

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Kecamatan Panai Hulu

1.1 Sejarah Kecamatan Panai Hulu

Pada zaman sebelum penjajahan belanda, Kabupaten Labuhanbatu terdiri dari empat kerajaan atau kesultanan yaitu kesultanan kualuh berkedudukan di tanjung pasir, kesultanan bilah di negeri lama, kesultanan panai dilabuhan bilik dan kesultanan kota pinang di kota pinang. Dari keempat kesultanan tersebut, kesultanan kota pinang, kesultanan bilah dan kesultanan pane berasal dari satu garis keturunan di pagar ruyung (minang kabau), sedangkan kesultanan kualuh berasal dari asahan.

Dengan perkembangan dan pertumbuhan yang pesat di Kabupaten Labuhanbatu, maka pada tanggal 8 Mei 2003 DPRD Kabupaten Labuhanbatu mengeluarkan rekomendasi kepada Bupati Kabupaten Labuhanbatu, kemudian Bupati menindaklanjuti rekomendasi dari DPRD Kabupaten Labuhanbatu dengan mengirimkan surat ke Gubernur Sumatera Utara pada tanggal 18 maret 2005 perihal pemekaran Kabupaten Labuhanbatu menjadi 3 (tiga) Kabupaten. Dasar diusulkannya pemekaran kabupaten labuhanbatu adalah undang-undang nomor 7 Drt tahun 1956 tentang pembentukan daerah otonomi kabupaten-kabupaten di lingkungan daerah Propinsi Sumatera Utara dan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, yang akhirnya pembentukan kabupaten pemekaran disyahkan pada tanggal 21 juli 2008.

Kabupaten Labuhanbatu dengan wilayah seluas 2.561,38 km² dengan jumlah penduduk 36.679 jiwa, yang terdiri dari 9 kecamatan (yaitu) :

1. Kec. Bilah Barat.
2. Kec. Rantau Utara.
3. Kec. Rantau Selatan.
4. Kec. Bilah Hulu.
5. Kec. Pangkatan.
6. Kec. Bilah Hilir.
7. Kec. Panai Hulu.
8. Kec. Panai Tengah.
9. Kec. Panai Hilir.

1.2. Visi dan Misi Kecamatan Panai Hulu

a. Visi

Terwujudnya Kecamatan Panai Hulu Yang Maju Dan Sejahtera.

b. Misi

Guna mewujudkan dan merealisasikan Visi Kecamatan Panai hulu Kabupaten Labuhanbatu, maka ditetapkan Misi sebagai berikut :

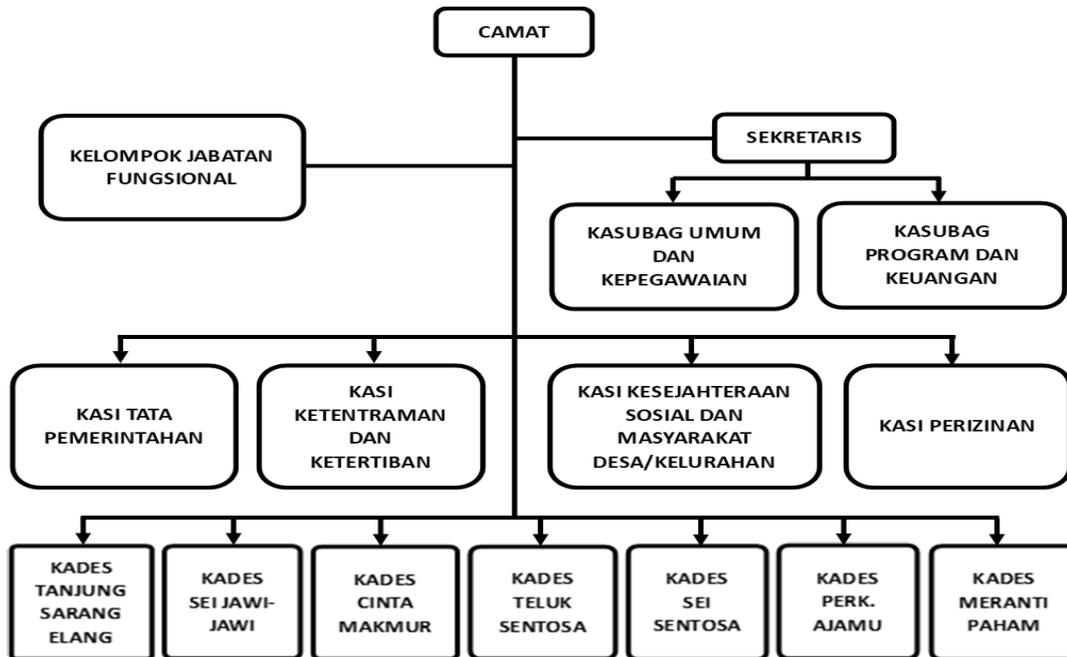
1. Meningkatkan kecerdasan diri dari kualitas sumber daya manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa melalui pelayanan pendidikan yang merata dan berkualitas.
2. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau dan keadilan serta mememberdayakan masyarakat dan keluarga

untuk mendorong tumbuhnya paradigma hidup sehat , termasuk pengobatan gratis bagi keluarga yang kurang mampu.

3. Meningkatkan perekonomian rakyat dengan mendorong pertumbuhan sentra – sentra ekonomi seperti pertanian / perkebunana ,industri perdagangan dan jasa yang berwawasan lingkungan , koprasi dan usaha kecil menengah yang didukung oleh peningkatan infrastruktur yang merata untu mengembangkan wilayah maupun kebutuhan investasi.
4. Mewujudkn ketertiban dan keamanan yang kondusif dengan peningkatan kesadaran hukum, paham kebangsaan dan kebudayaan serta kehidupan peragama.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dan pelayanan publik menuju terciptanya governace.

Selaras dengan visi dan misi yang diusung diharapkan dalam setiap aspek pembangunan wilayah di Kecamatan Panai Hulu baik fisik dan nonfisik dapat memperbaiki kualitas hidup sumberdaya manusia, daya dukung lingkungan sosial.

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 :

Sub bagian 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 Program dan Keuangan.

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

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

Seksi Tata 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;

Seksi ketenteraman dan ketertiban 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 Kesejahteraan Sosial dan Kemasyarakatan;

Seksi Kesejahteraan Sosial dan Kemasyarakatan 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	8	34,8%
2	36 – 45 tahun	6	26%
3	46 – 55 tahun	7	30,4%
4	➤ 55 tahun	2	8,7%
Jumlah		23	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Dari tabel 4.1, maka dapat diketahui bahwa dapat diketahui profil pegawai kantor Kecamatan Panai Huluber dasarkan usia. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden yang berusia responden terbanyak adalah berusia di antara 25 - 35 tahun, yaitu sebesar 8 responden atau 34,8 %, yang berusia 36 -45 tahun berjumlah 6 orang atau 26 % yang berusia 46 - 55 sebesar 7 orang atau 30,4 %, yang berusia di atas 55 tahun sebesar 2 orang atau 8,7 %.

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	14	60,9%
2	Diploma	0	0%
3	Sarjana (S1)	8	34,8%
4	Sarjana (S2)	1	14,3%
Jumlah		23	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 14,3 %, Sarjana (S1) sebanyak 8 orang atau 34,8 %, Diploma berjumlah 0 orang atau 0 %, SLTA sederajat sebanyak 14 orang atau 60,9 %. Pegawai Kecamatan Panai Hulu yang dominan adalah dengan latar belakang SLTA sederajat.

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	13	56,5%
2	Perempuan	10	43,5%
	Jumlah	23	100%

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 13 orang atau 56,5 % dan perempuan sebanyak 10 orang atau 43,5 %.

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 (X_1)

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%	3	13%	11	48%	9	39%
2	0	0%	0	0%	2	9%	12	52%	9	39%
3	0	0%	0	0%	3	13%	12	52%	8	35%
4	0	0%	0	0%	1	4%	10	44%	12	52%
5	0	0%	0	0%	2	9%	12	52%	9	39%

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 3 orang responden (13%) kurang setuju, 11 orang responden (48%) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, terdapat 2 orang responden (12%) kurang setuju, 12 orang responden (52 %) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 3 orang responden (13%) kurang setuju, 12 orang responden (52 %) menjawab setuju dan 8 orang responden (35%) menjawab sangat setuju.
4. Untuk pernyataan ke 4, 1 orang responden (4 %) menjawab kurang setuju, 10 responden (44 %) menyatakan setuju dan 12 orang responden (52 %) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 2 orang responden (9 %) kurang setuju, 12 orang responden (52 %) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.

b. Analisis statistik deskriptif variabel Disiplin Kerja (X_2)

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

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)

PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	2	9%	12	52%	9	39%
2	0	0%	0	0%	3	13%	11	48%	9	39%
3	0	0%	0	0%	1	4%	10	44%	12	52%
4	0	0%	0	0%	3	13%	11	48%	9	39%
5	0	0%	0	0%	3	13%	12	52%	8	35%

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 2 orang responden (9%) kurang setuju, 12 orang responden (52%) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, sebanyak 3 orang responden (13%) menjawab kurang setuju, 11 orang responden (48%) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 1 orang responden (4%) kurang setuju, 10 orang responden (44%) menjawab setuju dan 12 orang responden (52%) menjawab sangat setuju.
4. Untuk pernyataan ke 4, sebanyak 3 orang responden (13%) menjawab kurang setuju, sebanyak 11 responden (48%) menyatakan setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.

5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 3 orang responden (13%) kurang setuju, 12 orang responden (52%) menjawab setuju dan 8 orang responden (35 %) menjawab sangat setuju.

c. Analisis statistik deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X_3)

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

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

PERNYATAAN	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	2	8,7%	11	47,8%	10	43,5%
2	0	0%	0	0%	1	4%	10	44%	12	52%
3	0	0%	0	0%	3	13%	12	52%	8	35%
4	0	0%	0	0%	2	9%	12	52%	9	39%
5	0	0%	0	0%	2	8,7%	11	47,8%	10	43,5%

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 2 orang responden (8,7%) kurang setuju, 11 orang responden (47,8%) menjawab setuju dan 10 orang responden (43,5%) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, terdapat 1 orang responden (4 %) kurang setuju, 10 orang responden (44 %) menjawab setuju dan 12 orang responden (52 %) menjawab sangat setuju.
3. Untuk pernyataan ke 3, terdapat 3 orang responden (13%) kurang setuju, 12 orang responden (52%) menjawab setuju dan 8 orang responden (35 %) menjawab sangat setuju.

4. Untuk pernyataan ke 4, terdapat 2 orang responden (9%) kurang setuju, 12 orang responden (52%) menjawab setuju dan 9 orang responden (39%) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 2 orang responden (8,7%) kurang setuju, 11 orang responden (47,8%) menjawab setuju dan 10 orang responden (43,5%) 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	STS		TS		KS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	2	8,7%	7	30,4%	14	60,9%
2	0	0%	0	0%	2	8,7%	14	60,9%	7	30,4%
3	0	0%	0	0%	1	4,3%	12	52,2%	10	43,5%
4	0	0%	0	0%	2	8,7%	9	39,1%	12	52,2%
5	0	0%	0	0%	1	4,3%	10	43,5%	12	52,2%

Sumber : Data Diolah (2024)

Dari tabel diatas diperoleh gambaran sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan ke 1, terdapat 2 orang responden (8,7 %) kurang setuju, 7 orang responden (30,4%) menjawab setuju dan 14 orang responden (60,9 %) menjawab sangat setuju.
2. Untuk pernyataan ke 2, sebanyak 2 orang responden (8,7%) menyatakan kurang setuju, sebanyak 14 orang responden (60,9%) menjawab setuju dan 7 orang responden (30,4%) menjawab sangat setuju.

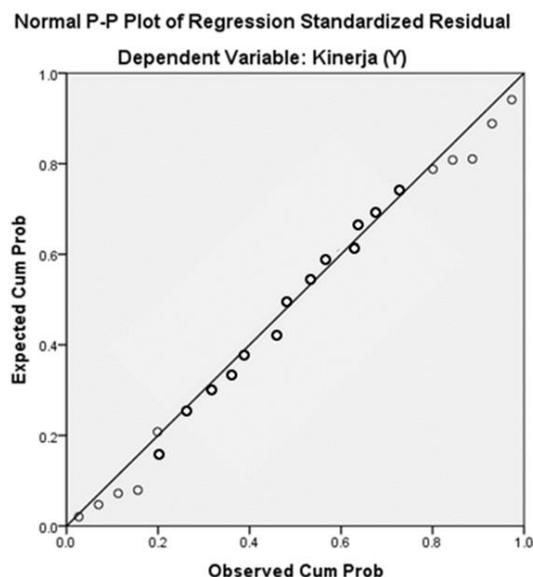
3. Untuk pernyataan ke 3, berjumlah 1 orang responden (4,3%) menyatakan kurang setuju, terdapat 12 orang responden (52,2%) menjawab setuju dan 10 orang responden (43,5%) menjawab sangat setuju.
4. Untuk pernyataan ke 4, sebanyak 2 orang responden (8,7%) menjawab kurang setuju, 9 responden (39,1%) menyatakan setuju dan 12 orang responden (52,2%) menjawab sangat setuju.
5. Untuk pernyataan ke 5, terdapat 1 orang responden (4,3%) kurang setuju, 10 orang responden (43,5%) menjawab setuju dan 12 orang responden (52,2%) 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 multikolineritas :

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

Tabel 4.8
Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.117	2.497		.447	.660		
	Pengembangan Karir (X1)	.252	.186	.245	2.354	.012	.303	3.302
	Disiplin Kerja (X2)	.104	.132	.119	3.789	.014	.434	2.305
	Lingkungan Kerja (X3)	.588	.139	.620	4.229	.000	.463	2.158

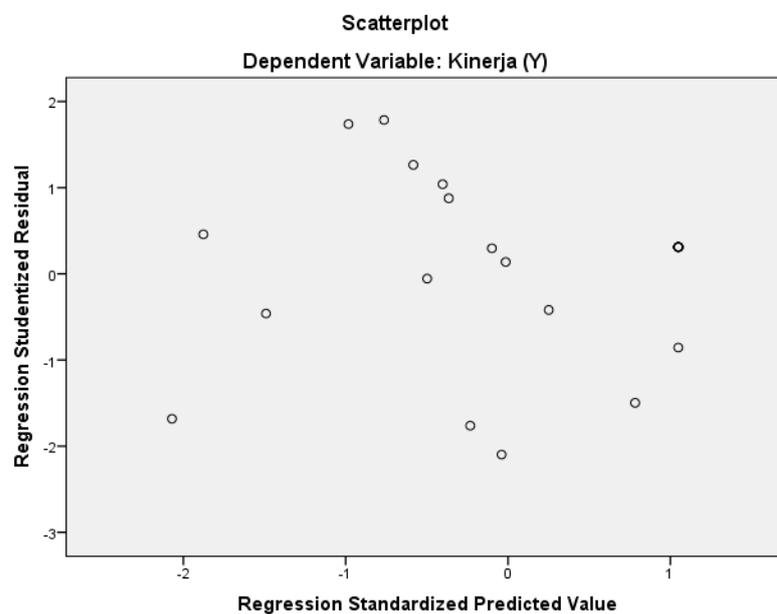
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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 :

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas



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
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.117	2.497		.447	.660		
	Pengembangan Karir (X1)	.252	.186	.245	2.354	.012	.303	3.302
	Disiplin Kerja (X2)	.104	.132	.119	3.789	.014	.434	2.305
	Lingkungan Kerja (X3)	.588	.139	.620	4.229	.000	.463	2.158

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

$$Y = 1,117 + 0,252 + 0,104 + 0,588 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,117 menunjukkan bahwa jika X (Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) konstan atau X = 0, maka Kinerja Pegawai sebesar 1,117.
2. Koefisien (b1) = 0.252. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Pengembangan Karir (X1), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0.252.

3. Koefisien (b_2) = 0,104. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Disiplin Kerja (X_2), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,104.
4. Koefisien (b_3) = 0,588. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Lingkungan Kerja (X_3), akan menambah Kinerja Pegawai sebesar 0,588.

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)	1.117	2.497		.447	.660		
	Pengembangan Karir (X1)	.252	.186	.245	2.354	.012	.303	3.302
	Disiplin Kerja (X2)	.104	.132	.119	3.789	.014	.434	2.305
	Lingkungan Kerja (X3)	.588	.139	.620	4.229	.000	.463	2.158

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Diketahui t_{tabel} pada distribusi 0,025 ; 19 adalah 2,093. Berdasarkan hasil tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk Pengembangan Karir adalah sebesar 2,353, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. 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 3,789, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.014 < 0.05$. 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 4,229, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), 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	66.349	3	22.116	27.151	.000 ^b
	Residual	15.477	19	.815		
	Total	81.826	22			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

Dari hasil diatas diketahui bahwa $F_{hitung} = 27,151$ 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 X1, X2, dan X3 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 H0 ditolak dan Ha 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	.900 ^a	.811	.781	.903	2.203

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan nilai R square sebesar 0,811 atau 81,1% menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 81,1%, sedangkan sisanya sebesar 18,9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

E. 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 hipotesis 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 2,353, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai signifikan $0.012 < 0.05$. 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 Panai Hulu 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 3.789, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dengan nilai

signifikan $0.014 < 0.05$. 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 Panai Hulu 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 4,229, t_{tabel} 2,093 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), 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 Panai Hulu 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 Panai Hulu. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan R Square 0,811 atau 81,1% yakni berarti variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sisanya 18,9% 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.