BAB 4
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor

4.1.1 Sejarah Berdirinya Kantor Camat Cerbon

Kecamatan Cerbon dengan Ibukota Bantuil dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1965 yang mana sebelumnya Cerbon termasuk ke dalam wilayah Kecamatan Bakumpai. Mengingat luas wilayah, jumlah penduduk, potensi ekonomi dan perkembangannya serta kondisi lainnya yang menunjang. Maka pada tahun 1965 Kecamatan Cerbon dimekarkan menjadi kecamatan defintif dan diresmikan pada tangga l 1 September 1965. Kecamatan Cerbon dengan Ibukota Bantuil di zaman revolusi merupakan daerah perjuangan dan menjadi tempat Markas Daerah BN 10 Cerbon ALRI Divisi IV Pertahanan Kalimantan. Konon menurut cerita para pejuang untuk mengelabui musuh oleh pejuang masa itu kata Cerbon dan Bantuil dimiripkan dengan nama Cirebon di Jawa Barat dan Bantul di Jokjakarta.

Secara geografis Kecamatan Cerbon terletak pada 2 29’ 50’ Lintang Selatan dan 114 29’ 50’ Bujur Timur sampai dengan 141 45’ 38’ Bujur Timur. Luas wilayah 206 Km2 melingkupi 8 desa dan jumlah penduduk 8.905 orang dengan sebaran penduduk 43 jiwa per Km2. Wilayah Kecamatan Cerbon terbagai dua akibat dibelah aliran Sungai Barito dan jarak terjauh salah satu desa dengan Ibukota Kecamatan adalah 10 Kilometer. Dilihat dari batas wilayah Kecamatan Cerbon berbatasan dengan 3 Kecamatan dan 1 Kabupaten yaitu :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bakumpai
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Rantau Badauh
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Tapin
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Barambai

Tabel 4.1

DAFTAR JUMLAH PENDUDUK KECAMATAN CERBON

No.	Desa	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Sungai Kambat	662	630	1.292
2.	Sungai Rasau	607	569	1.176
3.	Simpang Nungki	581	649	1.230
4.	Sawahan	640	521	1.161
5.	Bantuil	1.051	912	1.963
6.	Badandan	629	607	1.236
7.	SungaiTunjang	285	280	565
8.	Sungai Raya	142	140	282
	Jumlah	4.597	4.308	8.905

(sumber : Kantor Camat Cerbon)

4.1.2 Program Dan Kegiatan Kantor Camat Cerbon

Program dan Kegiatan Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala periode 2019-2023 sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (Renstra) sebagai berikut

a. Program Pelayanan Administrasi Perkantoran, dengan kegiatan :

1. Penyediaan jasa surat menyurat
2. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik
3. Penyediaan jasa jaminan barang milik daerah
4. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas / operasional
   1) Penyediaan jasa kebersihan kantor dan pengadaan alat tulis kantor
   2) Penyediaan barang cetakan dan penggandaan
   3) Penyediaan komponen instalasi listrik / penerangan bangunan kantor
   4) Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan

5) Penyediaan makanan dan minuman

6) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah

7) Rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke dalam daerah

b. Program PeningkatanSarana dan Prasarana Aparatur, dengan kegiatan :

1. Pengadaan perlengkapan rumah jabatan/dinas
2. Pengadaan perlengkapan gedung kantor
3. Pengadaan peralatan gedung kantor
4. Pemeliharaan rutin/berkala rumah dinas
5. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
6. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
7. Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor

c. Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur, dengan kegiatan :

1. Pendidikan dan pelatihan formal
2. Bimbingan tekhnisimplementasi peraturan perundang-undangan

d Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan, dengan kegiatan :

1. Penyusunan laporan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD
2. Penyusunan pelaporan keuangan semesteran
3. penyusunan pelaporan keuangan akhir tahun

e. Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial, dengan kegiatan :

1. Peningkatan kualitas pelayanan, sarana, dan prasarana rehabilitasi
2. Kesejahteraan sosial bagi PMKS
3. Profil Kantor Camat Cerbon

f. Program peningkatan peran serta kepemudaan, dengan kegiatan :

1. Fasilitasi aksi bhakti sosial kepemudaan

2. Lomba kreasi dan karya tulis ilmiah dikalangann pemuda

3. Pelaksanaan Pelatihan Paskibraka dan Upacara 17 Agustus

4. Kemah bhakti karang taruna

g. Program penyiapan potensi sumberdaya, sarana, dan prasarana daerah, dengan kegiatan :

1. Penyelenggaraan pameran investasi/promosi daerah h. Program

2. Peningkatan peran serta dan kesetaraan jender dalam pembangunan dengan kegiatan :

1) Kegiatan penyuluhan bagi ibu rumah tangga dalam membangun keluarga

i. Programpembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan desa, dengan kegiatan :

1. Evaluasi rancangan peraturan desa tentang APB Desa

j. Program peningkatan kualitas pemahaman dan pengamalan agama dan pembinaan kerukunan beragama, dengan kegiatan :

1. MTQ Tingkat Kabupaten

k. Program perencanaan pembangunan daerah, dengan kegiatan :

1. Penyelenggaraan musrenbang RKPD

2. Program pembangunan infrastruktur perdesaan, dengan kegiatan :

3. Rehabilitasi/pemeliharaan jalan dan jembatan perdesaan

4.1.3 Visi dan misi Kantor Camat Cerbon

Visi Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala adalah " Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Menuju Sama Rasa " Guna mendukung tercapainaya Visi Kantor Camat Cerbon telah mengagendakan Misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan sarana infrastrktur perdesaan

2. Peningkatan pemberdayaan masyarakat

3. Penigkatan pelayanan publik

4. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan dan pemerintahan desa
5. Meningkatkan kinerja sistem pelaporan

4.1.4 Struktur Organisasi Kantor Camat Cerbon

Susunan Organisasi Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala berdasarkan Peraturan Bupati Barito Kuala Nomor 47 Tahun 2016 tanggal 2 Desember 2016 dengan tipe B terdiri dari :

a. Camat

b. Sekretariat Kecamatan, terdiri dari :

1. Sub Bagian Perencanaan, KeuangandanAset
2. SubBagian Umum dan Kepegawaian

c. SeksiPemerintahan

d. SeksiPemberdayaan Masyarakat

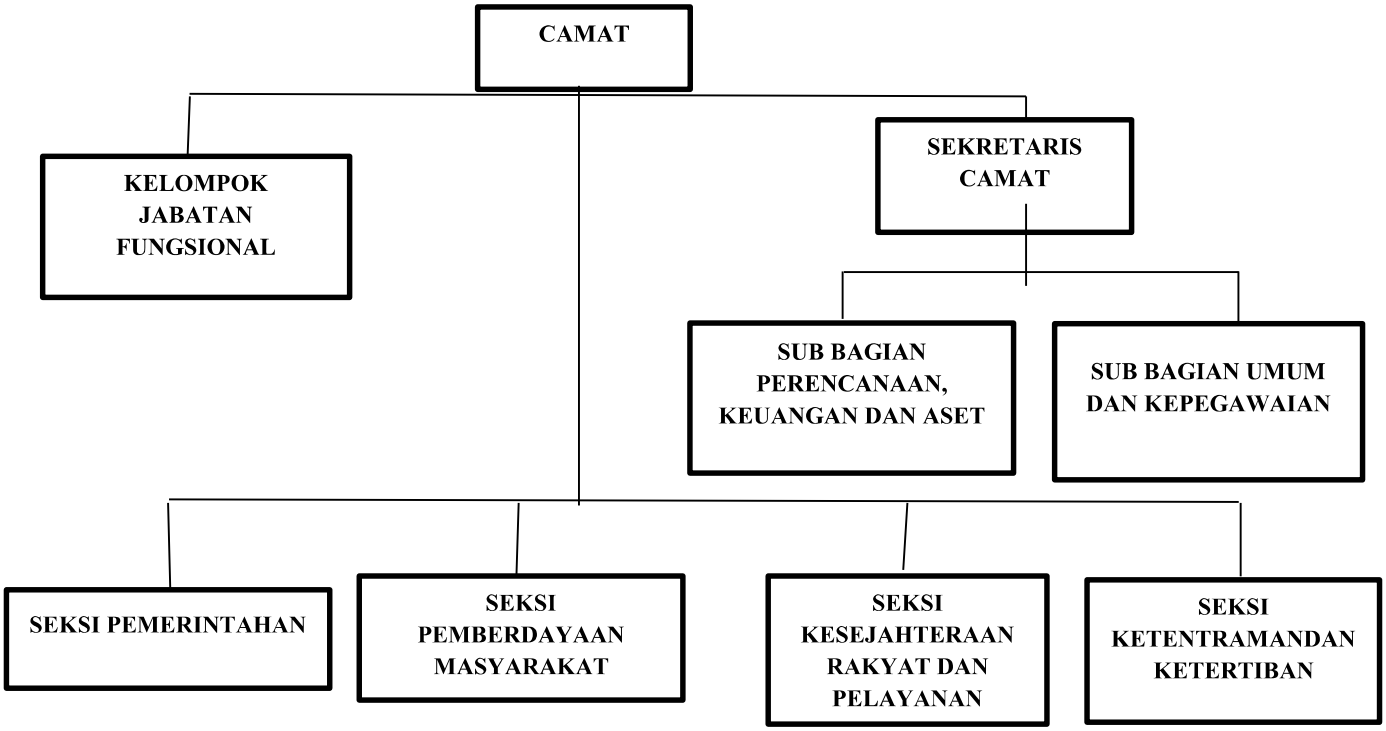
e. SeksiKesejahteraan Rakyat dan Pelayanan

f. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

g. Jabatan Fungsional.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam struktur organisasi Kantor Camat Cerbon sebagaimana gambar 4.1 berikut :

Struktur Kantor Camat Cerbon



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

(Sumber : Kantor Camat Cerbon 2022)

4.2 Deskriptif Karakteristik Reponden

a. Umur

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Umur

No	Umur	Jumlah Responden	Presentanse (%)
1	< 25 Tahun	3	10
2	26 Tahun - 30 Tahun	6	21
3	31 Tahun - 35 Tahun	1	4
4	36 Tahun - 40 Tahun	2	7
5	41 Tahun - 45 Tahun	4	14
6	> 45 Tahun	12	44
Jumlah		28	100

(Sumber : Data primer diolah kembali 2022)

Berdasarkan hasil penelitian (lihat Tabel 4.2). diketahui bahwa umur pegawai pada Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala Variatif dan menyebar namun yang paling banyak adalah pegawai yang berumur lebih dari 45 tahun yaitu sebesar 44%. pegawai pada umur kisaran tersebut karena Kantor Camat yang lama dan pegawainya juga lama sehingga umur pegawai kebanyakan yang sudah tua.

b. Jenis Kelamin

Karakteristik reponden munurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	20	71
2	Perempuan	8	29
Jumlah		28	100

(Sumber : Data primer diolah kembali 2022)

Berdasarkan hasil penelitian (lihat tabel 4.3) diketahui bahwa sebagian besar responden yan diteliti adalah laki-laki karena rata-rata Sekretariat di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala kebanyakan laki-laki yaitu sebesar 71%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik reponden munurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMP	-	
2	SMA	10	36
3	Diploma	2	7
4	Strata 1 (S1)	15	54
5	Strata 2 (S2)	1	3
Jumlah		28	100

(Sumber : Data primer diolah kembali 2022)

Berdasarkan hasil penelitian (lihat tabel 4.4) diketahui bahwa paling banyak tingkat pendidikan, pegawai Sekretariat di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala adalah pendidikan Strata 1 (S1) sebesar 54%.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Masa Kerja

NO	Lama Kerja	Jumlah Respoden	Presentase (%)
1	1 - 5 tahun	9	32
2	6 -10 tahun	18	64
3	11 - 15 tahun	-	-
4	15 - 20 tahun	1	4
Jumlah		28	100

(Sumber : Data primer diolah kembali 2022)

Berdasarkan hasil penelitian (lihat tabel 4.4) diketahui lama kerja pegawai Sekretariat di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala adalah antara 6-10 tahun sebesar 64%

4.3 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

4.3.1 Analisis Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dilapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 28 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1). Dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk netral (N), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS). Adapun persepsi responden terhadap tiap – tiap pertanyaan ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No Item	Dimensl	Keterangan					Total	Rata-Rata
		Sts	Ts	N	S	Ss		
$X_1.1$	Frekuensi	0	2	4	11	11	28	4,1071
	Persen (%)	0	7.1	14.3	36.3	39,3	100	
$X_1.2$	Frekuensi	0	0	3	13	12	28	4,3214
	Persen (%)	0	0	10.7	46.4	42.9	100	
$X_1.3$	Frekuensi	0	2	3	8	15	28	4,2857

	Persen (%)	0	7.1	10,7	28.6	53.6	100	
X_1.4	Frekuensi	0	1	1	11	15	28	4,4286
	Persen (%)	0	3.9	3.9	39.3	53.6	100	
X_1.5	Frekuensi	0	2	1	11	14	28	4,3214
	Persen (%)	0	7.1	3.9	39.3	50.0	100	
X_1.6	Frekuensi	0	0	5	12	11	28	4,2143
	Persen (%)	0	0	17.9	42.9	39.3	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dijelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan X_1.4 yaitu "Pemimpin mampu melakukan evaluasi kerja secara bertahap" dengan nilai rata-rata 4.4286. ini berarti tidak ada keraguan lagi sudah jelas bagi pegawai Pemimpin mampu untuk menunjukkan sikap dapat di percaya di Kantor Camat Cerbon Barito Kuala.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan X_1.1 yaitu "Pemimpin dapat memberikan motivasi" dengan nilai rata-rata 4.1071. ini berarti Pemimpin dapat memberikan motivasi menurut penilaian pegawai belum mampu sepenuhnya memudahkan dalam memperkecil kesalahan pegawai dalam bekerja.

4.3.2 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi di lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 28 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2). Dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk netral (N), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS). Adapun persespis respoden terhadap tiap – tiap pertanyaan ini dapat di jelaskan pada tabel berikut

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Pernyataan

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-Rata
		Sts	Ts	N	S	Ss		
X_2.1	Frekuensi	0	2	2	10	14	28	4,2857
	Persen (%)	0	7.1	7.1	35.7	50.0	100	
X_2.2	Frekuensi	0	1	2	9	16	28	4,4286
	Persen (%)	0	3.6	7.1	32.1	57.1	100	
X_2.3	Frekuensi	0	2	3	15	8	28	4,0357
	Persen (%)	0	7.1	10.7	53.6	28.6	100	
X_2.4	Frekuensi	0	2	1	9	16	28	4,3929
	Persen (%)	0	7.1	3.6	32.1	57.1	100	
X_2.5	Frekuensi	0	1	4	15	8	28	4,0357
	Persen (%)	0	3.6	14.3	53.6	28.6	100	
X_2.6	Frekuensi	0	1	2	12	13	40	4,3214
	Persen (%)	0	3.6	7.1	42.9	46.4	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dijelaskan bahwa dari 6 item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_2), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan X_2.2 yaitu "Penerangan Lampu yang memadai di ruang kantor" dengan nilai rata-rata 4.4286. ini berarti Penerangan lampu pada ruang kamtor sudah baik.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan X_2.2 yaitu "Saya merasakan keamanan yang baik" dengan nilai rata-rata 4.0357. ini berarti pegawai belum mendapatkan keamanan yang baik dan pertanyaan X_2.4 yaitu "Saya merasakan tingkat kebisingan yang baik" dengan nilai rata-rata 4.0357. ini berarti pegawai belum tidak memendapatkan ketenangan yang baik.

4.3.3 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja(Y)

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi di lapangan melalui pembagian kuesioner kepada seluruh responden yang berjumlah 28 orang dengan tanggapan responden terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Dalam hal ini jawaban tersebut terdapat tingkat interval pada penelitian ini yaitu : skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 2 untuk tidak setuju (TS), skor 3 untuk netral (N), skor 4 untuk setuju (S), dan skor 5 untuk sangat setuju (SS). Adapun persepsi respoden terhadap tiap – tiap pertanyaan ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan

Variabel Semangat Kerja (Y)

No Item	Dimensi	Keterangan					Total	Rata-Rata
		Sts	TS	N	S	Ss		
Y.1	Frekuensi	0	1	2	15	10	28	4,2143
	Persen (%)	0	3.6	7.1	53.6	35.7	100	
Y.2	Frekuensi	0	1	2	10	15	28	4,3929
	Persen (%)	0	3.6	7.1	35.7	53.6	100	
Y.3	Frekuensi	0	0	2	19	7	28	4,1786
	Persen (%)	0	0	7.1	67.9	25.0	100	
Y.4	Frekuensi	0	0	4	18	6	28	4,0714
	Persen (%)	0	0	14.3	64.3	21.4	100	
Y.5	Frekuensi	0	1	2	17	8	28	4,1429
	Persen (%)	0	3.6	7.1	60.7	28.6	100	
Y.6	Frekuensi	0	0	2	16	10	28	4,2857
	Persen (%)	0	0	7.1	57.1	35.7	100	
Y.7	Frekuensi	0	1	2	12	12	28	4,2500
	Persen (%)	0	3.6	7.1	42.9	42.9	100	
Y.8	Frekuensi	0	2	2	14	10	28	4,1429
	Persen (%)	0	7.1	7.1	50.0	35.7	100	

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dijelaskan bahwa dari 8 item pertanyaan variabel Semangat Kerja(Y), distribusi tertinggi jawaban responden pada item pertanyaan Y.2 yaitu “Lingkungan Kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat” dengan nilai rata-rata 4.3929. ini berarti pegawai sudah mendapatkan linkungan kerja yang nyaman dan baik sehingga pegawai semangat bekerja.

Sedangkan distribusi terendah jawaban responden pada item pertanyaan Y.4 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” dengan nilai rata-rata 4.0714. ini berarti menurut responden pegawai menyelesaikan pekerja sesuai dengan kemampuan standar.

4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 28 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total* Correlation) > rtabel = 0,05 maka item/ pertanyaan α sebesar 0.388 untuk df = 28 – 2 = 26; tersebut valid dan sebaliknya.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "*Alpha Cronbach'*. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program SPSS Versi 25.0

4.4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dengan 6 (enam) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item	R Hitung	R Tabel	Validitas
X_1.1	0.560	0.388	Valid
X_1.2	0.551	0.388	Valid
X_1.3	0.602	0.388	Valid
X_1.4	0.555	0.388	Valid
X_1.5	0.428	0.388	Valid
X_1.6	0.501	0.388	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} *(Corrected Item – Correlation)* > r_{tabel} sebesar 0388.

4.4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan 6 (enam) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja(X_2)

Item	R Hitung	R Tabel	Validitas
X_2.1	0.554	0.388	Valid
X_2.2	0.595	0.388	Valid
X_2.3	0.460	0.388	Valid
X_2.4	0.605	0.388	Valid
X_2.5	0.615	0.388	Valid
X_2.6	0.533	0.388	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} *(Corrected Item – Correlation)* > r_{tabel} sebesar 0.388.

4.4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Semangat Kerja (Y) dengan 8 (delapan) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Validitas
Y.1	0.663	0.388	Valid
Y.2	0.738	0.388	Valid
Y.3	0.829	0.388	Valid
Y.4	0.559	0.388	Valid
Y.5	0.653	0.388	Valid
Y.6	0.594	0.388	Valid
Y.7	0.722	0.388	Valid
7.8	0.699	0.388	Valid

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} *(Corrected Item – Correlation)* > r_{tabel} sebesar 0.388.

4.4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Uji Reliabelitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha.* Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila apabila mempunyai *Alpha* ≤0,600 berarti buruk, *Alpha* ≥ 0,600 berarti baik. Adapun hasil uji reliabelitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R Alpha	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.702	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.720	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.823	Reliabel

Sumber: Data diolah *output SPSS,* 2022

Berdasarkan diatas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar rll = 0.702, variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah sebesar rll = 0.720, dan variabel Semangat Kerja (Y) adalah sebesar rll = 0.823. Seluruh variabel ternyata memiliki nilai "*Alpha Cronbach*" lebih besar dari 0.600, yang berarti variabel tersebut dinyatakan reliabel (handal) atau memenuhi persyaratan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan hal yang diperlukan dalam penelitian khususnya pada penelitian kuantitatif. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunkan alat uji statitsik yaitu *SPSS 25.* Data dikatakan berdsitribusi normal jika nilai lebih dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67436580
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.074
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data *output SPSS*, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 > 0.05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.1.2 Uji Multikolineritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil analisis regresi. Apabila nilai VIF ≥ 10, maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.363	6.424		.212	.834		
	X1	.683	.213	.467	3.213	.004	.938	1.066
	X2	.579	.195	.432	2.973	.006	.938	1.066

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data *output SPSS* 25 tahun 2022

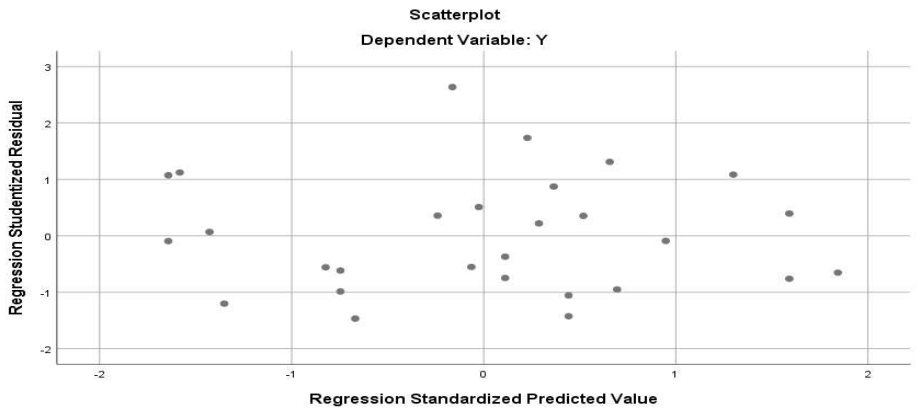
Berdasarkan output diatas diketahui bahwa menghasilkan nilai variabel pengawasan kerja (X_1) sebesar 1.006 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1.006. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini gejala multikolineritas rendah karena semua variabel memperoleh nilai VIF < 10.

4.5.1.3Uji Heteroskedastisitas

Untuk uji heteroskedastisitas memiliki kriteria Uji Apabila titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak (tidak membentuk suatu pola) dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas metode grafik:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Gambar *output SPSS,* 2022

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat titik-titik pada grafik Scatterplot menyebar secara acak (tidak membentuk suatu pola) dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

4.5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan,antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masingmasing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* 25.0 dan diperoleh hasil analisis dan persamaan regresi sebagai berikut**:**

Tabel 4.15

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.363	6.424		.212	.834
	X1	.683	.213	.467	3.213	.004
	X2	.579	.195	.432	2.973	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data *Output SPSS 25.0,* 2022

Dari tabel 4.15 diperoleh hasil analisis regresi berganda dan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

Y = Semangat Kerja

α = 1.363

b1 = 0.683 X1

b2 = 0.579 X2

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan Kerja

ei = *error Term*

Dengan persamaan regresi linier berganda :

$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + ei$

$Y = 1.363 + 0.683X1 + 0.579X2 + ei$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 1.363 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai semangat kerja sebesar 1.363.
2. Nilai koefisien pengawasan kerja (b1) = 0.683 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan menurunkan semangat kerja sebesar 0.556 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (b2) = 0.579 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula semangat kerja sebesar 0.579 dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5.2.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (varibel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (Ha) mengenai pengaruh variabel pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

$H_{a:}$: ada pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadapsemangat kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

Untuk menentukan nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Df pembilang jumlah variabel yang digunakan adalah 3 – 1 = 2 dan df penyebut adalah jumlah responden 28 – 3 (jumlah variabel yang digunakan) = 25 jadi nilai F tabelnya adalah 3.39

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.997	2	98.498	12.752	.000[b]
	Residual	193.110	25	7.724		
	Total	390.107	27			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : *Output SPSS 25.0*, 2022

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.16, di peroleh nilai F hitung sebesar 12.752 dimana lebih besar dari F tabel sebesar 3.39 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikasi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel semangat kerja (Y) dapat dijelaskan secara signifikasi berpengaruh secara simultan oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja

(X_2) secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

4.5.2.3 Uji t

Uji t atau juga disebut uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai thitung dengan t tabel. Untuk menentukan t tabel yaitu dengan cara derajat kebebasan/ *degree of freedom* (df) = (n-k) = 28 - 2 = 26 Uji t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka t tabel yang digunakan adalah 1.706. Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS 25* yang termuat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.363	6.424		.212	.834
	X1	.683	.213	.467	3.213	.004
	X2	.579	.195	.432	2.973	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Output SPSS 25.0*, 2022

1. **Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Semangat Kerja (Y)**

   Dari hasil perhitungan statistik menggunakan *SPSS* yang tertera pada tabel 4.18 untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.213 lebih besar dari nilai ttabel 1.706 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikasi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel semangat kerja (Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh gaya kepemimpinan (X1). Jadi dapat dsimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap semangat kerja (Y) di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

2. **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y)**

   Dari hasil perhitungan statistik menggunakan *SPSS* yang tertera pada tabel 4.17 untuk variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai thitung

sebesar 2.973 lebih besar dari nilai ttabel 1.706 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikasi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel semangat kerja(Y) dapat dijelaskan secara parsial berpengaruh oleh lingkungan kerja (X2). Jadi dapat dsimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap semangat kerja (Y) di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

4.5.2.4 Analisa Koefisien Determinasi (R2)

Korelasi Determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen.

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711[a]	,505	,465	2,77928

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : *Output SPSS 25.0*, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Suer* adalah sebesar 0.465 atau 46.5 % yang artinya dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja (Y) sebesar 46.5% dan sebesar 53.5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

4.5.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara *statistic* menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala sebagai Berikut:

4.5.3.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat kerja Pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala.

Secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala sehingga

hipotesis pertama diterima. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana semangat kerja dari pegawai yang ditentukan oleh adanya lingkungan dan gaya kepemimpinan, maka manajemen harus memonitor semangat pegawai, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, kinerja, hasil produksi, rendahnya semangat pegawai dan masalah pegawai lainnya. Biasanya orang yang semangatnya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, tetapi sebaliknya orang yang semangatnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau berkemampuan rendah. Jadi semangat pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika semangat pegawai di dalam sebuah organisasi tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu mendapat perhatian dari organisasi agar pegawai mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin. Hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja seperti lingkungan dan gaya kepemimpinan dapat ditempuh untuk mengoptimalkan semangat kerja.

4.5.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Cerbon

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala yang artinya bahwa hipotesis ke dua diterima. Penerapan pengawasan kerja pada di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala sebenarnya sudah cukup baik, dibuktikan dengan memotivasi dan mengontrol hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan.

4.5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Cerbon

Dari hasil yang ditemukan berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Cerbon Kabupaten Barito Kuala yang artinya bahwa hipotesis ke tiga diterima. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat

Cerbon Kabupaten Barito Kuala sebenarnya sudah melakukan penerapan lingkungan kerja yang baik, bersih dan rapi.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki kerterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dua faktor atau variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja kemungkinan ada faktor lain selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
2. Ada kemungkinan responden kurang bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner yang diberikan dalam penelitian ini, sehingga peneliti kurang mendapatkan hasil yang memuaskan dan berdampak pada hasil analisis yang akurat.