis, 11 orang (33,3%) menyatakan setuju, 8 orang (24,2%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3,0%) menyatakan tidak setuju.
- 10) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 5 orang (15,2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pemimpin saya mampu menjaga semangat tim meskipun dalam situasi yang menegangkan, 17 orang (51,5%) menyatakan setuju, 9 orang (27,3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (6,1%) menyatakan tidak setuju.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	27.3	11	33.3	13	39.4	0	0	0	0	33	100
2	8	24.2	12	36.4	12	36.4	1	3.0	0	0	33	100
3	6	18.2	14	42.4	13	39.4	0	0	0	0	33	100
4	14	42.4	9	27.3	8	24.2	2	6.1	0	0	33	100
5	5	15.2	17	51.5	9	27.3	2	6.1	0	0	33	100
6	9	27.3	11	33.3	13	39.4	0	0	0	0	33	100
7	8	24.2	12	36.4	12	36.4	1	3.0	0	0	33	100
8	6	18.2	14	42.4	13	39.4	0	0	0	0	33	100
9	14	42.4	9	27.3	8	24.2	2	6.1	0	0	33	100
10	5	15.2	17	51.5	9	27.3	2	6.1	0	0	33	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 9 orang (27.3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya selalu mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor Bawaslu Kab.Labuhanbatu, 11 orang (33.3%) menyatakan setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya tidak pernah melanggar peraturan kantor dalam melaksanakan pekerjaan, 12 orang (36.4%) menyatakan setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju sedangkan 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.

- 3) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 6 orang (18.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya memahami dan mematuhi prosedur kerja yang berlaku, 14 orang (42.4%) setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan kurang setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 14 orang (42.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, 9 orang (27,3%) menyatakan setuju, 8 orang (24.2%) menyatakan kurang setuju 2 orang (6.1%) menyatakan tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, 17 orang (51,5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (6.1%) menyatakan tidak setuju.
- 6) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 9 orang (27.3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik, meskipun tantangannya besar, 11 orang (33,3%) menyatakan setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan kurang setuju.
- 7) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya siap menerima konsekuensi jika ada pekerjaan yang tidak selesai dengan baik, 12 orang (36,4%)

menyatakan setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.

- 8) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 6 orang (18.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya tidak mudah teralihkan oleh hal-hal yang tidak penting selama jam kerja, 14 orang (42,4%) menyatakan setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan kurang setuju.
- 9) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 14 orang (42.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya dapat mengelola waktu saya dengan baik, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, 9 orang (27,3%) menyatakan setuju, 8 orang (24.2%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (6.1%) menyatakan tidak setuju.
- 10) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya menghindari keterlambatan dalam mengirimkan laporan atau hasil pekerjaan, 17 orang (51,5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju, 2 orang (6.1%) menyatakan tidak setuju.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ )

Frekuensi jawaban responden terhadap Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.4****Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24.2	14	42.4	11	33.3	0	0	0	0	33	100
2	10	30.3	14	42.4	9	27.3	0	0	0	0	33	100
3	6	18.2	9	27.3	12	36.4	4	12.1	2	6.1	33	100
4	14	42.4	15	45.5	4	12.1	0	0	0	0	33	100
5	2	6.1	8	24.2	4	12.1	13	39.4	6	18.2	33	100
6	8	24.2	14	42.4	11	33.3	0	0	0	0	33	100
7	10	30.3	14	42.4	9	27.3	0	0	0	0	33	100
8	6	18.2	9	27.3	12	36.4	4	12.1	2	6.1	33	100
9	14	42.4	15	45.5	4	12.1	0	0	0	0	33	100
10	2	6.1	8	24.2	4	12.1	13	39.4	6	18.2	33	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa bahwa gaya kepemimpinan di organisasi ini mendukung keterbukaan dan komunikasi, 14 orang (42.4%) menyatakan setuju, 11 orang (33.3%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 10 orang (30.3%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa dihargai dan didukung oleh kepemimpinan organisasi, 14 orang (42.4%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju.
- 3) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 6 orang (18.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa komunikasi di dalam organisasi berlangsung dengan jelas dan terbuka, 9 orang (27.3%) setuju, 12 orang

- (36.4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan tidak setuju sedangkan 2 orang (6.1%) menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 14 orang (42.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Saya merasa nyaman bekerja dalam tim dengan rekan kerja, 15 orang (45.5%) menyatakan setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan kurang setuju.
  - 5) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 2 orang (6.1%) menyatakan sangat setuju Saya selalu berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi, 8 orang (24.2%) setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan tidak setuju sedangkan 6 orang (18.2%) menyatakan sangat tidak setuju.
  - 6) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Nilai-nilai perusahaan sering dijadikan pedoman dalam mengambil keputusan sehari-hari, 14 orang (42,4%) menyatakan setuju, 11 orang (33.3%) menyatakan kurang setuju.
  - 7) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 10 orang (30.3%) menyatakan sangat setuju bahwa Jika ada masalah dalam tim, pimpinan atau rekan kerja akan segera membantu mencari solusi, 14 orang (42.4%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju.
  - 8) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 6 orang (18.2%) menyatakan sangat setuju bahwa saya merasa nyaman menyampaikan pendapat saya di tempat kerja, tanpa takut dihukum atau diabaikan, 9 orang (27.3%) setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (12.1%)

menyatakan tidak setuju sedangkan 2 orang (6.1%) menyatakan sangat tidak setuju.

9) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 14 orang (42.4%) menyatakan sangat setuju bahwa Keputusan yang diambil sering didasarkan pada kolaborasi dan diskusi bersama, 15 orang (45,5%) menyatakan setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan kurang setuju.

10) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 2 orang (6.1%) menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja di kantor saling mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 8 orang (24.2%) setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (39.4%) menyatakan tidak setuju sedangkan 6 orang (18.2%) menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Analisis Deskriptif Variabel kinerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Nomor	Distribusi Jawaban Responden											
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24.2	16	48.5	9	27.3	0	0	0	0	30	100
2	7	21.2	16	48.5	9	27.3	1	3.0	0	0	30	100
3	7	21.2	8	24.2	14	42.4	4	12.1	0	0	30	100
4	8	24.2	10	30.3	12	36.4	1	3.0	2	6.1	30	100
5	5	15.2	18	54.5	10	30.3	0	0	0	0	30	100
6	8	24.2	16	48.5	9	27.3	0	0	0	0	30	100
7	7	21.2	16	48.5	9	27.3	1	3.0	0	0	30	100
8	7	21.2	8	24.2	14	42.4	4	12.1	0	0	30	100
9	8	24.2	10	30.3	12	36.4	1	3.0	2	6.1	30	100
10	5	15.2	18	54.5	10	30.3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Hasil Kuesioner (data diolah dari SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan pemahaman yang luas, 16 orang (48.5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju.
- 2) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 7 orang (21.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pekerjaan yang anda kerjakan selalu mencapai target yang ditentukan, 16 orang (48.5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.
- 3) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 7 orang (21.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai memiliki skill khusus dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada seperti computer dan lainnya, 8 orang (24.2%) setuju, 14 orang (42.4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan tidak setuju.
- 4) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa dampak kinerja yang Pegawai lakukan sangat membantu bagi pimpinan anda, 10 orang (30.3%) menyatakan setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju sedangkan 2 orang (6.1%) menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai selalu melakukan

pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan, 18 orang (54.5%) setuju, 10 orang (30.3%).

- 6) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai membantu rekan kerja lainnya yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, 16 orang (48,5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju.
- 7) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 7 orang (21.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai sering menunjukkan inisiatif untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah di tempat kerja, 16 orang (48.5%) menyatakan setuju, 9 orang (27.3%) menyatakan kurang setuju sedangkan 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju.
- 8) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 7 orang (21.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan atau hambatan, 8 orang (24.2%) setuju, 14 orang (42.4%) menyatakan kurang setuju, 4 orang (12.1%) menyatakan tidak setuju.
- 9) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu yaitu 8 orang (24.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai secara aktif mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, 10 orang (30.3,5%) menyatakan setuju, 12 orang (36.4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (3.0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 2 orang (6.1%) menyatakan sangat tidak setuju.

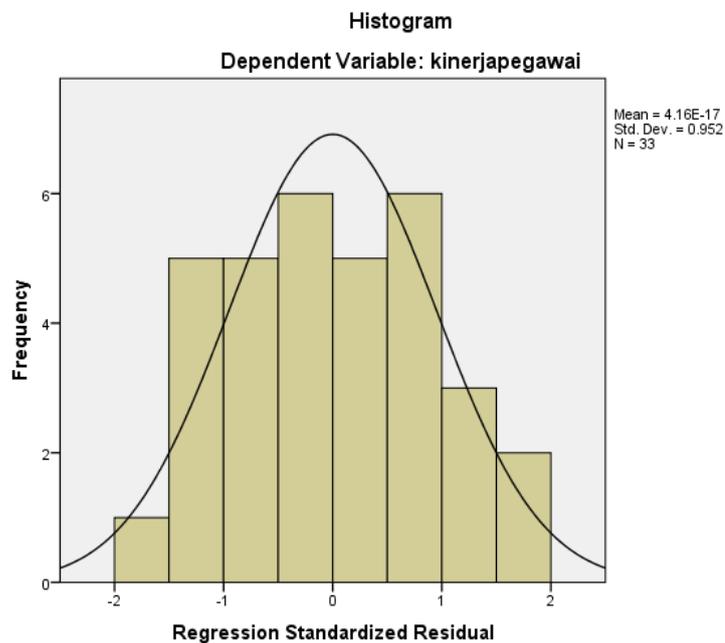
10) Sebagian besar pegawai di kantor Bawaslu Kab. Labuhanbatu 5 orang (15.2%) menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai tidak ragu untuk mencari solusi alternatif ketika menghadapi tantangan, 18 orang (54.5%) setuju, 10 orang (30.3%) menyatakan kurang setuju.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

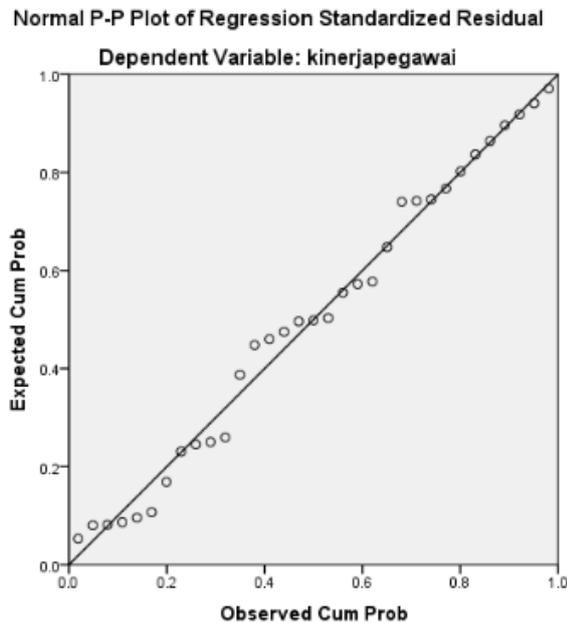
Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2 Uji Normalitas**



**Gambar 4.3 Normal Probability Plot**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Demikian juga grafik histogramnya pada gambar 4.3, normal *probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun untuk lebih memastikan bahwa di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan *uji Kolmogorov-Smirnov(K-S)*.

**Tabel 4.6**

**Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.30915294
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.084
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025*

Melalui Tabel 4. 6 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 dan di atas nilai signifikan (0,05). Dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

#### 1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas pada usulan penelitian ini dilakukan dengan melihat collnarity statistic dan nilai koefisien korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ( $Tolerance < 0.10$ ) dan (2) *Variance inflation faktor* ( $VIF > 10$ ). Hasil pengujian untuk uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.989	1.012
Disiplinkerja	.991	1.009
Budayaorganisasi	.982	1.018

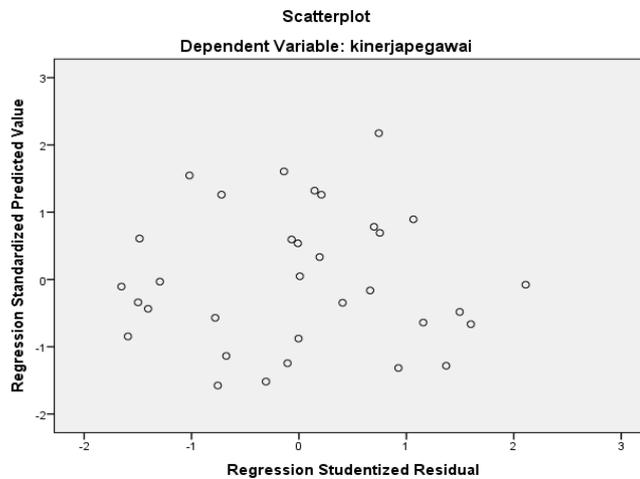
a. Dependent Variable: kinerjapegawai

*Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2025*

Dari hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi adalah 0.989, 0.991, dan 0.982 lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Adapun hasil uji statistik heteroskedastisitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0, serta tidak membentuk pola maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

### 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

**Tabel 4.8  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.482	9.003		-.498	.622
kepemimpinan	.581	.131	.588	4.422	.000
disiplinkerja	.203	.131	.205	1.543	.134
budayaorganisasi	.330	.145	.303	2.274	.031

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

*Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2025*

Berdasarkan Tabel 4.8 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4.482 + 0.581X_1 + 0.203X_2 + 0.330X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) = 4.482 menunjukkan bahwa jika X (Koordinasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi) konstan atau  $X = 0$ , maka Kinerja Pegawai sebesar 4.482.
- 2) Koefisien ( $b_1$ ) = 0.581, ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Kepemimpinan ( $X_1$ ), akan menambah kinerja pegawai sebesar 0.581.
- 3) Koefisien ( $b_2$ ) = 0,203, ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor disiplin kerja ( $X_2$ ), akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,203.
- 4) Koefisien ( $b_3$ ) = 0,330, ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor budaya organisasi ( $X_3$ ), akan menambah kinerja pegawai sebesar 0.330.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji statistik T (uji T). Apabila nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Partial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.482	9.003		-.498	.622
Kepemimpinan	.581	.131	.588	4.422	.000
Disiplinkerja	.203	.131	.205	1.543	.134
Budayaorganisasi	.330	.145	.303	2.274	.031

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

- 1) Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar 4.422 sedangkan  $t_{tabel}$  1.692 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.
- 2) Untuk disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.543 sedangkan  $t_{tabel}$  1.692 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak atau dengan kata lain disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,134 lebih besar dari nilai alpha 0,05.
- 3) Untuk budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa untuk nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.274 sedangkan  $t_{tabel}$  1,692 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,031 lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat secara serempak pada derajat kebebasan  $df_1$  ( $4-1 = 3$ ) dan  $df_2$  ( $33-4 = 29$ ). Maka  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai  $F(3:29) = 2,93$  pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579.859	3	193.286	9.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	594.202	29	20.490		
	Total	11174.061	32			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, disiplinkerja, kepemimpinan.

Dari hasil di atas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 9.433$  dan  $F_{tabel} = 2,93$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja pegawai. Berikut hasilnya:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.442	4.52656	1.559

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, disiplinkerja, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,442 atau 44,2% menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja kantor Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu dengan tujuan untuk mengukur pengaruh dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pembahasan ini didasarkan pada hasil data kuesioner yang telah dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang menggambarkan peran kepemimpinan, seperti kemampuan memberikan arahan, menjembatani komunikasi antar divisi, serta membuat keputusan berdasarkan kebutuhan tim. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan di Bawaslu

Labuhanbatu cukup kuat dalam memberikan arah, dukungan, dan kepercayaan terhadap pegawai, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Radhiya Fajri (2017) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil deskriptif dan uji parsial, variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Walaupun sebagian besar pegawai mengakui mengikuti aturan dan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, kenyataannya hal tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung. Kemungkinan ini disebabkan karena disiplin kerja sudah menjadi suatu kewajiban yang dianggap standar dalam pekerjaan, sehingga keberadaannya tidak memberikan dampak diferensial yang mencolok terhadap variasi kinerja. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel disiplin kerja tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Royhan Ari (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi juga terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Responden merasa bahwa budaya kerja di Bawaslu mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi tim, dan pengambilan keputusan berbasis nilai-nilai organisasi. Rasa nyaman dalam tim, kepemimpinan yang suportif, serta kebebasan menyampaikan pendapat, menjadi indikator bahwa

budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Pengujian hipotesa secara parsial untuk variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Shodiq Ashori (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan yang dilakukan, diketahui bahwa seluruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian yang mengarah pada diterimanya hipotesis alternatif. Artinya, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kepemimpinan dijalankan dengan baik, disiplin kerja diterapkan secara konsisten, dan budaya organisasi dibangun secara positif, maka akan berdampak nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Shodiq Ashori (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.