

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kecamatan Kualuh Hilir

1.1 Sejarah Kecamatan Kualuh Hilir

Kecamatan Kualuh Hilir adalah Salah satu daerah yang dijajah oleh kubu Belanda Pada tanggal 5 juni 1949 terjadi sebuah peperangan dikecamatan kualuh hilir, Asmadi adalah tokoh pejuang Komandan Pertempuran dalam penyerangan terhadap kubu belanda dikampung mesjid tepat nya dikecamatan kualuh hilir, Kompi H.R. Asmadi menyerang dari tengah dengan dibantu oleh letnan S.Guntur Harun Sakti dan Cek Mah. Kompi letnan Nurdin dipimpin oleh Abdullah Musa Letnan Murad Hasyim, Letnad Hamid Zein, Letnan Bustami dan letnan zainuddin zen. Pasukan ini juga dibantu oleh rakyat dan turut melakukan penyerangan persenjataan pasukan cukup memadai dan peluru lebih dari cukup.

Penyerbuan pun dimulai pada malam hari semua pasukan berkumpul di Kuala Bangka salah daerah dicematan kualuh hilir, Setelah makan malam mereka berangkat dengan menggunakan 30 buah perahu sesuai dengan formasi masing-masing sebagai mana telah ditetapkan komandan pertempuran. Setelah pasukan berada dalam jarak 20meter jelas dilihat dalam kesamaran dan kapten Asmadi memberikan abaaba penyerangan dengan tembakan pistol dengan tembakan 3kali tanda penyerangan dimulai waktu itu jam menunjukkan 05:30 pertempuran baru berakhir 09:30 musuh yang masih hidup menyerah semua, ada juga yang sempat

melarikan diri, diantaranya seorang belanda yang bernama Smurrenburg. Kedudukan belanda telah hancur maka bendera belanda diturunkan dan dirobek birunya dan tinggal Merah Putih dinaikan ke puncak tiang. Pada Hari jumat sekitar pukul 08:20 pagi tanggal 15 februari 2008 pelaku sejarah H.R Asmadi telah berpulang kerahmatullah tutup usia 82 tahun dan meninggalkan seorang istri bernama Rasdiana Siagian (80) dan tujuh orang anak.

Kecamatan Kualuh Hilir menempati area seluas 385,48 km yang terdiri dari 7 desa dan 1 kelurahan. Wilayah Kecamatan Kualuh Hilir disebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Aek Kuo Disebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Labuhanbatu Utara, disebelah selatan dengan Kualuh Hulu.

Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kualuh Hilir

Desa/Kelurahan	Luas (km ²) Rasio	Terhadap Total (%)
Kuala Bangka	111,90	29,03
Teluk Binjai	62,40	16,19
Sungai Sentang	30,10	7,81
Sungai Apung	47,43	12,30
Kampung Mesjid	20,22	5,25
Teluk Piai	28,44	7,38
Tanjung Mangedar	84,99	22,05
Jumlah	385,48	100,00

Sumber: BPS Kabupaten Labuhanbatu Utara, 2018

Kecamatan Kualuh Hilir terdiri dari 7 desa dan 1 Kelurahan, dimana yang terjauh dari ibu kota Kecamatan Kualuh Hilir adalah Teluk binjai 17,00 Km. Dikecamatan Kualuh Hilir terdapat 58 dusun dan 9 lingkungan, dimana dusun terbanyak terdapat di Desa Tanjung Mangedar dan Desa Kuala Bangka yaitu masing-masing mempunyai 12 dusun, Sementara desa yang memiliki dusun paling sedikit adalah Desa Sungai Apung 7 dusun. Saat ini Kecamatan Kualuh Hilir dipimpin oleh kepala camat yaitu bapak Adaman, S.Pd.

Daerah Kecamatan Kualuh Hilir memiliki lahan pertanian dan perkebunan yang sangat potensial untuk dikembangkan, Seperti, tanaman palawija, sayursayuran dan juga sawit dan karet.

1.2. Visi dan Misi Kecamatan Kualuh Hilir

a. Visi

Terwujudnya Tingkat Pendapatan yang layak bagi Masyarakat Kecamatan Kualuh Hilir;

1. Terwujudnya Tingkat Pendidikan yang Tinggi;
2. Terwujudnya Infrastruktur yang baik;
3. Terwujudnya Tingkat Kesehatan Masyarakat layak;
4. Terwujudnya Kualitas Pelayanan Masyarakat yang baik;

5. Tingginya Angka Harapan Hidup dan Kualitas Pelayanan Sosial baik;
6. Terwujudnya Tingkat Kesejahteraan dan Kemakmuran Masyarakat yang baik di Kecamatan Kualuh Hilir;

b. Misi

1. Mewujudkan Pemerintah yang Handal, Bersih dan Beribawa;
2. Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan Meningkatkan Inftrastruktur, Pendidikan dan Kesehatan Masyarakat;
3. Mewujudkan Masyarakat berbudaya Melayu berlandaskan Iman dan Taqwa;
4. Meningkatkan Kesejahteraan dan Ekonomi Masyarakat;
5. Mendorong Terciptanya Ketentraman dan Ketertiban Dalam Kehidupan Masyarakat;
6. Mewujudkan Infrastruktur dalam meningkatkan Pelayanan pada Masyarakat baik Sektor Perikanan, Perkebunan, Pertanian dan lain – lain.

1.3 Struktur organisasi dan Tugas Pokok



Tugas Dan Fungsi Organisasi Kecamatan

Kecamatan mempunyai tugas pokok meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Dalam melaksanakan tugas pokok Kecamatan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum;
2. Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
3. Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
4. Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota;
5. Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Pengoordinasian penyelenggaraan kebersihan lingkungan;
7. Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat Kecamatan;
8. Pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat Kelurahan;
9. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Kelurahan;
10. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja
11. Pemerintahan daerah yang ada di Kecamatan; dan
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Selain melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Camat melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, yang meliputi aspek :

1. Perizinan;
2. Pemberian pertimbangan teknis;
3. Koordinasi;
4. Pembinaan;
5. Pengawasan;
6. Fasilitasi;
7. Penetapan;
8. Penyelenggaraan; dan
9. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

Pelaksanaan kewenangan Camat mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada lingkup kecamatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, pelimpahan sebagian wewenang Bupati kepada Camat dilakukan berdasarkan kriteria Eksternalitas dan Efisiensi.

Sedangkan bidang tugas unsur-unsur Kecamatan disebutkan bahwa Camat mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban umum, dan pemberian pelayanan administrasi di tingkat Kecamatan;

2. Mengoordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat, upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, dan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
3. Membina penyelenggaraan pemerintahan Kelurahan yang ada di wilayahnya;
4. Mengoordinasi penyusunan dan pembuatan program kerja dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, ketentraman dan ketertiban umum, pelayanan umum dan pemberian pelayanan administrasi;
5. Mengadakan koordinasi dengan dinas, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kepentingan pelaksanaan tugasnya;
6. Membina atau memotivasi serta memelihara terus menerus kemampuan prestasi pegawai di lingkungan kecamatan guna meningkatkan produktivitas kerja;
7. Mengkaji, mengoreksi, dan memeberikan perizinan atau rekomendasi dan keterangan lainnya sesuai dengan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh Walikota;
8. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Walikota dalam pelaksanaan tugasnya;
9. Mempertanggungjawabkan tugas kecamatan secara operasional kepada Bupati melalui Wakil Bupati;

10. Memepertanggungjawabkan tugas kecamatan secara administratif kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah; dan

11. Melaksanakantugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Camat dibantu oleh seorang Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat, dalam melaksanakan tugasnya Sekretaris dibantu oleh :

Subbagian Umum dan Kepegawaian;

Subbagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh seorang kepala subbagian mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada sekretaris, dalam melaksanakan tugas sebagaimana tersebut diatas kepala subbagian umum dan kepegawaian dibantu oleh :

1. pengelola administrasi umum; dan
2. pengelola data kepegawaian.

Subbagian Perencanaan dan Keuangan.

Subbagian perencanaan dan keuangan dipimpin oleh seorang kepala subbagian mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Sekretaris, dalam melaksanakan tugasnya kepala sub bagian perencanaan dan keuangan dibantu oleh :

1. pengelola anggaran;
2. pengelola administrasi keuangan;
3. penyusunan rencana dan program; dan
4. penyiapan pemantauan dan evaluasi.

Seksi Pemerintahan;

Seksi pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat, dalam melaksanakan tugasnya kepala seksi pemerintahan dibantu oleh :

1. pengelola urusan pemerintahan umum; dan
2. pengelola urusan pertanahan.
3. pengelola pertimbangan teknis dan keterangan lainnya; dan
4. pengelola data prasarana dan fasilitas pelayanan umum

Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum;

Seksi ketenteraman dan ketertiban umum dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat, dalam melaksanakan tugasnya kepala seksi ketenteraman dan ketertiban umum dibantu oleh :

1. satuan pelaksana perlindungan masyarakat;
2. pengelola data ketenteraman dan ketertiban umum; dan
3. pengelola data bencana di wilayah Kecamatan.

Seksi Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial;

Seksi pembangunan dan Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang kepala seksi mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat, dalam melaksanakan tugasnya kepala seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dibantu oleh:

1. pengelola perizinan atau rekomendasi;
2. pengelola data pembangunan;
3. pengelola data profil kelurahan;
4. pengelola data pemberdayaan masyarakat dan kependudukan.

Kelurahan / Desa

Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah, sedangkan Desa dipimpin oleh Kepala Desa mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam hal :

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat, dan kesejahteraan sosial di tingkat Kelurahan;
2. Penyelenggaraan administrasi pemerintahan, ketenteraman dan ketertiban umum, pemberdayaan masyarakat, dan kesejahteraan sosial di tingkat Kelurahan;
3. Pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum;
4. Pembinaan lembaga kemasyarakatan;

5. Pelaksanaan koordinasi, pengawasan, dan pengendalian seluruh kegiatan Kelurahan;
6. Pelaksanaan koordinasi dengan dinas, instansi, atau lembaga terkait lainnya untuk kepentingan pelaksanaan tugas;
7. Pembinaan dan motivasi serta pemeliharaan prestasi kerja pegawai di lingkungan Kelurahan guna peningkatan produktivitas kerja;
8. Pengkajian, pengoreksian, dan pemberian perizinan atau rekomendasi, dan keterangan lainnya sesuai dengan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh Camat;
9. Pemberian saran dan pertimbangan kepada Camat dalam pelaksanaan tugasnya;
10. Pertanggungjawaban tugas Kelurahan secara operasional kepada Camat; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Hasil Deskriptif Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut kelompok usia secara rinci berikut ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	25 – 35 tahun	13	** Expression is faulty **

2	36 – 45 tahun	17	** Expression is faulty **
3	46 – 55 tahun	10	** Expression is faulty **
4	➤ 55 tahun	5	** Expression is faulty **
Jumlah		0	0

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Dari tabel 4.1, maka dapat diketahui bahwa dapat diketahui profil pegawai kantor Kecamatan Kualuh Hilirber dasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang berusia responden terbanyak adalah berusia di antara 25 - 35 tahun, yaitu sebesar 13 responden atau 29 %, yang berusia 36 -45 tahun berjumlah 17 orang atau 38 % yang berusia 46 - 55 sebesar 10 orang atau 22 %, yang berusia di atas 55 tahun sebesar 5 orang atau 11 %.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden menurut kelompok pendidikan terakhir secara rinci dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA Sederajat	8	** Expression is faulty **
2	Diploma	10	** Expression is faulty **
3	Sarjana (S1)	22	** Expression is faulty **
4	Sarjana (S2)	5	** Expression is

	Jumlah	0	0

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini Sarjana (S2) sebanyak 5 orang atau 11 %, Sarjana (S1) sebanyak 22 orang atau 49 %, Diploma berjumlah 10 orang atau 22 %, SLTA sederajat sebanyak 8 orang atau 18 %. Pegawai Kecamatan Kualuh Hilir yang dominan adalah dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1).

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut kelompok jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	** Expression is faulty **
2	Perempuan	15	** Expression is faulty **
Jumlah		0	0

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 30 orang atau 67 % dan perempuan sebanyak 15 orang atau 33 %.

3. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian

Berikut hasil deskriptif variabel penelitian secara terperinci dapat dilihat pada tabel berikut ini :

a. Analisis statistik deskriptif variabel Pengembangan Karir (X₁)

Berikut ini hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Variabel Pengembangan Karir(X₁)

PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	7	** Expression is faulty **	26	** Expression is faulty **	12	** Expression is faulty **
2	0	0%	0	0%	6	** Expression is faulty **	27	** Expression is faulty **	12	** Expression is faulty **
3	0	0%	0	0%	6	** Expression is faulty **	29	** Expression is faulty **	10	** Expression is faulty **
4	0	0%	0	0%	4	** Expression is faulty **	28	** Expression is faulty **	13	** Expression is faulty **
5	0	0%	0	0%	4	** Expression	27	** Expression	14	** Expression

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 7 orang responden (16%) kurang setuju, 26 orang responden (57%) menjawab setuju dan 12 orang responden (27 %) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, terdapat 6 orang responden (13%) kurang setuju, 27 orang responden (60 %) menjawab setuju dan 12 orang responden (27 %) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 6 orang responden (13%) kurang setuju, 29 orang responden (64 %) menjawab setuju dan 10 orang responden (23 %) menjawab sangat setuju.

4. Untuk pernyataan ke 4, 4 orang responden (9 %) menjawab kurang setuju, 28 responden (62 %) menyatakan setuju dan 13 orang responden (29 %) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 4 orang responden (9 %) kurang setuju, 27 orang responden (60 %) menjawab setuju dan 14 orang responden (31 %) menjawab sangat setuju.

b. Analisis statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini hasil tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	6	** Expression is faulty **	29	** Expression is faulty **	10	** Expression is faulty **
2	0	0%	0	0%	9	** Expression is faulty **	27	** Expression is faulty **	9	** Expression is faulty **
3	0	0%	0	0%	7	** Expression is	30	** Expression is	8	** Expression is faulty **

4	1	** Ex pre ssi on is fau lty **	0	0%	9	** Expre ssi on is fau lty **	3 1	** Expre ssi on is fau lty **	4	** Expression is faulty **
5	0	0%	0	0%	1 0	** Expre ssi on is fau lty **	2 1	** Expre ssi on is fau lty **	1 4	** Expression is faulty **

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 6 orang responden (14%) kurang setuju, 29 orang responden (64%) menjawab setuju dan 10 orang responden (22 %) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, sebanyak 9 orang responden (20%) menjawab kurang setuju, 27 orang responden (60%) menjawab setuju dan 9 orang responden (20%) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 7 orang responden (16 %) kurang setuju, 30 orang responden (66 %) menjawab setuju dan 8 orang responden (18 %) menjawab sangat setuju.

4. Untuk pernyataan ke 4, sebanyak 1 orang responden (2 %) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang responden (20 %) menjawab kurang setuju, sebanyak 31 responden (68 %) menyatakan setuju dan 4 orang responden (9%) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 10 orang responden (22%) kurang setuju, 21 orang responden (47%) menjawab setuju dan 14 orang responden (31 %) menjawab sangat setuju.

c. Analisis statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Berikut ini hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	10	** Expres sion is faulty **	30	** Expres sion is faulty **	5	** Expres sion is faulty **
2	0	0%	0	0%	3	**	3	**	12	**

							0			
3	0	0%	0	0%	5	** Expre sion is faulty **	3 4	** Expre sion is faulty **	6	** Expressi on is faulty **
4	0	0%	0	0%	4	** Expre sion is faulty **	28	** Expre sion is faulty **	1 3	** Expressi on is faulty **
5	0	0%	0	0%	4	** Expre sion is faulty **	22	** Expre sion is faulty **	1 9	** Expressi on is faulty **

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 10 orang responden (22%) kurang setuju, 30 orang responden (67%) menjawab setuju dan 5 orang responden (11%) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, sebanyak 3 responden (7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 30 orang responden (67%) menjawab setuju dan 12 orang responden (26%) menjawab sangat setuju.

3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 5 orang responden (11 %) kurang setuju, 34 orang responden (76 %) menjawab setuju dan 6 orang responden (13 %) menjawab sangat setuju.
4. Untuk pernyataan ke 4, 4 orang responden (9%) menyatakan kuirang setuju, sebanyak 28 orang responden (62%) menjawab setuju dan 13 orang responden (28 %) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 4 orang responden (9 %) kurang setuju, 22 orang responden (49 %) menjawab setuju dan 19 orang responden (42 %) menjawab sangat setuju.

d. Analisis statistik deskriptif variabel Kinerja (Y)

Berikut ini hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

PERNYATAAN N	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	2	** Expression is faulty **	2 4	** Expression is faulty **	1 9	** Expression is faulty **
2	0	0%	0	0%	2	** Expression is faulty	2 5	** Expression is faulty	1 8	** Expression is faulty **

3	0	0%	0	0%	1	** Expression is faulty **	26	** Expression is faulty **	18	** Expression is faulty **
4	0	0%	0	0%	1	** Expression is faulty **	23	** Expression is faulty **	21	** Expression is faulty **
5	0	0%	0	0%	1	** Expression is faulty **	29	** Expression is faulty **	15	** Expression is faulty **

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 2 orang responden (4 %) kurang setuju, 24 orang responden (54%) menjawab setuju dan 19 orang responden (42 %) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, sebanyak 2 orang responden (4%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 25 orang responden (56 %) menjawab setuju dan 18 orang responden (40 %) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, berjumlah 1 orang responden (2 %) menyatakan kurang setuju, terdapat 26 orang responden (58 %)

menjawab setuju dan 18 orang responden (40 %) menjawab sangat setuju.

4. Untuk pernyataan ke 4, sebanyak 1 orang responden (2%) menjawab kurang setuju, 23 responden (51%) menyatakan setuju dan 21 orang responden (47 %) menjawab sangat setuju.

5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 1 orang responden (2 %) kurang setuju, 29 orang responden (64 %) menjawab setuju dan 15 orang responden (34 %) menjawab sangat setuju.

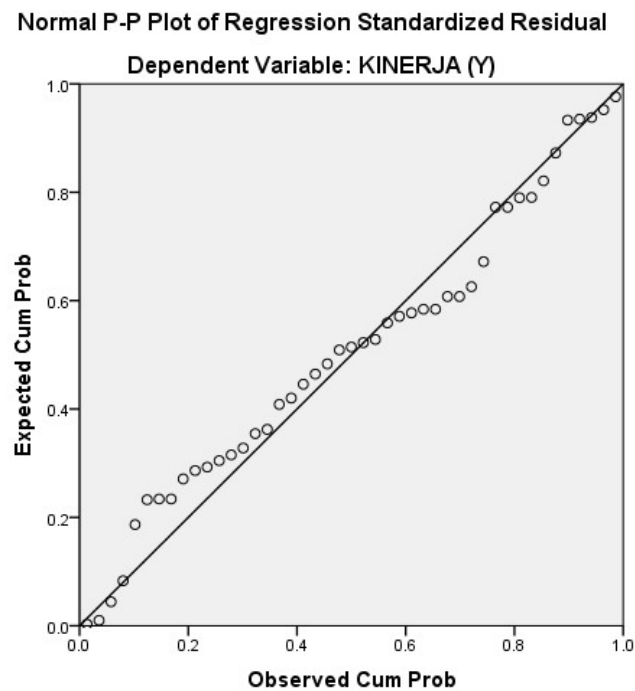
4. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Untuk mengetahui bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka penulis menentukannya dengan menggunakan pendekatan secara grafik normalitas, dapat dilihat panda gambar berikut :

Gambar 4.2

Grafik Normal P-P Plot



Dari gambar 4.1. Grafik P-P Plot menunjukkan data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Pengujian Multikolinieritas

Dasar pengambilan uji multikolieneritas :

- Melihat nilai tolerance : jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10, maka artinya tidak terjadi miltikolinieritas.
- Melihat nilai VIF : Jika Nilai VIF lebih kecil dari 10.00, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8

Uji Multikolieneritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.245	1.617		.337	.738		
	Pengembangan Karir (X1)	.317	.133	.312	2.383	.022	.442	4.134
	Disiplin Kerja (X2)	.138	.122	.138	3.137	.012	.582	3.548
	Lingkungan Kerja (X3)	.522	.115	.519	4.529	.000	.316	3.160

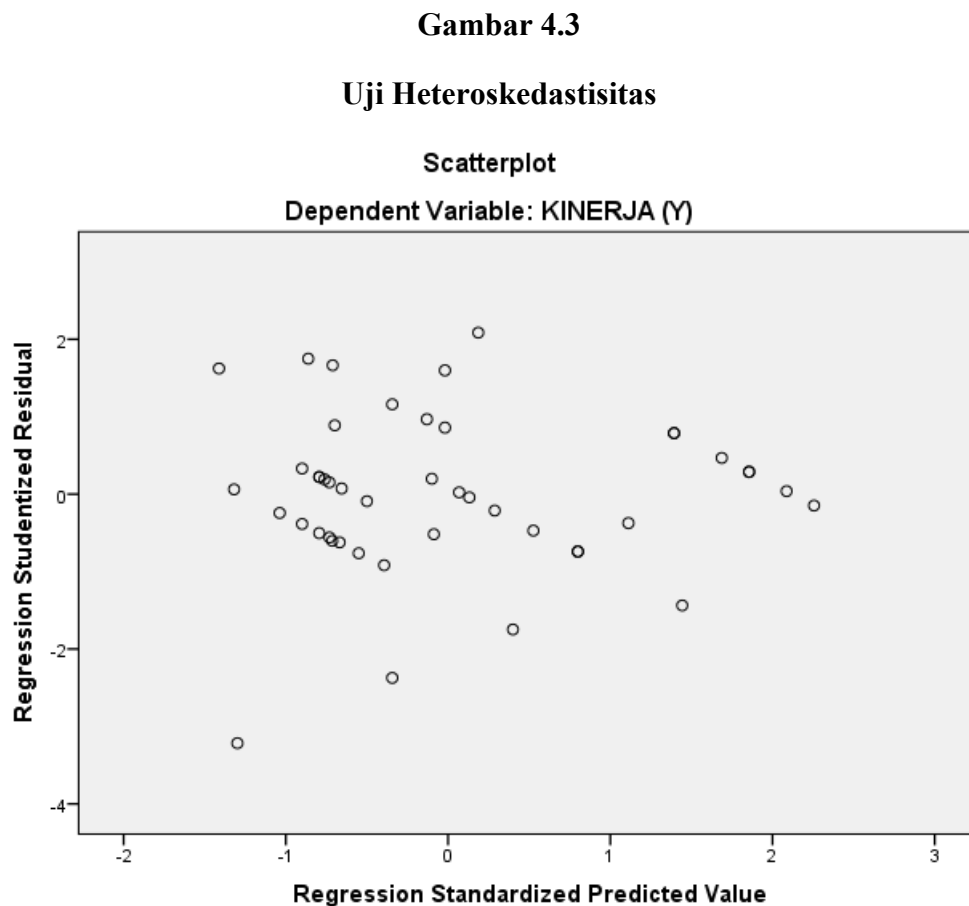
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel 4.8 bahwa nilai toleransi dari seluruh variabel X lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari seluruh variabel x lebih kecil dari 10.00. Berdasarkan nilai toleransi dan VIF, kesimpulannya adalah model regresi pengaruh Pengembangan

Karir Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi dapat diketahui dengan melihat ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut



Melalui analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol

pada sumbu Y. Maka pada gambar IV.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

A. Analisis Regresi Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 4.9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.245	1.617		.337	.738		
	Pengembangan Karir (X1)	.317	.133	.312	2.383	.022	.442	4.134
	Disiplin Kerja (X2)	.138	.122	.138	3.137	.012	.582	3.548
	Lingkungan Kerja (X3)	.522	.115	.519	4.529	.000	.316	3.160

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis Tabel 4.9 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstansta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,245 + 0,317 + 0,138 + 0,522 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,245 menunjukkan bahwa jika X (Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) konstan atau $X = 0$, maka Kinerja Pegawai sebesar 1,245.
2. Koefisien (b1) = 0.317. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Pengembangan Karir (X1), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0.317.
3. Koefisien (b2) = 0,138. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Disiplin Kerja (X2), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,138.
4. Koefisien (b3) = 0,522. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Lingkungan Kerja (X3), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,522.

B. Uji T

Uji signifikan secara parsial (uji-t) digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu bahwa Disiplin Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir, secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Hasil uji t dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 4.10

Uji Parsial (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.245	1.617		.337	.738		
	Pengembangan Karir (X1)	.317	.133	.312	2.383	.022	.442	4.134
	Disiplin Kerja (X2)	.138	.122	.138	3.137	.012	.582	3.548
	Lingkungan Kerja (X3)	.522	.115	.519	4.529	.000	.316	3.160

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui t_{tabel} pada distribusi 0,025 ; 41 adalah 2,020. Berdasarkan hasil tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk Pengembangan Karir adalah sebesar 2,383, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.022 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja adalah sebesar 3,137, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja adalah sebesar 4,529, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

C. Uji F

Uji serentak atau uji F untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, dengan langkah-langkah seperti berikut :

1. Merumuskan hipotesis H_0 dan H_a
 - a) H_0 : Variabel bebas Pengembangan Karir (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja (Y))

- b) H_a : Variabel bebas (Pengembangan Karir(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja (Y)).
2. Menentukan Taraf Nyata (α) atau taraf signifikansi dan F_{tabel} .
- a) Taraf nyata pada umumnya yang digunakan adalah 5% (0,05) atau 1% (0,01).
- b) Nilai F_{tabel} memiliki derajat bebas, degree of freedom
 $(df) = n - k - 1$ pada tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$
- k = jumlah variabel penelitian
- n = jumlah sampel/responden
3. Menentukan kriteria pengujian
- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka koefesien regresi tidak signifikan.
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefesien regresi signifikan.

Tabel 4.11
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.807	3	66.269	66.534	.000 ^b
	Residual	40.837	41	.996		
	Total	239.644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)

Dari hasil diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 66,534$ dan $F_{tabel} = 2,84$ dalam hal ini F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel ANOVA diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Karena nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja.

D. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kinerja Berikut hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11

Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.911 ^a	.830	.817	.998	1.267

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai R square sebesar 0,830 atau 83 % menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengembangan Karir berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil dari jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian, dan pengujian secara statistik terhadap hipotesisi yang diajukan, maka dapat disesuaikan beberapa hal yang merupakan temuan-temuan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1, untuk variabel Pengembangan Karir (X1). T_{hitung} sebesar 2,383, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.022 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sitorus, (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSP Bangun Mandiri) Jl. SM. Raja No. 235 Simpang Limun Medan” dengan hasil penelitian bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Bangun Mandiri.

Melalui Pengembangan Karir mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan Karir yang berlaku pada Kantor Camat Kecamatan Kualuh Hilir dalam bentuk promosi jabatan di berikan kepada pegawai berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

Dari uji hasil hipotesis 2, untuk variabel X2 yakni Disiplin Kerja menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 3.137, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini berkesesuaian dengan Penelitian yang dilakukan oleh Afriska, (2017) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka” dengan hasil penelitian Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat, Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

Dari hasil tersebut bahwa Disiplin Kerja pegawai Kecamatan Kualuh Hilir mampu menciptakan kinerja yang optimal, sebab pegawai yang disiplin kerja senantiasa untuk untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki Disiplin Kerja yang tinggi memiliki kinerja yang baik.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

Dari hasil uji hipotesis 3 untuk variabel X3 yakni Pengembangan Karir menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja adalah sebesar 4,529, t_{tabel} 2,020 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini berkesesuaian dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ammara Khairani Lubis, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan” dengan hasil penelitian :

- a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.
- b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.
- c. Lingkungan Kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan.

Lingkungan Kerja di Kantor Kecamatan Kualuh Hilir sangat kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan kenyamanan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

4. Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja

Dari hasil riset yang dilaksanakan oleh penulis bahwa variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kualuh Hilir. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan R Square 0,830 atau 83% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sisanya 17% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Berdasarkan analisa dan data-data diatas menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta dapat disimpulkan bahwa H_0 dalam penelitian ini diterima. Dengan meningkatkan Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.