

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

Kedudukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, untuk selanjutnya disingkat (BPKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan dengan adanya situasi Perubahan Nomenklatur sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada tanggal 6 Desember 2016 dan mulai efektif berjalan terhitung 8 April 2022 maka Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kab. Labuhanbatu Selatan berubah menjadi Badan Keuangan dan Aset Daerah atau disingkat (BKAD) merupakan Badan Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan memiliki Kebijakan sebagai berikut, “Melaksanakan urusan Pemerintah Daerah dan kewenangan otonomi daerah di bidang pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan”.

Adapun visi dan Misi Badan Keuangan Dan Aset Daerah

VISI

"Labuhanbatu Selatan Yang Semakin Modern"

MISI

Labuhanbatu Selatan yang Transformasi tata kelola pemerintahannya memberikan pelayanan prima dan memiliki birokrasi yang bersih, lincah, serta responsive.

Struktur Organisasi dan Tata Kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Labuhanbatu Selatan berdasarkan Peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 6 Tahun 2022 tentang Perubahan ketiga atas peraturan Bupati Labuhanbatu Selatan Nomor 42 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan terdiri dari :

A. Badan;

B. Sekretariat, terdiri dari :

1. Sub Bagian Umum dan Penatausaha Keuangan

C. Bidang Akuntansi dan Pelaporan, terdiri dari :

1. Sub Bidang Akuntansi Pendapatan dan Belanja.

2. Sub Bidang Verifikasi dan Pelaporan;

D. Bidang Anggaran, terdiri dari :

1. Sub Bidang Penyusunan Anggaran;

2. Sub Bidang Evaluasi dan Pengendalian Anggaran;

E. Bidang Pengelolaan Aset Daerah, terdiri dari:

1. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan Ast Daerah;

2. Sub Bidang Inventarisasi Aset Daerah

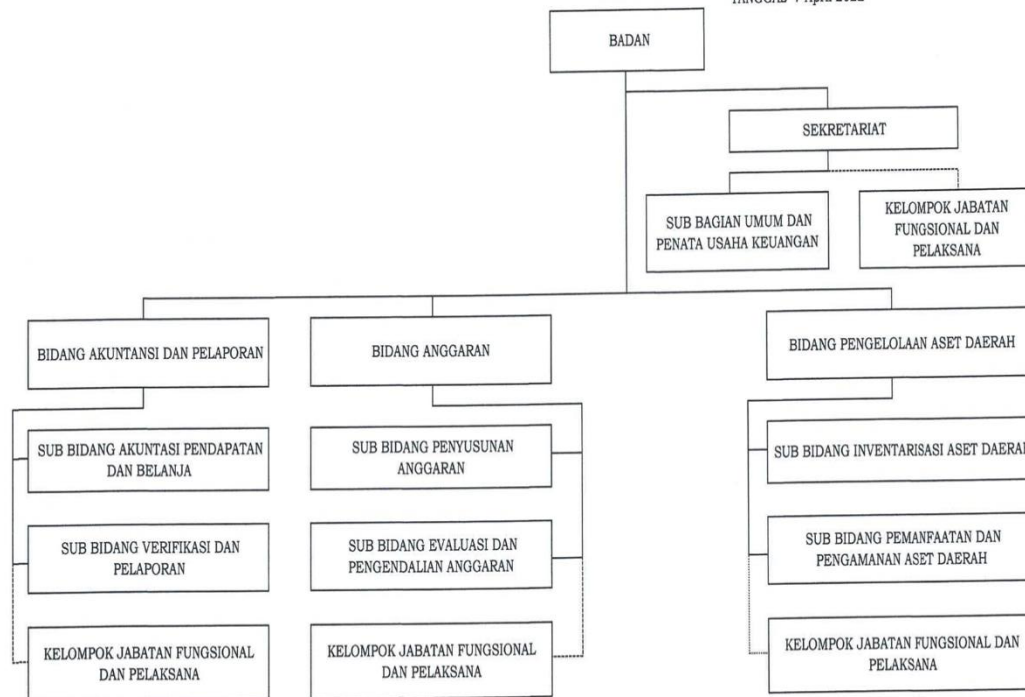
F. Kelompok Jabatan Fungsional

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Struktur Organisasi dan Tata

Kerja BKAD Kabupaten Labuhanbatu Selatan di bawah ini :

BAGAN ORGANISASI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU SELATAN

LAMPIRAN XXIII PERATURAN BUPATI LABUHANBATU SELATAN
NOMOR 6 TAHUN 2022
TANGGAL 7 April 2022



BUPATI LABUHANBATU SELATAN

ttd,

H. EDIMIN

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

4.2.1.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 34 orang pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan diidentifikasi sebagai responden

berdasarkan beberapa karakteristik. Hasilnya menunjukkan bahwa data responden diklasifikasikan berdasarkan beberapa karakteristik, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Laki-laki	19	55,9
Wanita	15	44,1
Total	34	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden laki-laki adalah 67,7% dan wanita adalah 19,4%, masing-masing, menurut Tabel 4.1.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	PR	Persentase	LK	Persentase
20-30	-		1	2,9
31-40	7	20,6	7	20,6
41-50	8	23,5	11	32,4
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden berusia 20–30 tahun terdiri hanya 1 orang laki-laki atau 2,9%, usia 31–40 tahun terdiri dari 7 orang perempuan atau 20,6% dan 7 orang laki-laki atau 20,6%, dan usia 41–49 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 11 orang laki-laki atau 32,4%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

PENDIDIKAN	PR	Persentase	LK	Persentase
SMA	2	5,9	3	8,8
D1-D3		0,0	2	5,9

S1	10	29,4	13	38,2
S2	2	5,9	2	5,9
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, Diploma I-III hanya 1 orang laki-laki atau 5,9%, Strata Satu (S1) sebanyak 10 orang perempuan atau 29,4% dan 13 orang laki-laki atau 38,2%, dan sebanyak 2 orang perempuan atau 5,9% dan 2 orang laki-laki atau 5,9% yang memiliki pendidikan S2.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	PR	Persentase	LK	Persentase
2-10 TAHUN	9	26,5	3	8,8
11-15 TAHUN	8	23,5	13	38,2
DIATAS 15 TAHUN	-		1	2,9
Jumlah	34			

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.4 menunjukkan masa kerja dari 2-10 tahun terdiri dari 9 orang perempuan atau 26,5% dan 3 orang laki-laki atau 8,8%, untuk masa kerja 11-15 tahun terdiri dari 8 orang perempuan atau 23,5% dan 13 orang laki-laki atau 38,2% dan hanya 1 orang laki-laki atau 2,9% yang memiliki masa kerja diatas15 tahun.

4.2.2 Deskriptif Variabel

Dengan menggunakan distribusi frekuensi, karakteristik variabel akan dijelaskan. Menggambarkan data, mean (M), modus (Mo), median (Me), dan standar deviasi (SD) disajikan. Mean adalah rata-rata hitungan. Nilai tengah dari gugusan data yang telah diurutkan (disusun) mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar dikenal sebagai modus, dan nilai tertinggi dalam kelompok data adalah

modus. Standar deviasi, juga dikenal sebagai simpangan baku, adalah kumpulan atau ukuran standar penyimpangan dari reratanya. Hasil pengujian analisis deskriptif variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5: Distribusi Frekuensi

Statistics					
		Efektivitas Kerja	Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0
Mean		43.47	44.00	35.26	35.00
Median		44.00	44.50	34.00	33.50
Mode		40 ^a	47	34	32
Std. Deviation		3.145	3.393	2.767	3.294
Variance		9.893	11.515	7.655	10.848
Range		12	13	9	10
Minimum		38	37	31	30
Maximum		50	50	40	40
Sum		1478	1496	1199	1190
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown					

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

1. Variabel efektivitas kerja (X_1): Hasil dari pernyataan variabel efektivitas kerja (X_1) dengan jumlah sampel (N) 34 orang ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas. Nilai rata-rata (M) adalah 43.47; nilai median (Me) adalah 44; nilai mode (Mo) adalah 40; nilai standar deviasi (SD) adalah 3.145; nilai rentang (R) adalah 12; nilai minimum (Min) adalah 38; dan nilai maksimum (Max) adalah 50.
2. Variabel kepuasan kerja (X_2): Dalam jawaban butir pernyataan variabel kepuasan kerja (X_2), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 44; nilai median (Me) 44,50; nilai mode (Mo) 47; nilai standar deviasi (SD) 3,393; nilai rentang (R) 13; nilai minimum (Min) 37; dan nilai maksimum (Max) 50.

3. Variabel pengembangan karir (X_3): Ada nilai rata-rata (M) 35,26, nilai median (Me) 34; nilai mode (Mo) 34; nilai standar deviasi (SD) 2.767, nilai rentang (R) 9, nilai minimum (Min) 31 dan nilai maksimum (Max) 40.
4. Variabel kinerja pegawai (Y): Dalam jawaban butir pernyataan variabel kinerja pegawai (Y), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 35; nilai median (Me) 35,50; nilai mode (Mo) 32; nilai standar deviasi (SD) 3,294; nilai rentang (R) 10; nilai minimum (Min) 30; dan nilai maksimum (Max) 40.

4.2.3. Deskriptif Jawaban Responden Efektivitas Kerja

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja

Kode Pernyataan	SS	F	S	F	KS	F	TS	F	STS	F	TOTAL
X1.1	15	44.1	15	44.1	4	11.8	0	0	0	0	34
X1.2	15	44.1	17	50	2	5.9	0	0	0	0	34
X1.3	16	47.1	14	41.2	4	11.8	0	0	0	0	34
X1.4	18	52.9	13	38.2	3	8.8	0	0	0	0	34
X1.5	10	29.4	17	50	7	20.6	0	0	0	0	34
X1.6	16	47.1	17	50	1	2.9	0	0	0	0	34
X1.7	17	50	13	38.2	4	11.8	0	0	0	0	34
X1.8	15	44.1	16	47.1	3	8.8	0	0	0	0	34
X1.9	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0	34
X1.10	13	38.2	15	44.1	6	17.6	0	0	0	0	34

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% responden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 4 responden atau 11,8% menjawab kurang setuju.

2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% responden menjawab sangat setuju, 14 responden atau 41,2% menjawab setuju dan 4 responden atau 11,8% menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 18 responden atau 52,9% responden menjawab sangat setuju, 13 responden atau 38,2% menjawab setuju dan 3 responden atau 8,8% menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 10 responden atau 29,4% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 7 responden atau 20,6% menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan ke 6, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan ke 7, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat setuju, 13 responden atau 38,2% menjawab setuju dan 4 responden atau 11,8% menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% responden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab setuju dan 3 responden atau 8,8% menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan ke 9, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

10. Pada pernyataan ke 10, terdapat sebanyak 13 responden atau 38,2% responden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 6 responden atau 17,6% menjawab kurang setuju

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Kode Pernyataan	SS	F	S	F	KS	F	TS	F	STS	F	TOTAL
X2.1	16	47.1	17	50	1	2.9	0	0	0	0	34
X2.2	18	52.9	15	44.1	1	2.9	0	0	0	0	34
X2.3	15	44.1	17	50	2	5.9	0	0	0	0	34
X2.4	16	47.1	16	47.1	1	2.9	1	2.9	0	0	34
X2.5	14	41.2	18	52.9	1	2.9	1	2.9	0	0	34
X2.6	15	44.1	15	44.1	3	8.8	1	2.9	0	0	34
X2.7	17	50	15	44.1	1	2.9	1	2.9	0	0	34
X2.8	16	47.1	14	41.2	4	11.8	0	0	0	0	34
X2.9	17	50	16	47.1	1	2.9	0	0	0	0	34
X2.10	17	50	15	44.1	2	5.9	0	0	0	0	34

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 18 responden atau 52,9% responden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% responden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% responden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab

setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju serta 1 responden atau 2,9% menjawab tidak setuju.

5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 14 responden atau 41,2% reponden menjawab sangat setuju, 18 responden atau 52,9% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju serta 1 responden atau 2,9% menjawab tidak setuju
6. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% reponden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 3 responden atau 8,8% menjawab kurang setuju serta 1 responden atau 2,9% menjawab tidak setuju
7. Pada pernyataan ke 7, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% reponden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju serta 1 responden atau 2,9% menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% reponden menjawab sangat setuju, 14 responden atau 41,2% menjawab setuju dan 4 responden atau 11,8% menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan ke 9, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% reponden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan ke 10, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% reponden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir

Kode Pernyataan	SS	F	S	F	KS	F	TS	F	STS	F	TOTAL
X3.1	16	47.1	16	47.1	2	5.9	0	0	0	0	34
X3.2	18	52.9	16	47.1	0	0	0	0	0	0	34
X3.3	16	47.1	17	50	1	2.9	0	0	0	0	34
X3.4	15	44.1	18	52.9	1	2.9	0	0	0	0	34
X3.5	14	41.2	17	50	3	8.8	0	0	0	0	34
X3.6	17	50	15	44.1	2	5.9	0	0	0	0	34
X3.7	15	44.1	16	47.1	3	8.8	0	0	0	0	34
X3.8	13	38.2	20	58.8	1	2.9	0	0	0	0	34

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% reponden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 18 responden atau 52,9% reponden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab setuju dan tiak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 16 responden atau 47,1% reponden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% reponden menjawab sangat setuju, 18 responden atau 52,9% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 14 responden atau 41,2% reponden menjawab sangat setuju, 17 responden atau 50% menjawab setuju dan 3 responden atau 8,8% menjawab kurang setuju

6. Pada pernyataan ke 6, terdapat sebanyak 17 responden atau 50% responden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju
7. Pada pernyataan ke 7, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% responden menjawab sangat setuju, 16 responden atau 47,1% menjawab setuju dan 3 responden atau 8,8% menjawab kurang setuju
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 13 responden atau 38,2% responden menjawab sangat setuju, 20 responden atau 58,8% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Kode Pernyataan	SS	F	S	F	KS	F	TS	F	STS	F	TOTAL
Y1	18	52.9	15	44.1	1	2.9	0	0	0	0	34
Y2	10	29.4	23	67.6	1	2.9	0	0	0	0	34
Y3	14	41.2	20	58.8	0	0	0	0	0	0	34
Y4	14	41.2	19	55.9	1	2.9	0	0	0	0	34
Y5	14	41.2	18	52.9	2	5.9	0	0	0	0	34
Y6	13	38.2	21	61.8	0	0	0	0	0	0	34
Y7	11	32.4	21	61.8	2	5.9	0	0	0	0	34
Y8	15	44.1	19	55.9	0	0	0	0	0	0	34

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa

1. Pada pernyataan ke 1, terdapat sebanyak 18 responden atau 52,9% responden menjawab sangat setuju, 15 responden atau 44,1% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju
2. Pada pernyataan ke 2, terdapat sebanyak 10 responden atau 29,4% responden menjawab sangat setuju, 23 responden atau 67,6% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju

3. Pada pernyataan ke 3, terdapat sebanyak 14 responden atau 41,2% reponden menjawab sangat setuju, 20 responden atau 58,8% menjawab setuju dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju
4. Pada pernyataan ke 4, terdapat sebanyak 14 responden atau 41,2% reponden menjawab sangat setuju, 19 responden atau 55,9% menjawab setuju dan 1 responden atau 2,9% menjawab kurang setuju
5. Pada pernyataan ke 5, terdapat sebanyak 14 responden atau 41,2% reponden menjawab sangat setuju, 18 responden atau 52,9% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju
6. Pada pernyataan ke 6, terdapat sebanyak 13 responden atau 38,2% reponden menjawab sangat setuju, 21 responden atau 61,8% menjawab setuju dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 11 responden atau 32,4% reponden menjawab sangat setuju, 21 responden atau 61,8% menjawab setuju dan 2 responden atau 5,9% menjawab kurang setuju
8. Pada pernyataan ke 8, terdapat sebanyak 15 responden atau 44,1% reponden menjawab sangat setuju, 19 responden atau 55,9% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju

4.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Analisis deskriptif menjadi salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja (X1), kepuasan kerja (X2), pengembangan karir (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk nilai terendah dan 5 untuk nilai paling tinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}) = (5-1) / 5 = 0.8.$$
 Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kategori Skala

Skala	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

4.2.4.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Efektivitas kerja (X1), kepuasan kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan kinerja pegawai (Y). Hasil analisis terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Variabel Eksogen Efektivitas Kerja (X1)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Saya selalu semangat dalam melakukan pekerjaan saya	4.32	Sangat Baik
X1.2	Saya sering memanfaatkan waktu kosong untuk mengerjakan pekerjaan saya	4.38	B Sangat Baik
X1.3	Saya bekerja berdasarkan prosedur kerja yang sudah ditetapkan	4.35	Sangat Baik
X1.4	Disiplin adalah hal yang utama bagi saya dalam melakukan setiap pekerjaan	4.44	Sangat Baik

X1.5	Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan	4.09	Baik
X1.6	Sebelum melakukan pekerjaan saya selalu membuat perencanaan kerja yang jelas	4.44	Sangat Baik
X1.7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik	4.38	Sangat Baik
X1.8	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja	4.35	Sangat Baik
X1.9	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini	4.50	Sangat Baik
X1.10	Saya selalu berusaha untuk membuat Keputusan yang baik bagi instansi	4.21	Sangat Baik
Rata-Rata Total		4.35	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen efektivitas kerja termasuk dalam kategori sangat baik (4.35). Pada penilaian variabel efektivitas kerja tertinggi terjadi pada item X1.9 yaitu “Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini” dengan rata-rata sebesar 4.50. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X1.5 “Saya dan atasan sering kerja sama dalam satu pekerjaan” dengan rata-rata sebesar 4.09.

Tabel 4.12 Variabel Eksogen Kepuasan Kerja (X2)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Seluruh pegawai menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan	4.44	Sangat Baik
X2.2	Kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini	4.50	Sangat Baik
X2.3	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai	4.38	Sangat Baik
X2.4	Rekan kerja selalu membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan Solusi dalam bekerja	4.38	Sangat Baik
X2.5	Peraturan yang ditetapkan berlaku adil kepada seluruh pegawai	4.32	Sangat Baik
X2.6	Sanksi yang diterapkan tidak merugikan pegawai	4.29	Sangat Baik

X2.7	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas	4.41	Sangat Baik
X2.8	Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya	4.35	Sangat Baik
X2.9	Promosi ditempat saya dilakukan secara obyektif	4.47	Sangat Baik
X2.10	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas be,um memadai	4.44	Sangat Baik
	Total	4,40	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel kepuasan kerja tertinggi terjadi pada item X2.2 yaitu “Kemampuan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini” dengan rata-rata sebesar 4.50. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X2.6 “Sanksi yang diterapkan tidak merugikan pegawai” dengan rata-rata sebesar 4.29.

Tabel 4.13 Variabel Eksogen Pengembangan Karir (X3)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X3.1	Saya saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri	4.41	Sangat Baik
X3.2	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di kantor ini	4.53	Sangat Baik
X3.3	Karir saya bisa meningkat apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya	4.44	Sangat Baik
X3.4	Pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi	4.41	Sangat Baik
X3.5	Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir	4.32	Sangat Baik
X3.6	Kantor menyediakan informasi dan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu	4.44	Sangat Baik

	kepada setiap pegawai		
X3.7	Program pengembangan karir (missal: Pendidikan dan pelatihan) yang diberikan Perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya	4.35	Sangat Baik
X3.8	Setiap pegawai mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi	4.35	Sangat Baik
	Rata-Rata Total	4,41	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.13, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen pengembangan karir termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel komitmen organisasi tertinggi terjadi pada item X3.2 yaitu “Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir dikantor ini” dengan rata-rata sebesar 4.53. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X3.5 “Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir” dengan rata-rata sebesar 4.32.

4.2.4.2. Hasil Analisis Variabel Endogen

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel endogen kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik (3.78). Pada penilaian variabel kinerja pegawai tertinggi terjadi pada item Y.1 yaitu “Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kantor” dengan rata-rata sebesar 4.50. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan Y.2 “Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti” dan Y.7 “Atasan saya akan langsung menegur saya apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja dengan rata-rata sebesar 4.26.

Tabel 4.14 Variabel Endogen Kinerja Pegawai (Y)

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y.1	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh kantor	4.50	Sangat Baik
Y.2	Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti	4.26	Sangat Baik
Y.3	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang ditetapkan oleh kantor	4.41	Sangat Baik
Y.4	Saya memiliki ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan tugas	4.38	Sangat Baik
Y.5	Saya dengan tidak pernah terlambat dan melaksanakan pekerjaan tepat waktu	4.35	Sangat Baik
Y.6	Saya btidak pernha menunda nuda pekerjaan	4.38	Sangat Baik
Y.7	Atasan saya akan langsung menegur saya apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	4.26	Sangat Baik
Y.8	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	4.44	Sangat Baik
Total		4,37	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

4.3 Hasil Penelitian

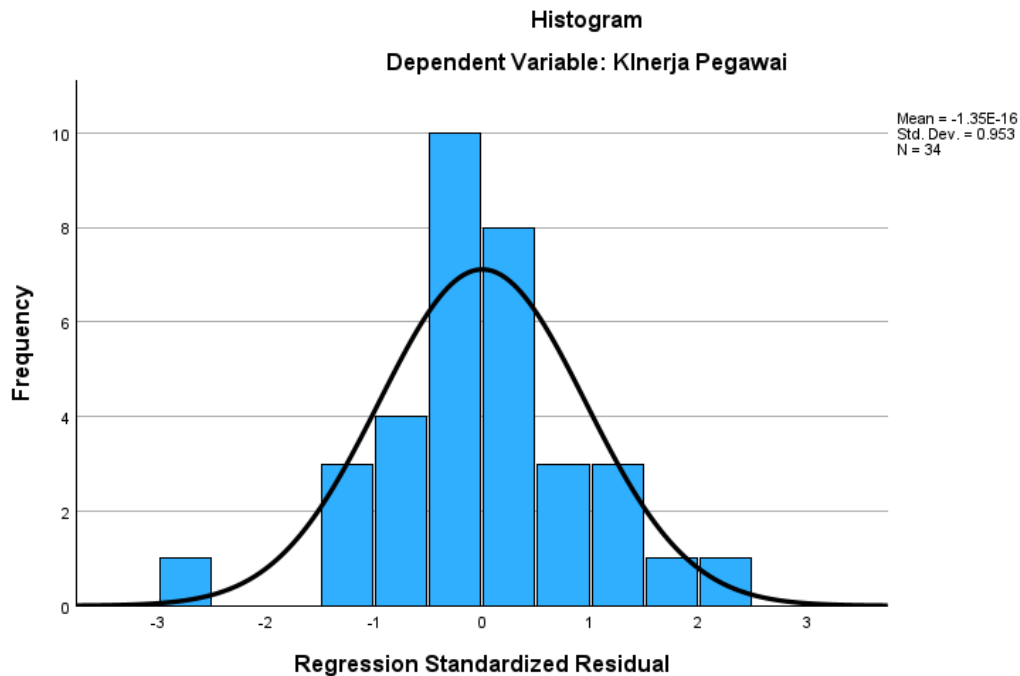
4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga uji asumsi klasik: Salah satu persyaratan statistik untuk melakukan uji regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS):

4.3.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah nilai residual terdistribusi normal. Analisis regresi yang baik berarti nilai residual terdistribusi secara normal. Tidak ada uji normalitas yang dilakukan pada setiap variabel, tetapi hanya pada nilai residualnya. Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data normal. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat

histogram dan grafik P-Plot. Gambar histogram berikut menunjukkan hasil uji normalitas dari penelitian ini:



Gambar 4.2
Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah; 2025)

Gambar histogram berbentuk lonceng menunjukkan uji normalitas histogram, yang menunjukkan bahwa sebaran data penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang mendekati normal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki penyebaran dan distribusi yang mendekati normal.

Selain itu, uji normalitas juga harus melakukan uji (K-S) untuk mengukur nilai normalitas data residual. Jika nilai K-S di atas 0,05, residual terdistribusi normal, dan jika nilai K-S di bawah 0,05, residual terdistribusi tidak normal. Untuk mendukung atau membuktikan apakah hasil uji normalitas grafik berdistribusi normal atau tidak, penulis harus melakukan Tabel Kolmogrov-Smirnov dapat ditemukan di sini:

Tabel 4.15. **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62215773
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.077
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.850
	99% Confidence Interval	Lower Bound .840
		Upper Bound .859

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah; 2025)

Ada kemungkinan bahwa metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.15, yang menunjukkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dengan signifikantitas 0,200 lebih besar dari 0,05.

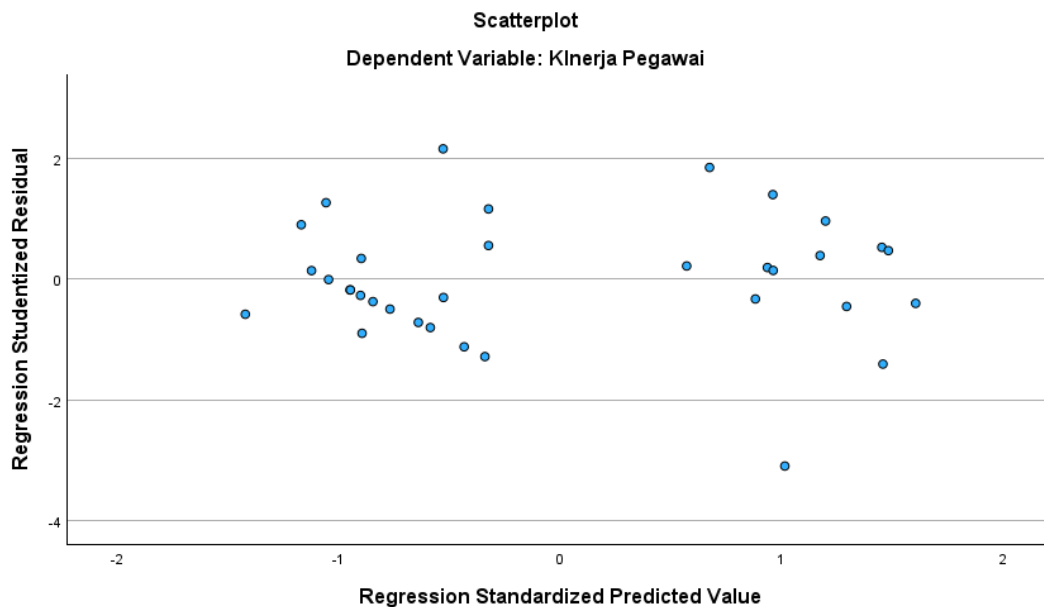
4.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variasi gangguan berbeda dari satu contoh ke contoh lainnya. Jika heteroskedastisitas terjadi, model regresi yang baik seharusnya menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot adalah cara untuk mendeteksi.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, 2) Titik-titik data tidak mengumpulkan hanya di atas atau di bawah, 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit kembali, dan 4) Penyebaran

titik-titik data sebaiknya tidak berpola. Semua ini dianggap tidak memiliki heteroskedastisitas.

Gambar 4 berikut menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas:



Gambar 4.3: Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, atau melebar kembali, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y) yang didasarkan pada variabel efektivitas kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan pengembangan karir (X3).

4.3.2.3. Uji Multikolinearitas

Dengan menggunakan Variasi Inflasi Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen. Variabel dengan VIF lebih dari 10 menunjukkan multikolinieritas, sedangkan variabel dengan VIF kurang dari 10

menunjukkan multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efektivitas Kerja	.500	2.000
	Kepuasan Kerja	.495	2.021
	Pengembangan Karir	.970	1.031

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah; 2025)

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.16, masing-masing variabel memiliki angka VIF di bawah 10. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinieritas.

4.3.2. Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi parsial (uji-t) dan uji signifikansi simultan (uji-F) digunakan untuk menguji hipotesis:

4.3.2.1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Peneliti menggunakan uji statistik t untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Mereka juga menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Angka probabilitas signifikansi digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan:

H_0 = Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

H_a = Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan t_{hitung} :
 - a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
 - b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
2. Berdasarkan probabilitas (Sig.):
 - a. Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - b. Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak
3. t_{tabel} dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$
 - a. Derajat penyebut (df) = $n - k = 62 - 4 =$, $t_{tabel} 0,05 = 1,671$.
4. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan program SPSS ver.25.0.

Untuk mengetahui tingkat singnifikan masing-masing variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen, nilai t_{hitung} dari setiap variabel dihitung terlebih dahulu. Hasil pengujian parsial dari masing-masing variabel independen dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji t Statistik

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.485	.148
	Efektivitas Kerja	3.530	.011
	Kepuasan Kerja	4.252	.000
	Pengembangan Karir	9.654	.000

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS; 2025)

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa efektifitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.530 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697 (t_{hitung} lebih besar

daripada t_{tabel} : 3.530 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} 4.252 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697 (t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} : 4.252 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kepuasan kerja pada $\alpha = 0,05$.
3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} 9.654 lebih besar daripada t_{tabel} 1,697 (t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} : 9.654 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 0,05$.

4.3.2.2. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Pada dasarnya, uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel terikat secara keseluruhan. Uji simultan, atau uji-F, dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh total dari variabel bebas terhadap variabel terikat benar-benar ada. Untuk mengevaluasi pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen, digunakan tingkat kepercayaan 95 persen, atau $\alpha = 5$ persen.

Uji F, juga dikenal sebagai uji Anova, digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Ini dapat dilakukan dalam dua cara: dengan melihat tingkat signifikansi atau dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak,
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

F_{tabel} dihitung dengan cara $df_1 = (k-1) = (5-1= 4)$ dan $df_2 = (n-k)= (34 - 4 = 30)$, dijumpai F_{tabel} ; pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,69. Kemudian dibandingkan dengan F_{hitung} yang diperoleh untuk menguji signifikan pengaruh.

Tabel 4.18. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.164	3	90.388	31.227	,001 ^b
	Residual	86.836	30	2.895		
	Total	358.000	33			

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Efektivitas Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Menurut perhitungan, variabel efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan nilai F_{hitung} sebesar 31.227 lebih besar dari F_{tabel} 2,69 (F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} : 31.227 lebih besar dari 2,69).

4.3.3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengevaluasi pengaruh efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Efektivitas Kerja
- X₂ = Kepuasan Kerja
- X₃ = Pengembangan karir
- α = Nilai intercept (konstan)
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien arah regresi

Pengujian analisis regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.0; hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini, yang berisi informasi berikut:

Tabel 4.19. Coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.904	5.324		1.485	.148
	Efektivitas Kerja	.071	.133	.067	3.530	.011
	Kepuasan Kerja	.155	.124	.160	4.252	.000
	Pengembangan Karir	.049	.109	.881	9.654	.000

a. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Bisa dimasukkan ke dalam persamaan analisis regresi linier berganda, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.19 di atas:

$$Y = 7.904 + 0,071X_1 + 0,155X_2 + 0,049X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) sebesar 7.904 menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan akan tetap sebesar 7.904 jika terdapat pengaruh variabel yang berkaitan dengan efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir
- b. Koefisien regresi X_1 (β_1) adalah 0,071, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel efektivitas kerja, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,071 satuan.
- c. Koefisien regresi X_2 (β_2) adalah 0,155, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,155 satuan.
- d. Koefisien regresi X_3 (β_3) sebesar 0,049 menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel pengembangan karir, kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,049 satuan. Ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memengaruhi kinerja pegawai secara positif.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran seberapa baik model dapat menjelaskan variabel terikat. Jika R^2 lebih besar, atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat besar. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Semakin kecil R^2 , atau hampir nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variasi variabel terikat kecil.

Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat tidak cukup kuat.

Tabel 4.20. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.733	1.701

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Efektivitas Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: KInerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 2025)

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa

- Ada koefisien korelasi (R) sebesar 0,870, yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 87%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan
- Nilai kotak R yang diatur (R^2) adalah 0,757. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel perubahan variabel kinerja pegawai di Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 75,7% disebabkan oleh efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang diuji memberikan kontribusi sebesar 24,3%.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini menemukan jawaban atau membuktikan secara empiris apakah efektivitas kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir mempengaruhi

kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini akan dibahas di bawah ini:

4.4.1. Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Berdasarkan hipotesis pertama ini, pengujian dibuktikan dengan Uji-t. Hasil perhitungan secara parsial ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja memiliki nilai thitung sebesar 3.530 lebih besar daripada ttabel 1,697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 3.530 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4.4.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Untuk membuktikan hipotesis kedua ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai thitung 4.252 lebih besar dari ttabel 1,697 (thitung lebih besar dari ttabel: 4.252 lebih besar dari 1,697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja pada $\alpha = 0,05$.

4.4.3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

Untuk membuktikan hipotesis ketiga ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki nilai thitung 9.654 lebih besar daripada ttabel 1,697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 9.654 lebih besar daripada 1,697). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel pengembangan karir berdampak signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 0,05$.

4.4.4. Pengaruh efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Berdasarkan hipotesis keempat ini, pembuktian pengujian dilakukan dengan uji-F. Hasil perhitungan simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 31.227 lebih besar daripada Ftabel 2,69 (Fhitung lebih besar daripada Ftabel: 31.227 lebih besar daripada 2,69). Oleh karena itu, variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efektivitas kerja, kepuasan kerja dan pengembangan karir.