

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

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 responsif

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:

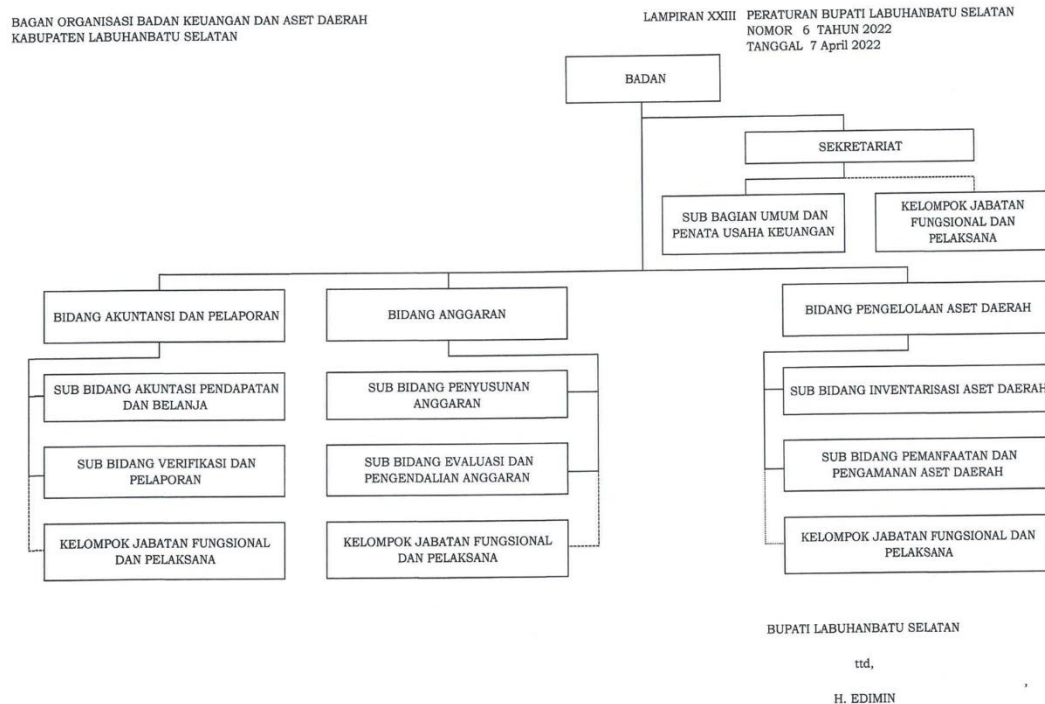
1. Sub Bidang Pemanfaatan dan Pengamanan Ast Daerah;

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 :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4.1.2. Analisis Deskriptif

4.1.2.1. 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.

1.1.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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.

4.1.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

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%.

4.1.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

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.

4.1.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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 diatas 15 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			
		Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	LME	Pengembangan Karir
N	Valid	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0
Mean		20.65	24.50	24.59	20.26
Std. Error of Mean		.304	.441	.359	.311
Median		20.00	24.00	24.00	20.00
Mode		20	24	24	20
Std. Deviation		1.773	2.573	2.091	1.814
Variance		3.144	6.621	4.371	3.291
Range		7	12	9	9
Minimum		18	18	21	16
Maximum		25	30	30	25
Sum		702	833	836	689

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

1. Variabel disiplin kerja (X1): Hasil dari pernyataan variabel disiplin kerja (X1) dengan jumlah sampel (N) 34 orang ditunjukkan dalam Tabel 4.5 di atas. Nilai rata-rata (M) adalah 20.65; nilai median (Me) adalah 20; nilai mode (Mo) adalah 20; nilai standar deviasi (SD) adalah 1.773; nilai rentang (R) adalah 7;

nilai minimum (Min) adalah 18; dan nilai maksimum (Max) adalah 25.

2. Variabel motivasi kerja (X_2): Dalam jawaban butir pernyataan variabel motivasi kerja (X_2), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 24.50; nilai median (Me) 24; nilai mode (Mo) 24; nilai standar deviasi (SD) 2.573; nilai rentang (R) 12; nilai minimum (Min) 18; dan nilai maksimum (Max) 30.
3. Variabel Leader-Member Exchange (X_3): Ada nilai rata-rata (M) 24,59, nilai median (Me) 24; nilai mode (Mo) 24; nilai standar deviasi (SD) 2.091, nilai rentang (R) 9, nilai minimum (Min) 21 dan nilai maksimum (Max) 30.
4. Variabel pengembangan karir (Y): Dalam jawaban butir pernyataan variabel pengembangan karir (Y), yang terdiri dari 34 sampel, diperoleh nilai rata-rata (M) 20.26; nilai median (Me) 20; nilai mode (Mo) 20; nilai standar deviasi (SD) 1.814; nilai rentang (R) 9; nilai minimum (Min) 16; dan nilai maksimum (Max) 25.

4.2.2.1 Kategori Frekuensi Disiplin Kerja (X_1)

Angket digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_1), yang terdiri dari lima butir pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban, dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dari lima butir pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut: kategori tinggi, sedang, dan rendah terdiri dari tiga kategori, dan nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori ($(25-5)/3 = 6,7$ dibulatkan 7).

Tabel 4.6: Kategori Frekuensi Disiplin Kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	22	64.7	64.7	64.7
	Tinggi	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor jawaban tertinggi terhadap pertanyaan variabel disiplin kerja berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 29 orang dengan skor 85,3%; kategori sedang terdiri dari 5 orang dengan persentase 14,7%, dan kategori rendah tidak ada.

4.2.2.2 Kategori Frekuensi Motivasi Kerja (X₂)

Angket digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja (X₂), yang terdiri dari enam pernyataan dengan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori ($30 - 6 / 3 = 8$).

Tabel 4.7: Kategori Frekuensi Motivasi Kerja

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	20.6	20.6	20.6
	Tinggi	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, dengan

27 responden dengan skor 79,4%; kategori sedang, memiliki 7 responden dengan skor 20,6%; dan kategori rendah tidak memiliki skor apa pun.

4.2.2.3 Kategori Frekuensi Leader-Member Exchange (X₃)

Variabel Leader-Member Exchange (X₃) diukur melalui angket, yang terdiri dari enam pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, skor tertinggi adalah 30 dan skor terendah adalah 6. Nilai kategori untuk variabel Leader-Member Exchange adalah sebagai berikut: kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi - skor terendah / jumlah kategori ($30-6/3 = 8$).

Tabel 4.8: Kategori Frekuensi Leader-Member Exchange
Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	23.5	23.5	23.5
	Tinggi	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel Leader-Member Exchange berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 26 orang dengan skor 76,5%; kategori sedang, yang terdiri dari 8 orang dengan skor 23,5%; dan tidak ada respondeng dengan kategori rendah.

4.2.2.4 Kategori Frekuensi Pengembangan Karir (Y)

Variabel pengembangan karir (Y) diukur melalui angket, yang terdiri dari lima pernyataan yang masing-masing memiliki skala Likert yang terdiri dari lima

pilihan jawaban. Di mana skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Berdasarkan pernyataan yang ada, skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 5. Nilai kategori untuk variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut: Kategori yang ditetapkan terdiri dari tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Nilai range diperoleh dengan menghitung skor tertinggi – skor terendah/jumlah kategori ($25-5/3 = 6,7$ dibulatkan 7).

Tabel 4.9: Kategori Frekuensi Pengembangan Karir

		Kategori			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Sedang	26	76.5	76.5	76.5
	Tinggi	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

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

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan skor tertinggi terhadap pertanyaan variabel pengembangan karir berada dalam kategori tinggi, yang terdiri dari 8 orang dengan skor 23,5%; kategori sedang terdiri dari 26 orang dengan skor 76,5%, dan tidak ada responden yang memiliki kategori rendah.

4.3 Hasil Penelitian

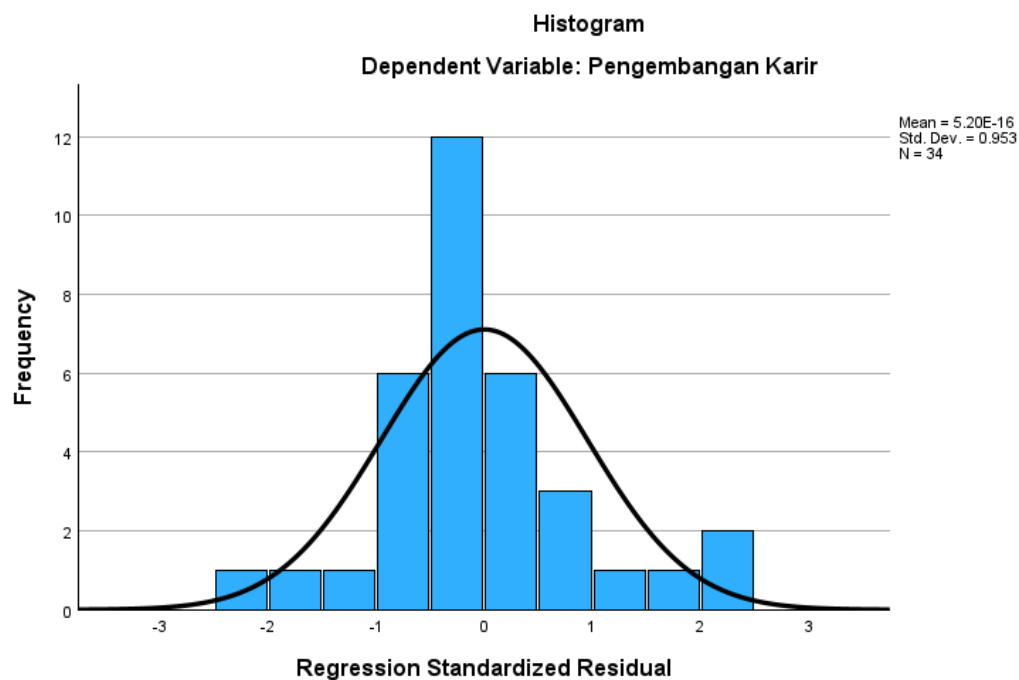
4.3.1 Uji Asumsi Klasik

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 4.1

Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS ver.25,0; 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 4.10. **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20.2647059
	Std. Deviation	1.34487314
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.104
	Negative	-.161
Test Statistic		.161
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.026
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.200
	99% Confidence Interval	Lower Bound .021
		Upper Bound .028

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

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

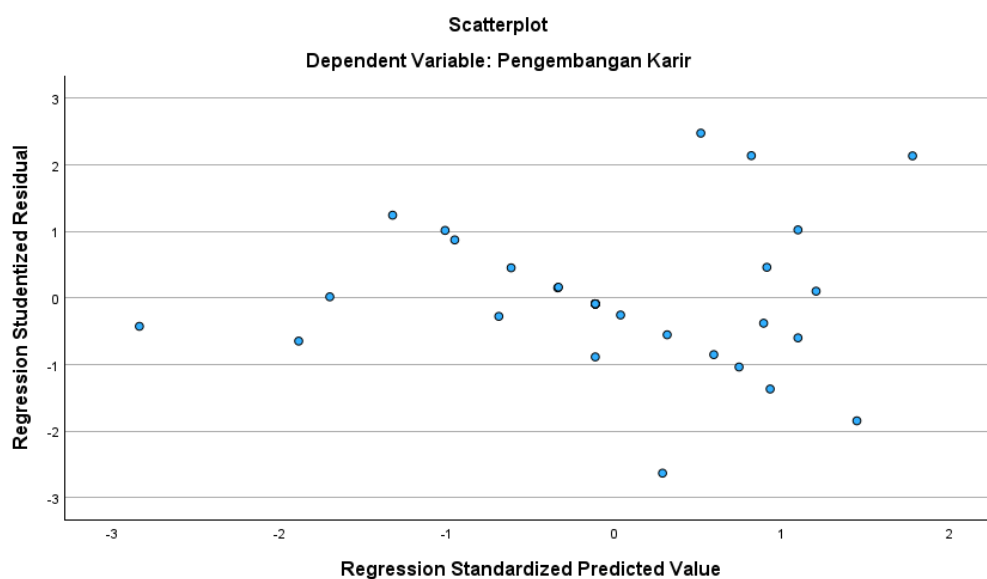
Ada kemungkinan bahwa metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.10, yang menunjukkan uji normalitas dengan metode Kolmogrov-Smirnov dengan signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05.

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 4.2: 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 (Y) yang didasarkan pada variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan Leader-Member Exchange (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 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.510	1.961
	Motivasi Kerja	.406	2.462
	LME	.403	2.482

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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

Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.11, 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) = $n - k = 34 - 4 = 30$, $t_{tabel} 0,05 = 1,697$.
4. Nilai t_{hitung} diperoleh dengan bantuan program SPSS ver.25.0.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi 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 4.12. Hasil Uji t Statistik

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.456	.002
	Disiplin Kerja (X ₁)	1.917	.045
	Motivasi Kerja(X ₂)	4.258	.001
	LME (X ₃)	2.589	.033

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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

1. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 1.917 lebih besar daripada ttabel 1,697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 1.917 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, Ha diterima dan H₀ ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung 4.258 lebih besar daripada ttabel 1,697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 4.258 lebih besar daripada 1,697). Oleh karena itu, Ha diterima dan H₀ ditolak. Dengan demikian, pengembangan karir pegawai pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel pelatihan pada $\alpha = 0,05$.
3. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Leader-Member Exchange

memiliki nilai t_{hitung} 2.584 lebih besar daripada t_{tabel} 1.697 (t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} : 2,584 lebih besar daripada 1.697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, variabel Leader-Member Exchange berdampak signifikan pada pengembangan karir 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 4.13. Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.687	3	19.896	12.198	<,001 ^b
	Residual	48.931	30	1.631		
	Total	108.618	33			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

b. Predictors: (Constant), LME, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

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

Menurut perhitungan, variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan l Leader-Member Exchange memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, dengan nilai Fhitung sebesar 12.198 lebih besar dari Ftabel 2,69 (Fhitung lebih besar dari Ftabel: 12.198 lebih besar dari 2,69).

4.3.3. Regresi Linier Berganda

Untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan, kami 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 = Pengembangan Karir

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Leader-Member Exchange

α = Nilai intercept (konstan)

β₁, β₂, β₃ = 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 4.14. *Coefficients^a*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.923	2.871	
	Disiplin Kerja (X ₁)	.302	.176	.295
	Motivasi Kerja (X ₂)	.577	.136	.819
	LME (X ₃)	.099	.168	.114

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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

Bisa dimasukkan ke dalam persamaan analisis regresi linier berganda, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14 di atas:

$$Y = 9.923 + 0,302X_1 + 0,577X_2 + 0,099X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (α) sebesar 9.923 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan akan tetap sebesar 9.923 jika terdapat pengaruh variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange
- Koefisien regresi X₁ (β_1) adalah 0,302, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja, pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,302 satuan.
- Koefisien regresi X₂ (β_2) adalah 0,577, yang berarti bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja, pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,577 satuan.

- d. Koefisien regresi X_3 (β_3) sebesar 0,099 menunjukkan bahwa dengan setiap peningkatan satu satuan pada variabel Leader-Member Exchange, pengembangan karir akan meningkat sebesar 0,099 satuan. Ini menunjukkan bahwa variabel Leader-Member Exchange memengaruhi pengembangan karir 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 4.15. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.550	.504	1.277

a. Predictors: (Constant), LME, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

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

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa

- a. Ada koefisien korelasi (R) sebesar 0,741, yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel independen dan variabel dependen sebesar 74,1%. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange sangat berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

- b. Nilai kotak R yang diatur (R^2) adalah 0,550. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel perubahan variabel Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebesar 55% disebabkan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi yang diuji memberikan kontribusi sebesar 45%.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini menemukan jawaban atau membuktikan secara empiris apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan Leader-Member Exchange mempengaruhi Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitian ini akan dibahas di bawah ini:

4.4.1. Pengaruh disiplin kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis pertama pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_o : \beta_o = 0$ tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan

Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh disiplin kerja dan signifikan terhadap Pengembangan Karir 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 disiplin kerja memiliki nilai thitung sebesar 1.917 lebih besar daripada ttabel 1.697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 1.917 lebih besar daripada 1.697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, pada $\alpha = 0,05$, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

4.4.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis kedua pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh motivasi kerja dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Untuk membuktikan hipotesis kedua ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai thitung 4.258 lebih besar dari ttabel 1.697 (thitung lebih besar dari ttabel: 4.258 lebih besar dari 1.697). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja pada $\alpha = 0,05$.

4.4.3. Pengaruh Leader-Member Exchange terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis ketiga pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh Leader-Member Exchange dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh Leader-Member Exchange dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Untuk membuktikan hipotesis ketiga ini, uji-t digunakan. Hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa Leader-Member Exchange memiliki nilai thitung 2,589 lebih besar daripada ttabel 1.697 (thitung lebih besar daripada ttabel: 2,589 lebih besar daripada 1.697). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi,

variabel leader-member exchange berdampak signifikan pada Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan pada $\alpha = 0,05$.

4.4.4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan

Hipotesis keempat pada penelitian ini mengajukan kesimpulan sementara bahwa:

$H_0 : \beta_0 = 0$ tidak terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange dan signifikan terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

$H_a : \beta_a \neq 0$ terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan Leader-Member Exchange dan signifikan terhadap Pengembangan Karir 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 12.198 lebih besar daripada Ftabel 2,69 (Fhitung lebih besar daripada Ftabel: 12.198 lebih besar daripada 2,69). Oleh karena itu, variabel Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Leader-Member Exchange.