

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

4.1.1 Sejarah Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara berperan sebagai *unsur pendukung pelayanan* terhadap kegiatan DPRD. Organisasi ini terdiri dari Bagian Administrasi Umum & Humas, Administrasi Keuangan, dan Badan Persidangan dan Perundangan-Uundangan. Kabupaten Labuhanbatu Utara sendiri dibentuk pada tanggal 21 Juli 2008, secara resmi memisahkan diri dari Kabupaten Labuhanbatu. Sejak saat itu, DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara pun berdiri sebagai lembaga legislatif setempat.

Pengukuhan kepemimpinan DPRD periode 2019–2024 dilakukan melalui Rapat Paripurna pada 14 Oktober 2019, dengan Drs. Ali Tambunan (Golkar) sebagai Ketua serta Amran Pasaribu (Hanura) dan Yusrial Suprianto (PKB) sebagai Wakil Ketua I dan II Labura. Selain itu, pada peringatan HUT ke-16 Kabupaten Labuhanbatu Utara pada 19 Juli 2024, DPRD menggelar rapat paripurna istimewa yang juga menandai peran sentral lembaga ini dalam acara kenegaraan pemerintahan daerah.

4.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

Visi dari Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu *“Terwujudnya pelayanan prima Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara sebagai fasilitator dan mediator dalam kegiatan DPRD.”* Visi ini didukung dengan misi untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum,

keuangan, kehumasan, risalah persidangan, serta peningkatan kualitas lembaga DPRD secara menyeluruh.”

Adapun Misi dari Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah:

- 1) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum, keuangan, kehumasan, dan risalah persidangan.
- 2) Meningkatkan kualitas lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
- 3) Menekankan penguatan fungsi kehumasan, administrasi umum, pengelolaan keuangan, serta dokumentasi risalah persidangan DPRD. Hal ini mencerminkan komitmen untuk memberikan *pelayanan prima* kepada anggota DPRD serta stakeholders lainnya.
- 4) Menunjukkan orientasi terhadap pengembangan kualitas kelembagaan DPRD sebagai entitas legislatif yang efisien dan efektif, mendukung fungsi legislasi, pengawasan, serta transparansi.

4.2 Temuan dan Analisis Penelitian

4.2.1 Gambaran Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik partisipan memberikan gambaran mengenai identitas subjek yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana studi ini mengkaji dampak Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. Deskripsi karakteristik partisipan diuraikan berdasarkan klasifikasi gender, kelompok usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Data mengenai profil responden

berdasarkan gender, kelompok usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Tabel Karakteristik Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	20–30 tahun	20	20,83%
		31–40 tahun	25	26,04%
		41–50 tahun	30	31,25%
		>50 tahun	21	21,88%
2	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	15	15,63%
		D3	30	31,25%
		S1	40	41,67%
		S2	11	11,46%
3	Lama Bekerja	< 5 tahun	65	67,71%
		5–10 tahun	31	32,30%
Total Pegawai			96	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

1. Karakteristik Usia

Dari total 96 pegawai, kelompok usia 41–50 tahun mendominasi dengan 30 orang (31,25%), menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif. Kelompok usia 31–40 tahun menyusul dengan 25 orang (26,04%), sedangkan kelompok 20–30 tahun sebanyak 20 orang (20,83%), dan pegawai berusia di atas 50 tahun sebanyak 21 orang (21,88%). Ini menunjukkan komposisi yang cukup seimbang antara tenaga muda dan yang berpengalaman.

2. Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir sebagian besar pegawai adalah S1 (Sarjana), yaitu sebanyak 40 orang (41,67%), menandakan bahwa instansi ini telah didukung oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan tinggi. Selanjutnya, 30 orang (31,25%) memiliki pendidikan D3, lalu 15 orang (15,63%) lulusan

SMA/SMK, dan 11 orang (11,46%) telah menyelesaikan pendidikan S2 (Magister). Hal ini menunjukkan bahwa instansi sudah memiliki SDM dengan kualifikasi akademik yang baik, namun tetap perlu peningkatan kompetensi secara berkala.

3. Lama Bekerja

Ditinjau dari perspektif lamanya bekerja, kategori terbesar adalah staf dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun yang berjumlah 65 individu (67,71%), kemudian disusul oleh staf dengan pengalaman kerja 5–10 tahun sebanyak 31 individu (32,30%). Pola distribusi ini mencerminkan struktur kepegawaian yang didominasi oleh tenaga kerja yang masih dalam fase awal hingga menengah dalam perjalanan karier mereka. Fenomena ini dapat diinterpretasikan sebagai indikator adanya proses peremajaan organisasi yang berlangsung secara natural. Keberadaan mayoritas pegawai dengan masa kerja yang relatif singkat menunjukkan bahwa organisasi ini mengalami influx tenaga kerja baru yang cukup signifikan dalam periode tertentu.

Secara keseluruhan, komposisi pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara didominasi oleh tenaga kerja usia produktif dengan tingkat pendidikan sarjana, serta pengalaman kerja yang beragam. Hal ini menjadi modal penting bagi dinas untuk menjalankan program-program perpustakaan dan kearsipan secara efektif. Namun, peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan keahlian tetap perlu dilakukan, terutama untuk menghadapi tantangan digitalisasi layanan informasi di era modern.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Melalui penelitian yang telah dieksekusi terhadap 96 subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara, diperoleh distribusi tanggapan responden sebagai berikut. Kuesioner yang digunakan mengukur variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3) dan variabel kriteria kinerja pegawai (Y). Karena menggunakan skala lima poin, maka kategorisasi tabel berdasarkan skor rerata masing-masing item diklasifikasikan dalam lima gradasi yang disajikan berikut ini:

Tabel 4.2
Kriteria Skor Variabel

<i>Interval Mean</i>	Kategori
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,80 – 2,59	Tidak Setuju (TS)
2,60 – 3,39	Kurang Setuju (KS)
3,40 – 4,19	Setuju (S)
4,20 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{1.1}	1 (1%)	2 (2.1%)	10 (10.4%)	72 (75%)	11 (11.5%)	1,015	3,96	Baik
X _{1.2}	1 (1%)	4 (4.2%)	6 (6.3%)	57 (59.4%)	28 (29.2%)	0,979	3,85	Baik
X _{1.3}	1 (1%)	2 (2.1%)	7 (7.3%)	54 (56.3%)	32 (33.3%)	0,940	3,87	Baik
X _{1.4}	1 (1%)	4 (4.2%)	33 (34.4%)	42 (43.8%)	16 (16.7%)	0,857	3,77	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan pada pernyataan “Pemimpin Sekretariat DPRD

Kabupaten Labuhanbatu Utara mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 72 orang (75%), Std. Deviation 1,015, mean (rata-rata) 3,96 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel gaya kepemimpinan pada pernyataan pertama yang paling dominan diantara pernyataan lain.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{2.1}	1 (1%)	3 (3.1%)	10 (10.4%)	55 (57.3%)	27 (28.1%)	1,021	3,92	Baik
X _{2.2}	2 (2.1%)	3 (3.1%)	31 (32.3%)	36 (37.5%)	24 (25.0%)	0,918	3,81	Baik
X _{2.3}	1 (1%)	1 (1%)	11 (11.5%)	53 (55.2%)	30 (31.3%)	0,920	3,85	Baik
X _{2.4}	1 (1%)	4 (4.2%)	10 (10.4%)	53 (55.2%)	28 (29.2%)	0,932	3,87	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan “Semua pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 55 orang (57,3%), Std. Deviation 1,021, mean (rata-rata) 3,92 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan pertama yang paling dominan diantara pernyataan lain.

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
X _{3.1}	0 (0%)	5 (5.2%)	13 (13.5%)	46 (47.9%)	32 (33.3%)	0,929	3,79	Baik
X _{3.2}	1 (1%)	2 (2.1%)	9 (9.4%)	52 (54.2%)	32 (33.3%)	0,958	3,84	Baik
X _{3.3}	0 (0%)	3 (3.1%)	10 (10.4%)	62 (64.6%)	21 (21.9%)	1,028	3,99	Baik
X _{3.4}	1 (1%)	4 (4.2%)	10 (10.4%)	52 (54.2%)	29 (30.2%)	0,956	3,93	Baik

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel disiplin kerja pada pernyataan “Pimpinan rutin melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 62 orang (64.6%), Std. Deviation 1,028, mean (rata-rata) 3,99 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel disiplin kerja pada pernyataan ketiga yang paling dominan diantara pernyataan lain.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Kategori Jawaban Responden					Deviation	Mean	Kategori
	STS (%)	TS (F%)	KS (F%)	S (%)	SS (F%)			
Y.1	0 (0,0%)	3 (3.1%)	10 (10.4%)	63 (65.6%)	20 (20.8%)	1,051	4,01	Baik
Y.2	0 (0,0%)	4 (4.2%)	12 (12.5%)	52 (54.2%)	28 (29.2%)	0,917	3,88	Baik
Y.3	0 (0,0%)	4 (4.2%)	13 (13.5%)	53 (55.2%)	26 (27.1%)	0,920	3,89	Baik
Y.4	1 (1%)	2 (2.1%)	8 (8.3%)	57 (59.4%)	28 (29.2%)	0,968	3,95	Baik

Y.5	1 (1%)	4 (4.2%)	7 (7.3%)	57 (59.4%)	27 (28.1%)	0,958	3,93	Baik
-----	-----------	-------------	-------------	---------------	---------------	-------	------	------

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai pada pernyataan “Saya selalu memastikan bahwa hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan” yang paling dominan adalah jawaban setuju dengan jumlah 63 orang (65,6%), Std. Deviation 1,051, mean (rata-rata) 4,01 dan dikategorikan baik. Hasil deskriptif responden menyatakan bahwa jawaban responden untuk variabel budaya organisasi pada pernyataan pertama yang paling dominan diantara pernyataan lain.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas berfungsi untuk memastikan apakah data yang terkumpul memiliki distribusi normal atau berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pendekatan konvensional dalam menguji normalitas data relatif sederhana. Untuk mengidentifikasi apakah data memiliki distribusi normal, peneliti menerapkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dengan parameter nilai signifikansi yang harus melebihi 0,05 agar data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

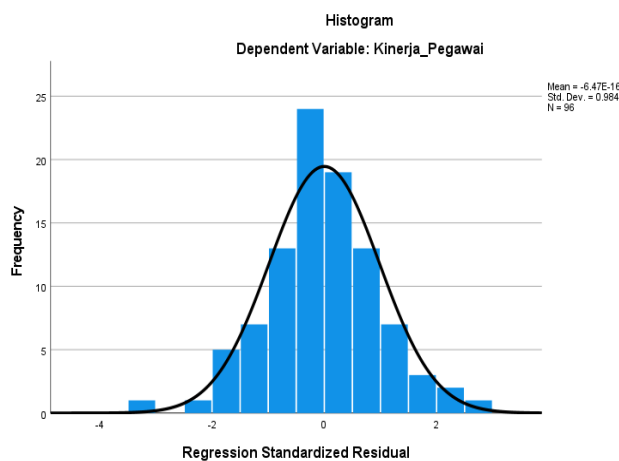
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35414601
Most	Extreme Absolute	.064

Differences	Positive			.064
	Negative			-.059
Test Statistic				.064
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-Sig. tailed) ^e	99% Interval	Confidence	Lower Bound	.423
			Upper Bound	.449

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

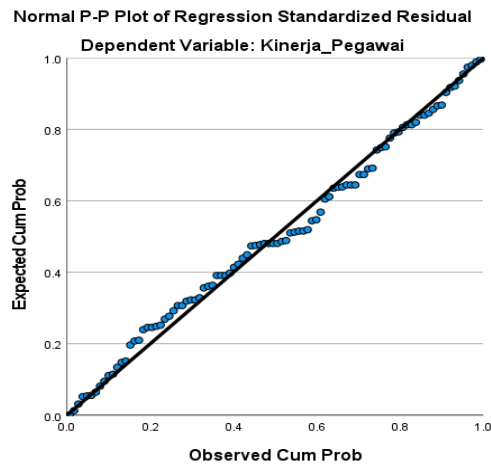
Hasil pengujian normalitas data menunjukkan nilai *standardized* dengan temuan uji seluruh variabel yaitu 0,200 yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian normalitas dalam penelitian ini menunjukkan distribusi normal. Berikut disajikan hasil pengujian normalitas melalui grafik histogram dan plot.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Histogram

Melalui Gambar 4.1, tampilan histogram menunjukkan bahwa kurva dependen *Regression Standardized Residual* membentuk pola cekung ke atas

menyerupai bukit. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, analisis regresi dapat diterapkan walaupun terdapat sedikit kemiringan.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Titik-titik pada Plot-P Normal dari Regresi Terstandar tersebar di sekitar garis diagonal, seperti yang terlihat pada Gambar 4.2. Meskipun beberapa plot menyimpang dari garis diagonal, analisis regresi tetap dapat digunakan berdasarkan hasil uji normalitas ini.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Analisis multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi yang signifikan maupun sempurna antar variabel prediktor dalam model regresi yang dibangun. Metode untuk mengidentifikasi fenomena multikolinearitas dapat dilakukan melalui observasi terhadap nilai *Tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Bilamana nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 , hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Di bawah ini disajikan hasil analisis multikolinearitas yang diproses menggunakan *aplikasi SPSS versi 29.00 for windows*

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.477	1.764		.838	.404		
Gaya_Kepemimpinan	.314	.102	.226	3.075	.003	.824	1.214
Budaya_Organisasi	.434	.084	.398	5.151	.000	.745	1.342
Disiplin_Kerja	.423	.079	.389	5.392	.000	.855	1.169

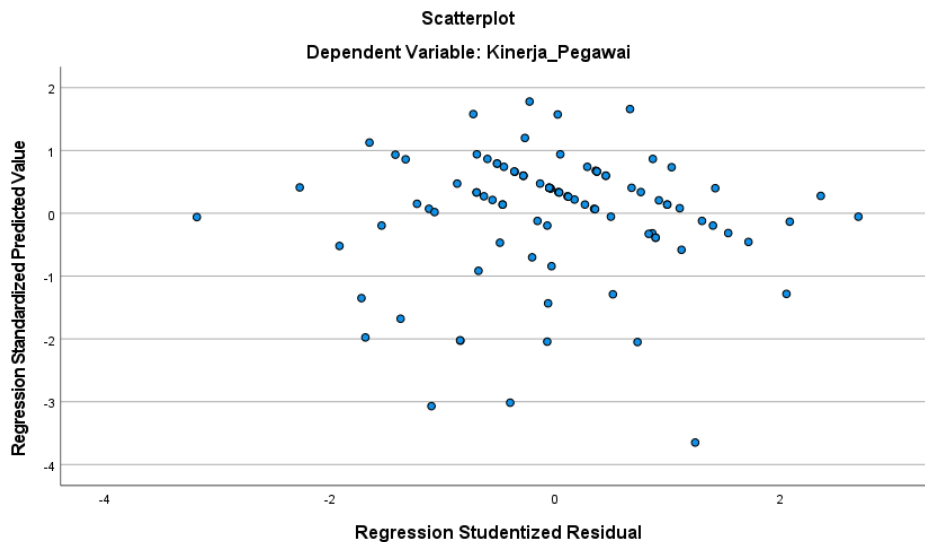
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Melalui interpretasi data pada tabel 4.8, diperoleh informasi bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat bebas multikolinearitas berdasarkan parameter Tolerance dan VIF. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki skor Tolerance 0,824 yang berada di atas threshold 0,10 dan skor VIF 1,214 yang tidak melampaui batas maksimum 10. Variabel budaya organisasi juga menunjukkan performa yang baik dengan nilai Tolerance 0,745 (melampaui 0,10) dan VIF 1,342 (di bawah 10). Begitu juga dengan variabel disiplin kerja yang mencatatkan nilai Tolerance 0,855 ($> 0,10$) dan VIF 1,169 (< 10). Temuan ini memberikan indikasi kuat bahwa model regresi yang dibangun terbebas dari fenomena multikolinearitas, yang berarti tidak ada hubungan linear yang kuat atau sempurna di antara variabel-variabel eksogen. Kondisi ini sangat menguntungkan karena memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis regresi yang akan dilakukan pada tahap selanjutnya.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah varians residual antar data dalam model regresi tidak seragam. Homoskedastisitas adalah kondisi di mana varians residual tidak berubah dari satu observasi ke observasi berikutnya. Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan ketika varians berfluktuasi. Ketika heteroskedastisitas tidak ada, model dikatakan sempurna. Gambar di bawah ini menampilkan temuan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 4.3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas tidak muncul pada model regresi ini karena Gambar 4.3 menunjukkan bahwa data tersebar secara acak sepanjang sumbu Y tanpa mengikuti pola tertentu.

4.4 Analisis Linier Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis, peneliti menerapkan analisis regresi linier berganda guna mencari keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat

melalui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	1.764		.838	.404
	Gaya_Kepemimpinan	.314	.102	.226	3.075	.003
	Budaya_Organisasi	.434	.084	.398	5.151	.000
	Disiplin_Kerja	.423	.079	.389	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1.477 + 0,314 X_1 + 0,434 X_2 + 0,423 X_3 + e$$

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1.477, b1 sebesar 0,314, b2 sebesar 0,434 dan b3 sebesar 0,423 sehingga menghasilkan persamaan regresi linier berganda $Y = 1.477 + 0,314 X_1 + 0,434 X_2 + 0,423 X_3 + e$. Dari persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Konstanta (a) = 1.477 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.477.
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan = 0,314 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 40,5%.

3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi = 0,434 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 38,7%.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja = 0,423 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 21,7%.

4.5 Uji t (Parsial)

Evaluasi terhadap pengaruh individual masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilaksanakan melalui implementasi uji signifikansi parsial atau uji-t. Pengujian ini merupakan langkah fundamental dalam analisis regresi linear berganda yang memungkinkan peneliti untuk memahami kontribusi spesifik setiap faktor prediktor terhadap variabel respon. Melalui pendekatan ini, dapat diidentifikasi variabel mana yang memberikan dampak signifikan dan variabel mana yang tidak berkontribusi secara bermakna terhadap model yang dibangun.

Tabel 4.10
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.477	1.764		.838	.404
Gaya_Kepemimpinan	.314	.102	.226	3.075	.003
Budaya_Organisasi	.434	.084	.398	5.151	.000
Disiplin_Kerja	.423	.079	.389	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai t-tabel untuk $df = n-k-1 = 96-3-1 = 92$ pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,986, menurut hasil uji-t pada Tabel 4.10. Oleh karena itu,

persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut untuk memastikan pengaruh parsial:

1. Dengan ambang batas signifikansi 0,003, kurang dari 0,05, nilai yang terlihat pada Tabel 4.10, atau nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,075 > 1,986$), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pegawai.
2. Dengan ambang batas signifikansi 0,000, kurang dari 0,05, nilai yang ditemukan pada Tabel 4.10, yaitu nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,151 > 1,986$), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,392 > 1,986$) pada Tabel 4.10, dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05.

4.6 Uji F (Simultan)

Pembuktian mengenai ada tidaknya pengaruh kolektif dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen memerlukan pendekatan pengujian yang sistematis dan terukur. Uji F (Simultan) merupakan teknik statistik yang dirancang khusus untuk menganalisis signifikansi model regresi secara keseluruhan dengan mempertimbangkan kontribusi gabungan dari seluruh faktor prediktor. Implementasi pengujian ini menjadi fundamental dalam penelitian kuantitatif karena mampu memberikan justifikasi ilmiah tentang kelayakan model yang telah dikembangkan. Prosedur ANOVA dalam uji F bekerja melalui

perbandingan antara variabilitas yang dapat dijelaskan oleh model dengan variabilitas yang tidak dapat dijelaskan (error), sehingga menghasilkan rasio F yang dapat diinterpretasikan secara statistik. Melalui proses komputasi yang dilaksanakan dengan bantuan program SPSS Versi 29.00, rangkuman hasil ANOVA untuk uji F dapat diamati melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.954	3	83.651	44.178	.000 ^b
	Residual	174.203	92	1.894		
	Total	425.156	95			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Melalui analisis data yang tercantum dalam Tabel 4.11, teridentifikasi nilai F statistik sebesar 44.178. Dalam konteks pengujian dengan level signifikansi 5% dan konfigurasi derajat kebebasan yang terdiri dari 3 untuk pembilang dan 93 untuk penyebut (hasil dari 96-3), nilai kritik F tabel yang ditetapkan adalah 2,703. Komparasi antara kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung (44.178) secara substansial melampaui F tabel (2,703). Lebih lanjut, probabilitas yang terasosiasi dengan statistik uji ini adalah 0,001, yang secara signifikan berada di bawah threshold $\alpha = 0,05$. Kondisi ini menunjukkan adanya evidensi empiris yang sangat kuat untuk mendukung hipotesis alternatif.

Implikasi dari temuan statistik ini adalah terkonfirmasi pengaruh simultan yang signifikan dari ketiga variabel prediktor terhadap outcome variable. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja

secara kolektif memberikan dampak yang statistik signifikan dalam menjelaskan varians kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara. Model regresi yang dikembangkan terbukti mampu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

4.7 Uji Koefisien Determinasi

Tabel Ringkasan Model berisi koefisien determinasi, yang direpresentasikan dengan simbol R Square. Karena telah dimodifikasi untuk memperhitungkan jumlah variabel yang dimasukkan dalam penelitian, R Square yang disesuaikan, atau Adjusted R Square, merupakan pilihan terbaik untuk regresi linier berganda. Meskipun angka R Square berkisar antara 0 hingga 1, nilai di atas 0,5 dianggap sangat baik untuk R Square/Adjusted R Square. Berikut adalah temuan analisis koefisien determinasi penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.577	1.376

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan, Budaya_Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12, adalah 0,590, yang berarti bahwa 59% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang tepat akan berdampak langsung terhadap kinerja bawahan, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan harus mempertimbangkan kondisi organisasi, karakter bawahan, serta tantangan yang dihadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi dari setiap pegawai dikarenakan pemimpinnya dapat bekerjasama dengan karyawannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Muharani Fiannisa, Bahril Datuk, dan Muis Fauzi Rambe (2024) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.8.2 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi, yang mengatur bagaimana anggota organisasi berpikir, berperilaku, dan berinteraksi satu sama lain dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang mendukung akan mendorong semangat kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan inovasi pegawai. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak nyaman dapat menjadi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang sebelumnya dilakukan oleh Ahmad Firman, Fitriani Latief dan Dirwan (2024) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan bentuk tanggung jawab pegawai dalam menaati aturan, kebijakan, dan standar kerja yang berlaku di lingkungan instansi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih teratur dalam melaksanakan tugasnya, tepat waktu, serta mampu menjaga profesionalisme dalam bekerja.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Disiplin juga mencerminkan integritas dan komitmen pegawai terhadap instansi tempat ia bekerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Ana Sichatul Fitria dan Limgiani Limgiani (2024) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, diperlukan keteladanan dari pimpinan, penerapan aturan yang konsisten, serta pemberian sanksi yang mendidik terhadap pelanggaran. Di sisi lain, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi juga dapat memotivasi pegawai lainnya.

4.8.4 Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan meningkatkan semangat, budaya organisasi yang baik mendukung kenyamanan, dan disiplin menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel ini memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin dan pegawai yang saling bekerjasama, bekerja dalam budaya organisasi yang nyaman, dan memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, bertanggung jawab, serta memberikan hasil kerja yang optimal. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Doni Marlius Dan Wetri Yulita (2024) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara diharapkan dapat merumuskan kebijakan internal yang terintegrasi untuk memperhatikan semua aspek ini secara berimbang. Misalnya, menciptakan sistem kerja yang adil dan transparan, menciptakan budaya organisasi yang sehat, serta menerapkan sistem evaluasi disiplin yang objektif dan konsisten.

Dengan mengelola ketiga faktor ini secara efektif, diharapkan dapat terjadi peningkatan kualitas layanan publik dan tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh. Kombinasi dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja adalah pondasi utama bagi terbentuknya kinerja pegawai yang unggul dan berdaya saing.