

BAB 1V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara

Kantor Camat Ujung Batu adalah sebuah lembaga yang merupakan bagian dari pemerintahan yang mempunyai tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan. Kantor Camat Ujung Batu didirikan pada tahun 2012 yang berlokasi di jalan raya Ujung Batu. Salah satu tugas dari kantor Camat Ujung Batu adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat. Wilayah Kecamatan Ujung Batu dibagi menjadi 13 desa, antara lain : Desa Hutaraja, desa Manare Tua, desa Jambu Tonang, desa Mananti, desa Marlaung, desa Ujung Batu Jae, desa Tobing Tinggi, desa Payabahung, desa Martujuan, desa Labuhan Jurung, desa Gunung Manaon, desa Ujung Batu Julu dan desa Pintu Padang.

Disektor pendidikan Kantor Camat Ujung Batu memiliki 7 Taman Kanak-kanak, 7 SD, 1 MTS, 2 SMP, dan 1 MA. Pada sektor kesehatan terdapat 9 puskesmas. Untuk tempat ibadah terdapat 13 mesjid yang tersebar di setiap desa. Demikian juga dengan perkumpulan kematian dan kelompok pengajian yasin telah ada di semua desa. Sebagai lembaga pemerintahan, Kantor Camat Ujung Batu harus selalu siap siaga melayani

dan memberikan informasi yang diperlukan oleh masyarakat pada saat jam kerja.

b. Visi Dan Misi

1. Visi

Adapun yang menjadi visi Kantor Camat Ujung Batu adalah “Bersama membangun Padang Lawas Utara beriman, cerdas, maju dan beradab”.

2. Misi

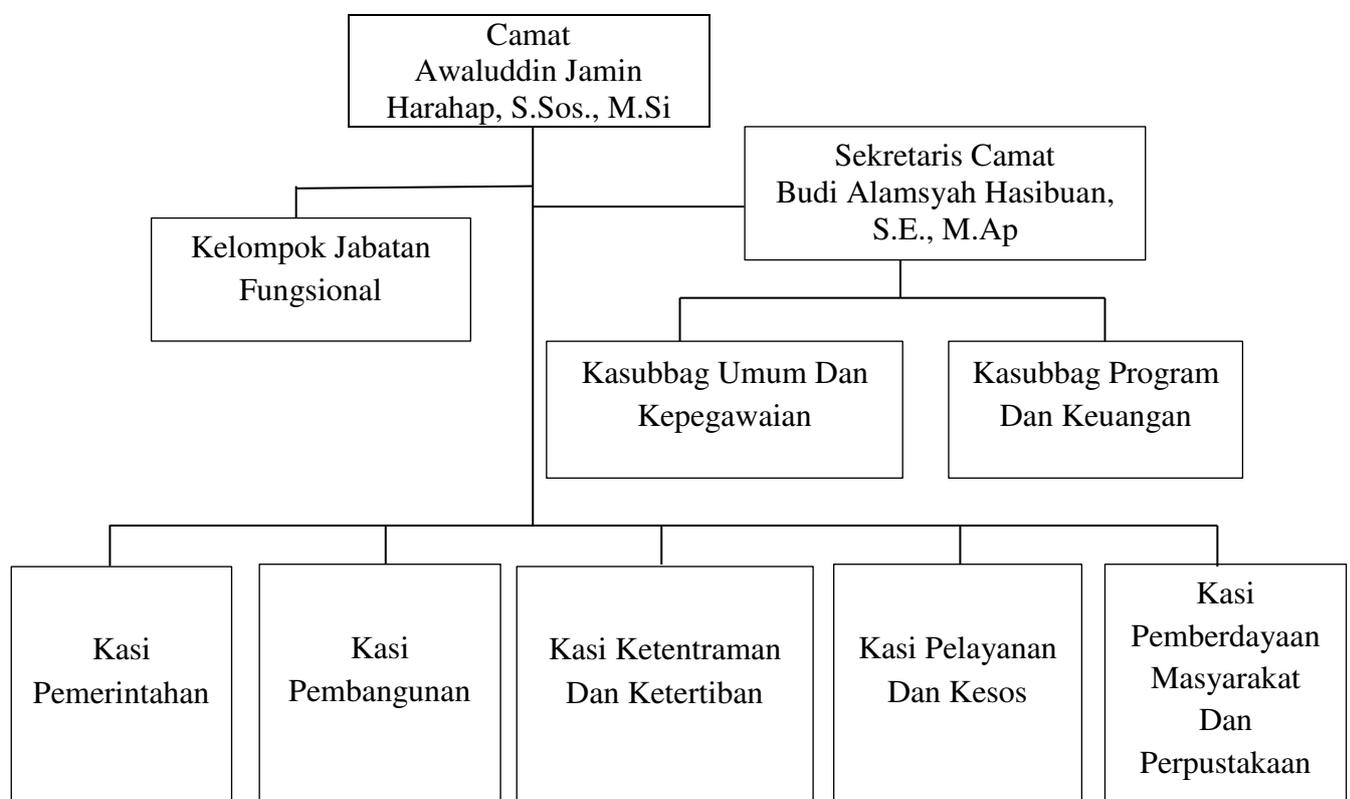
Adapun yang menjadi misi Kantor Camat Ujung Batu adalah sebagai berikut :

- a. Mewujudkan sistem pemerintah yang demokratis, aspiratif dan akuntabel demi tercapainya masyarakat yang sejahtera
- b. Melanjutkan percepatan pembangunan yang adil dan merata dengan memperhatikan kelestarian lingkungan
- c. Melanjutkan pembangunan infrastruktur pedesaan dalam rangka meningkatkan tahap hidup masyarakat dan pemenuhan kebutuhan dasar
- d. Meningkatkan pengelolaan pendidikan dan pelayanan kesehatan dengan percepatan pembangunan sarana dan prasarana pendukung agar lebih mudah dijangkau dalam rangka mencerdaskan masyarakat dan kemudahan akses kesehatan
- e. Meningkatkan pembinaan minat dan bakat generasi muda agar memiliki kemampuan yang lebih kompetitif

- f. Melanjutkan peningkatan kualitas aparatur pemerintah melalui pendidikan dan pelatihan secara bertahap dan berkelanjutan guna mempersiapkan sumber daya manusia yang berdaya guna dan berdaya saing
- g. Meningkatkan kualitas dan keterampilan para tenaga kerja dengan meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan secara intensif dan berkesinambungan
- h. Menciptakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi agar tercipta sinkronisasi, sosialisasi, dan efektivitas pembangunan
- i. Melanjutkan kembali proses penataan ruang Kabupaten Padang Lawas Utara
- j. Optimalisasi pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi dalam proses perencanaan pelaksanaan evaluasi pembangunan
- k. Menjaga iklim yang dinamis dan kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan usaha-usaha kecil dan menengah serta penguatan pertumbuhan ekonomi daerah
- l. Menerapkan prinsip ekonomi kerakyatan yang berbasis pada sumber daya alam
- m. Optimalisasi pemanfaatan lahan-lahan tidur menjadi lahan produktif melalui regulasi dan kebijakan perangsangan berproduksi
- n. Meningkatkan peran dan partisipasi masyarakat dan pemberdayaan dengan memperhatikan kesetaraan gender

c. Struktur Organisasi Kantor Camat Ujung Batu

Struktur organisasi adalah suatu susunan yang berisi tentang pembagian peran dan tugas bagi setiap orang berdasarkan jabatan yang dipegangnya. Berikut ini adalah struktur organisasi Kantor Camat Ujung Batu adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : Kantor Camat Ujung Batu

d. Job Description

Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan masing-masing jabatan dalam struktur organisasi Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara, yaitu sebagai berikut :

1. Camat : mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
2. Kelompok Jabatan Fungsional : menjalankan tugas khusus sesuai bidang keahlian masing-masing
3. Sekretaris Camat : membantu camat dalam melaksanakan tugas-tugas camat
4. Kasubbag Umum dan Kepegawaian : membantu sekcama dalam melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, serta mengelola administrasi kepegawaian
5. Kasubbag Program dan Keuangan : melaksanakan penyusunan rencana kegiatan tahunan dan laporan kinerja
6. Kasi Pemerintahan : menyusun program dan kegiatan seksi pemerintahan
7. Kasi Pembangunan : menyelesaikan kegiatan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran seksi pembangunan
8. Kasi Ketentraman dan Ketertiban : melaksanakan upaya peningkatan upaya publik di seksi ketentraman dan ketertiban
9. Kasi Pelayanan dan Kesos : membantu kepala desa dalam menjalankan tugas pelayanan sosial kemasyarakatan
10. Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Perpustakaan : melaksanakan dan membina pembangunan serta mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat

2. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Adapun responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara sebanyak 30 orang

pegawai beserta data responden dikelompokkan menjadi beberapa kriteria, yaitu sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	18	60 %
Perempuan	12	40 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.1 terdapat dari 30 responden hanya ada 18 orang pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 60 % dari total responden, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan ada 12 orang pegawai dengan persentase 40 % dari total responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30	12	40 %
31-40	9	30 %
>40	9	30 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini, pegawai berusia antara 21-30 tahun sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 40 %, berusia 31-40 tahun sebanyak 9 orang pegawai dengan persentase 30 %, dan yang berusia 40 tahun keatas sebanyak 9 orang pegawai dengan presentase 30 % dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	7	23,3 %
Strata S1	19	63,3 %
Strata S2	4	13,3 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan dari 30 responden ada 7 pegawai yang berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 23,3 % dari total responden, 19 orang pegawai berpendidikan terakhir Starata S1 dengan

persentase 63,3 %, dan 4 orang pegawai berpendidikan terakhir Strata S2 dengan persentase 13,3 % dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1-2 Tahun	13	43,3 %
3-5 Tahun	11	36,7 %
>6 Tahun	6	20,0 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4.4 terlihat bahwa responden dalam penelitian ini, pegawai yang masa kerja 1-2 tahun sebanyak 13 pegawai dengan persentase 43,3 % , masa kerja 3-5 tahun sebanyak 11 orang pegawai dengan persentase 36,7 % dan masa kerja 6 tahun keatas sebanyak 6 orang pegawai dengan persentase 20,0 % dari total responden .

3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden sebagai berikut :

a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X₁) dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

PERNYATAAN	KETERANGAN									
	SS	Freq (%)	S	Freq (%)	KS	Freq (%)	TS	Freq (%)	STS	Freq (%)
P1	17	56,7	9	30,0	4	13,3	-	-	-	-
P2	17	56,7	13	43,3	-	-	-	-	-	-
P3	23	76,7	5	16,7	2	6,7	-	-	-	-
P4	23	76,7	7	23,3	-	-	-	-	-	-
P5	16	60,0	14	40,0	-	-	-	-	-	-
P6	20	66,7	10	33,3	-	-	-	-	-	-
P7	20	66,7	10	33,3	-	-	-	-	-	-
P8	21	70,0	9	30,0	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pegawai Kantor Camat dominan menjawab sangat setuju pada P3 “pemimpin mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu” dengan frekuensi jawaban sebesar 76,7 %, hal ini menunjukkan bahwa jika pemimpin tidak mendorong bawahannya menyelesaikan tugas tepat waktu bawahannya akan melalaikan tugas yang seharusnya mereka kerjakan, kemudian pada P4 “pemimpin memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah yang terkait dengan pekerjaannya” dengan frekuensi jawaban sebesar 76,7%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mengajari hal-hal yang tidak bisa dilakukan oleh bawahannya. Terdapat jawaban setuju pada P5 “Semua keputusan ada ditangan pemimpin” dengan frekuensi jawaban sebesar 40,0% hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mengambil keputusan dan tanggung jawab

adalah tugas dari seorang pemimpin. Terdapat jawaban kurang setuju pada P1 “Pemimpin mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun” dengan frekuensi jawaban sebesar 13,3%, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum dapat membuat jadwal kerja untuk satu tahun.

b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X₂) dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

PERNYATAAN	KETERANGAN									
	SS	Freq (%)	S	Freq (%)	KS	Freq (%)	TS	Freq (%)	STS	Freq (%)
P1	23	76,7	6	20,0	1	3,3	-	-	-	-
P2	23	76,7	6	20,0	1	3,3	-	-	-	-
P3	26	86,7	4	23,3	-	-	-	-	-	-
P4	25	83,3	3	10,0	2	6,7	-	-	-	-
P5	26	86,7	4	13,3	-	-	-	-	-	-
P6	25	83,3	5	16,7	-	-	-	-	-	-
P7	25	83,3	5	16,7	-	-	-	-	-	-
P8	29	96,7	1	3,3	-	-	-	-	-	-
P9	23	76,7	7	22,3	-	-	-	-	-	-
P10	18	60,0	11	36,7	1	3,3	-	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pegawai Kantor Camat Ujung Batu dominan menjawab sangat setuju pada P8 “Perlakuan yang baik, manusiawi tidak disamakan dengan robot mesin” dengan frekuensi jawaban sebesar 96,7%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dilingkungan kerja tersebut pegawai diperlakukan dengan baik. Terdapat dominan jawaban setuju pada P10 “Hubungan pegawai dikantor Camat berlangsung harmonis” dengan

frequensi jawaban sebesar 36,7%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dikantor Camat tersebut hubungannya begitu harmonis. Terdapat jawaban kurang setuju pada P4 “lingkungan kerja terjamin keamanannya karena ada satpam dan cctv” dengan frekuensi jawaban sebesar 6,7 %, hal ini menunjukkan bahwa dilingkungan kerja tersebut keamanannya masih sangat perlu ditingkatkan, seperti menambah CCTV pada setiap ruangan.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X₃)

Tanggapan responden terhadap pernyataan Variabel Kompensasi (X₃) dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Frequensi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X₃)

PERNYATAAN	KETERANGAN									
	SS	Freq (%)	S	Freq (%)	KS	Freq (%)	TS	Freq (%)	STS	Freq (%)
P1	21	70,0	8	26,7	1	3,3	-	-	-	-
P2	17	56,7	12	40,0	1	3,3	-	-	-	-
P3	24	80,0	5	16,7	1	3,3	-	-	-	-
P4	23	76,7	7	23,3	-	-	-	-	-	-
P5	21	80,0	9	16,7	-	-	-	-	-	-
P6	24	80,0	6	20,0	-	-	-	-	-	-
P7	28	93,3	2	6,7	-	-	-	-	-	-
P8	26	86,7	3	10,0	1	3,3	-	-	-	-
P9	24	80,0	5	16,7	1	3,3	-	-	-	-
P10	23	76,7	7	23,3	-	-	-	-	-	-
P11	19	63,3	11	36,7	-	-	-	-	-	-
P12	21	70,0	8	26,7	1	3,3	-	-	-	-

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pegawai Kantor Camat Ujung Batu dominan menjawab sangat setuju pada P7 “Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur” dengan frekuensi jawaban sebesar 93,3%, hal ini menunjukkan bahwa bonus yang telah diberikan sesuai dengan

waktu kerja yang telah diselesaikan pegawai. Terdapat dominan jawaban setuju pada P2 “Tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan” dengan frekuensi jawaban sebesar 40,0%, hal ini menunjukkan bahwa tunjangan hari raya yang diterima sesuai dengan apa yang telah diharapkan. Dan terdapat jawaban kurang setuju pada P1, P2, P3, P8, P9, dan P12 dengan frekuensi jawaban masing-masing 3,3%.

d. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

PERNYATAAN	KETERANGAN									
	SS	Freq (%)	S	Freq (%)	KS	Freq (%)	TS	Freq (%)	STS	Freq (%)
P1	24	80,0	5	16,7	1	3,3	-	-	-	-
P2	23	76,7	6	20,0	1	3,3	-	-	-	-
P3	25	83,3	4	13,3	1	3,3	-	-	-	-
P4	25	83,3	3	10,0	2	6,7	-	-	-	-
P5	26	86,7	4	13,3	-	-	-	-	-	-
P6	26	86,7	4	13,3	-	-	-	-	-	-
P7	24	80,0	6	20,0	-	-	-	-	-	-
P8	28	93,3	2	6,7	-	-	-	-	-	-
P9	22	73,3	8	26,7	-	-	-	-	-	-
P10	18	60,0	11	36,7	1	3,3	-	-	-	-

Sumber : (Data diolah, 2023)

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa pegawai Kantor Camat Ujung Batu dominan menjawab sangat setuju pada P8 “Saya mampu bekerja sama dengan tim dalam melakukan tugas-tugas secara tim/kelompok”, dengan frekuensi jawaban sebesar 93,3%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai dikantor Camat tersebut bisa bekerja sama dengan baik. Terdapat dominan

jawaban setuju pada P10 "Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang diberikan Kantor Camat", dengan frekuensi jawaban sebesar 36,7%, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat sudah baik karena mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, dan terdapat jawaban kurang setuju pada P4 "Pegawai tidak pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya", dengan frekuensi sebesar 6,7%, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat masih saja ada yang suka menunda pekerjaannya, pemimpin hendaknya lebih tegas dalam memperhatikan hal tersebut agar pegawai tidak lagi menunda pekerjaan untuk menghindari adanya penumpukan pekerjaan.

4. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui hasil pengujian asumsi klasik pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model variabel bebas dan variabel terikat memiliki informasi yang berdistribusi normal atau tidak. Cara yang sering digunakan dalam uji normalitas yaitu :

1. One Sample Kolmogorov – Smirnov Test

Model regresi memenuhi asumsi normalitas, yaitu jika nilai Residual Asymp. Sig (2- tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal karena nilai

residual Asymp. Sig (2- tailed) $0,200 > 0,05$. Namun jika nilai residual Asymp (2- tailed) lebih kecil dari $0,05$ sehingga data tidak normal. Berikut ini adalah hasil dari uji asumsi normalitas dengan metode One Sample Smirnov, dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,60023271
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,080 ,069
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

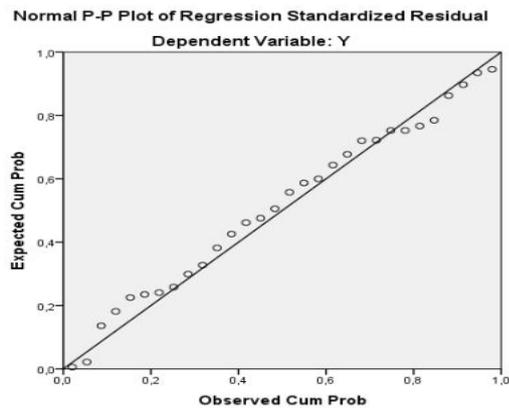
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2023

2. Grafik normal PP Plot

Jika grafik normal PP plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini adalah tampilan grafik normal PP Plot sebagai berikut :

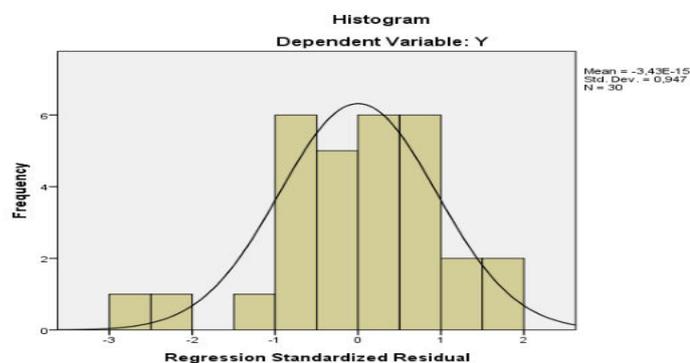


Gambar 4.2 Grafik Normal PP Plot

Pada gambar 4.2 grafik normal PP plot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal. Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa model garis regresi dapat memenuhi uji asumsi normalitas, sehingga menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

3. Tampilan Grafik Histogram

Tampilan grafik histogram yang memberikan pola distribusi normal akan menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan, dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 4.3 Histogram

Tampilan pada gambar 4.3 grafik histogram diatas memberikan pola distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendukung model regresi bebas dari multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance tidak sebesar 1 dan nilai VIF (Varians Inflation Factor) < dari 10. Maka model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas atau terdapatnya hubungan yang serius diantara variabel bebas. Berikut ini hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26,799	9,760		2,746	,011		
X1	,375	,128	,480	2,930	,007	,759	1,318
X2	-,216	,166	-,216	-1,299	,205	,739	1,353
X3	,310	,102	,452	3,038	,005	,919	1,088

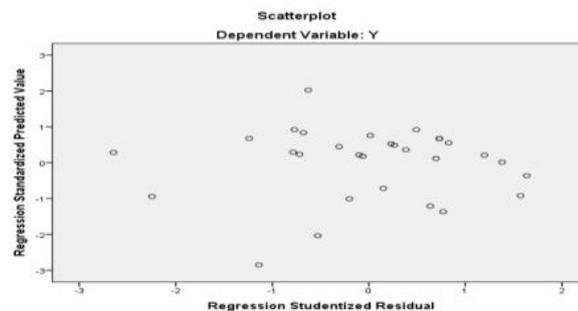
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,759 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,318 < 10$, variabel lingkungan kerja sebesar $0,739 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,353 < 10$, Dan variabel kompensasi sebesar $0,919 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,088 < 10$. Hal ini berarti tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat varians yang sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dimana terdapat varians yang sama dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, hal ini disebut homoskedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode gambar dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4 Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, serta tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa grafik P-P Plot diatas tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,626	5,899		1,123	,272
X1	-,032	,077	-,092	-,417	,680
X2	-,039	,100	-,086	-,386	,703
X3	-,041	,062	-,135	-,673	,507

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah , 2023

Dari hasil tabel 4.11 uji heterokedastisitas menggunakan uji glejer hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X_1 sebesar 0,680, X_2 sebesar 0,703, dan X_3 sebesar 0,507 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara dapat menggunakan analisis regresi linier berganda, yang mana persamaannya dapat dilihat dibawah ini :

Adapun pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 yang mana hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,799	9,760		2,746	,011
X1	,375	,128	,480	2,930	,007
X2	-,216	,166	-,216	-1,299	,205
X3	,310	,102	,452	3,038	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

$$Y = 26.799 + 0,375 - 0,216 + 0,310 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan :

1. Konstanta bernilai 26.799 hal tersebut menunjukkan jika tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi maka kinerja pegawai akan tetap ada sebesar 26.799
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,375 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_1 meningkat 1% maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,375.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 bernilai negatif (-) sebesar -0,216 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_2 meningkat 1% maka variabel Y juga akan menurun sebesar -0,216.
4. Nilai koefisien regresi variabel X_3 bernilai positif (+) sebesar 0,310 maka bisa diartikan bahwa jika variabel X_3 meningkat 1% maka Variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,310.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

t_{tabel} dapat dihitung dengan cara $(df) = n - k = 30 - 4 = 26$ adalah 2,056

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,799	9,760		2,746	,011
X1	,375	,128	,480	2,930	,007
X2	-,216	,166	-,216	-1,299	,205
X3	,310	,102	,452	3,038	,005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.13 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan $2,930 > 2,056$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja $-1,299 < 2,056$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,205 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel kompensasi sebesar $3,038 > 2,056$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak $\alpha = 0,05$

Jika nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima $\alpha = 0,05$

F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = (k-1) = (4-1= 3)$ dan $df_2 = (n-k-1)= (30-4-1 = 25)$. F_{tabel} dapat dilihat pada alpha 0,05 maka F_{tabel} sebesar 2,991

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,905	3	21,968	7,691	,001 ^b
	Residual	74,262	26	2,856		
	Total	140,167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F ($F_{tabel} 7,691 > F_{hitung} 2,991$) dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 semangkin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel bebas (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Y). Jika nilai R^2 semangkin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) cukup terbatas. Adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,470	,409	1,69003

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah, 2023

Pada Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yakni sebesar 0,409, nilai tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,90 %, dan sisanya sebesar 59,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t dimana hasil perhitungan secara parsial bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} (2,930) > t_{tabel} (2,056)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.

Hal ini juga menjelaskan bahwa adanya gaya kepemimpinan mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Dengan kata lain kinerja pegawai akan terus meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nuralita, W., & Nugraha, J., 2018), (Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, 2019) dan (Haerunnas, 2020) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rompas, G, A, C., 2018) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan uji parsial (uji t) yang mana pada hasil perhitungan secara parsial memperlihatkan bahwa nilai $t_{hitung} (-1,299) < t_{tabel} (2,056)$ dan nilai signifikan sebesar $0,205 > 0,05$. Hasil analisis regresi linier berganda memperlihatkan nilai sebesar -2,16.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keamanan dalam bekerja juga sangat diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat menunjang kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan rangkaian kondisi atau keadaan dilingkungan kerja suatu instansi yang menjadi tempat bekerja bagi para pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) , (Hanafi, B, 2017), dan (Hartati, Y., 2020) dimana lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi, S., & Utari, R, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t yang mana pada hasil perhitungan secara parsial memperlihatkan bahwa kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} (3,038) > t_{tabel} (2,056)$, dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Dari hasil analisis regresi juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,310 yang memiliki arah positif.

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka kepada perusahaan dan kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan segala macam penghargaan individu sebagai imbalan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi yang baik, dalam arti lain ada gaji yang diterima oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja pegawai. Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fernanda, 2016), (Astuti, R., 2019), dan (Alfiansyah, 2021) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2021) bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($7,691 > 2,991$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pemimpin memiliki kesadaran yang tinggi seperti seorang pemimpin menghargai dan memuji bawahannya karena telah memiliki kinerja yang bagus, pemimpin juga memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah pekerjaan yang telah diberikan, pemimpin juga menerima dan memperhatikan masukan informasi dari bawahannya untuk menyusun tugas kerja. Di lingkungan kerja juga terjadi hubungan komunikasi yang baik serta diruangan kerja tidak terganggu dengan suara-suara bising dari dalam tempat bekerja. Gaji juga diberikan tepat pada waktunya, dengan adanya asuransi, tunjangan-tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai serta tidak lupa juga dengan bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja yang lembur. Karena gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 40,90%, sedangkan sisanya sebesar 59,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.