

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**YUSNA
NPM: 2202120226**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUSNA
NPM: 2202120226

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Plt, Ketua Program Studi
Manajemen

Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

Pembimbing I

H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 02 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YUSNA
NPM: 2202120226

Dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

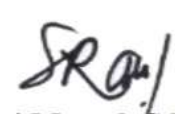
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 31 Januari 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

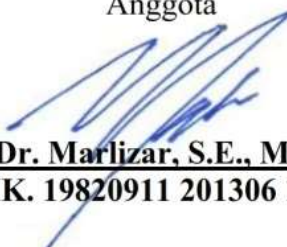
Ketua


H. Zulkifli Umar, SE., M.Si. Ak
NIK. 19711019 200405 1 001

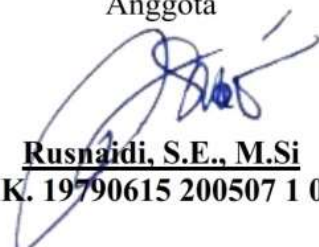
Sekretaris


Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota


Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi Manajemen



Syamsidar, S.E., M.Si, Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan



YUSNA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yusna
NPM : 2202120226
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK KABUPATEN ACEH BARAT DAYA.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Februari 2026

Banda Aceh, 02 Februari 2026
Yang Menyatakan


YUSNA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I dan Plt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Bapak Rusnaldi, SE., M.Si selaku Wakil Dekan II,
3. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si. selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2022 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Januari 2026

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Prestasi Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja	10
2.1.2 Pengembangan Karir.....	1
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	13
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	17
2.1.4 Profesionalisme Kerja.....	17
2.1.4.1 Pengertian Profesionalisme Kerja	17
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja	19

2.1.4.3 Indikator Profesionalisme Kerja.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.1.1 Jenis Penelitian.....	26
3.1.2 Lokasi Dan objek Penelitian	26
3.1.3 Horizon Waktu.....	26
3.1.4 Unit Analisis	27
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi.....	27
3.2.2 Sampel	28
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1 Sumber Data.....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	32
3.6 Pengujian Data	33
3.6.1 Pengujian Validitas	33
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1 Uji F (Simultan)	35
3.7.2 Uji t (Parsial).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya	38
4.2 Karakteristik Responden	40
4.3 Pengujian Data	44
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen	46
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.3.3.1 Uji Normalitas	48
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	49
4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas	50

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	51
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja.....	51
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir	54
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	56
4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Kerja	59
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	61
4.5.1 Uji t (Parsial).....	63
4.5.2 Uji F (Simultan)	64
4.5.3 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	65
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	67
4.7.1 Variabel Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.....	67
4.7.2 Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja.....	68
4.7.3. Variabel Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja	69
4.7 Implikasi Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
Lampiran –Lampiran.....	
Tabel F,T & R	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Skala Likert	30
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Uji Validitas Kuesioner Penelitian	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir.....	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Profesionalisme Kerja.....	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan) Annova	65
Tabel 4.11 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi Model Summary.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	50

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRK KABUPATEN
ACEH BARAT DAYA**

YUSNA
NPM: 2202120226

Pembimbing I : Suryani Murad, SE, M.Si

Pembimbing II : Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak., CA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 28 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, serta melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t = 6,624$; $\text{sig} = 0,000$), gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t = 4,000$; $\text{sig} = 0,001$), dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($t = 2,764$; $\text{sig} = 0,011$). Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ($F = 402,393$; $\text{sig} = 0,000$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,981, yang berarti 98,1% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme kerja. Variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir ($\beta = 0,507$).

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja, Prestasi Kerja.

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, LEADERSHIP STYLE, AND
WORK PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT THE
SECRETARIAT OF THE REGIONAL HOUSE OF REPRESENTATIVES
(DPRK) OF ACEH BARAT DAYA REGENCY**

**YUSNA
NPM: 2202120226**

Advisor I : Suryani Murad, SE, M.Si
Advisor II : Zulkifli Umar, S.E., M.Si., Ak., CA

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of career development, leadership style, and work professionalism on employee job performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRK) of Aceh Barat Daya Regency, both partially and simultaneously. This research applied a quantitative approach using questionnaires as the primary data collection method. The number of respondents in this study was 28 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS, supported by validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results indicate that partially career development has a positive and significant effect on employee job performance ($t = 6.624$; $\text{sig} = 0.000$), leadership style has a positive and significant effect on employee job performance ($t = 4.000$; $\text{sig} = 0.001$), and work professionalism has a positive and significant effect on employee job performance ($t = 2.764$; $\text{sig} = 0.011$). Simultaneously, the three independent variables have a positive and significant effect on employee job performance ($F = 402.393$; $\text{sig} = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) is 0.981, meaning that 98.1% of the variation in job performance is explained by career development, leadership style, and work professionalism. The most dominant variable influencing job performance is career development ($\beta = 0.507$).

Keywords: Career Development, Leadership Style, Work Professionalism, Job Performance.

.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia aparatur merupakan aset strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berorientasi pada pelayanan publik, transparansi, dan akuntabilitas. Dalam era reformasi birokrasi dan tuntutan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), aparatur sipil negara dituntut untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi, profesional, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan regulasi dan kebutuhan masyarakat. Prestasi kerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan organisasi sektor publik, karena mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada pemangku kepentingan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan unsur pendukung lembaga legislatif daerah yang memiliki peran strategis dalam menunjang pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Pegawai Sekretariat DPRK dituntut untuk mampu memberikan dukungan administratif, teknis, dan keuangan secara optimal agar seluruh kegiatan DPRK dapat berjalan dengan tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kompleksitas tugas dan tingginya intensitas kerja, terutama dalam mendukung kegiatan persidangan dan agenda kedewanan, menuntut pegawai untuk memiliki kompetensi yang memadai, sikap profesional, serta prestasi kerja yang konsisten.

Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai

baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Namun, masih adanya perbedaan capaian prestasi kerja antarpegawai menunjukkan bahwa prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga oleh sistem pengembangan karir, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta tingkat profesionalisme kerja yang berkembang dalam organisasi.

Pencapaian prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya masih menghadapi berbagai tantangan, perubahan regulasi yang cepat, dinamika politik lokal, serta meningkatnya ekspektasi publik terhadap kinerja lembaga legislatif daerah menuntut pegawai untuk bekerja secara lebih adaptif dan bertanggung jawab. Kondisi tersebut menuntut perhatian serius dari pimpinan organisasi terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan potensi pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dan jenjang karir yang tersedia. Pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan akan memberikan kepastian dan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja. Namun demikian, dalam konteks organisasi sektor publik, pengembangan karir sering kali dihadapkan pada keterbatasan struktural, regulasi

kepegawaian, serta keterbatasan kesempatan pengembangan kompetensi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stagnasi karir yang dapat berdampak pada menurunnya semangat dan prestasi kerja pegawai apabila tidak dikelola dengan baik.

Gaya kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam memengaruhi perilaku dan prestasi kerja pegawai. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi dan kerja sama, serta mendorong pegawai untuk berkontribusi secara optimal. Dalam lingkungan Sekretariat DPRK, kepemimpinan tidak hanya dituntut untuk mampu menjalankan fungsi administratif, tetapi juga mampu membina, mengarahkan, dan memotivasi pegawai agar mampu bekerja secara profesional di tengah tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat berpotensi menimbulkan ketidakjelasan arahan, rendahnya partisipasi pegawai, serta menurunnya prestasi kerja.

Profesionalisme kerja merupakan cerminan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar kompetensi, etika, dan tanggung jawab profesinya. Pegawai yang profesional akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, integritas, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan berkualitas. Dalam organisasi sektor publik, profesionalisme kerja menjadi tuntutan utama dalam rangka meningkatkan kepercayaan publik dan kualitas pelayanan. Namun, perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja dapat memengaruhi tingkat profesionalisme pegawai dan berdampak pada variasi prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan terhadap 10 pegawai pada variabel prestasi kerja pegawai di Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, diperoleh informasi bahwa prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan tingkat konsistensi yang optimal. Salah satu fenomena yang menonjol adalah adanya perbedaan tingkat kecepatan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan persidangan. Pada periode tertentu, khususnya ketika intensitas agenda rapat dan kegiatan DPRK meningkat, masih ditemukan beberapa pekerjaan yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya, seperti penyiapan dokumen rapat, penyusunan notulen persidangan, serta pengelolaan administrasi keuangan dan perjalanan dinas. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dari aspek ketepatan waktu dan kuantitas hasil kerja, prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya stabil dan merata. Perbedaan capaian kerja ini berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Pengembangan karir DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya diperoleh informasi adanya fenomena bahwa pengembangan karir belum sepenuhnya dirasakan adil, terstruktur, dan transparan oleh seluruh pegawai. Sebagian pegawai menyatakan bahwa kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan masih terbatas, serta belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan jabatan dan kompetensi.

Gaya Kepemimpinan diperoleh gambaran bahwa di Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya masih cenderung bersifat administratif dan struktural, dengan tingkat pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang relatif

terbatas. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa arahan kerja sering kali disampaikan secara formal tanpa disertai umpan balik yang konstruktif.

Profesionalisme kerja pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya masih menghadapi beberapa tantangan, seperti ketidakkonsistenan dalam penerapan disiplin kerja, perbedaan tingkat pemahaman terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta variasi kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan sistem dan regulasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa profesionalisme kerja belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata di kalangan pegawai, sehingga berpotensi memengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Pengembangan karir terhadap prestasi kerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

3. Seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan karir secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Profesionalisme kerja secara parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengembangan karir, Gaya kepemimpinan dan Profesionalisme kerja secara simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait perencanaan pengembangan karier pegawai, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, serta peningkatan profesionalisme kerja guna mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan pegawai, penempatan jabatan, penilaian kinerja, serta penyusunan program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Pengembangan karir, Gaya kepemimpinan, dan Profesionalisme kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja didefinisikan oleh E. M. Sangadji, (2022:4). sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan ataupun berbagai sasaran yang telah ditentukan. Secara kongkrit variabel ini dapat diukur melalui beberapa indikator antara lain : Kesanggupan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Kesanggupan pegawai mengambil keputusan-keputusan dan tindakantindakan dalam melaksanakan pekerjaan serta keberanian mengambil resiko atas tindakan yang diambilnya, Kemampuan, keterampilan, kecakapan melaksanakan pekerjaan, Kejujuran, ketulusan hati dan kesungguhan melaksanakan pekerjaan, Kerjasama dan tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, Disiplin atau ketaatan terhadap peraturan kedinasan maupun terhadap atasan.

Menurut Hasibuan (2022:94) menyatakan bahwa:“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Sutrisno (2021:150) mengemukakan “Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Elviana (2021:33) menyatakan “penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai”. Selanjutnya, Endang Sukarjati (2022:43) menyatakan “penilaian prestasi kerja merupakan prosedur formal yang dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai”.

Yuniarsih dan Suwatno, (2021:7) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia”. Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Rivai (202) prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil, standar kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan prestasi kerja (kinerja) sebagai hasil kerja individu yang dapat diukur berdasarkan standar tertentu yang ditetapkan oleh organisasi, baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Adanya penilaian prestasi kerja akan mengetahui sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, dengan demikian akan juga menentukan besarnya Iklim Organisasi yang akan diterima. (Hasibuan, 2022:91) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerjas ebagai berikut:

1. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan mendalam tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/ fakta yang ada
2. Penilai hendaknya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah, baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya yang jujur, adil, dan objektif.
3. Penilai harus mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaian dapat dipertanggung jawabkandengan baik.
4. Penilai harus mempunyai kewenangan formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilai harus mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara, (2021: 150). adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Kemampuan pegawai ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
2. Kerajinan
Ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.
3. Kesetiaan
Kesetiaan pegawai terhadap instansi dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai.
4. Keandalan Kerja
Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
5. Komitmen pegawai
Dorongan pegawai dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Menurut Sutrisno, (2021:152) adapun beberapa indikator dari prestasi kerja antara lain :

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat kemampuan kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Hasibuan

(2022 : 95-96) Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kejujuran
Penilaian disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
2. Kedisiplinan
Penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Kerjasama
Penilaian menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sedarmayanti (2021) Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan individu melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja guna mencapai jenjang karier yang lebih tinggi dan produktif dalam

organisasi. Definisi ini sangat relevan dengan konteks ASN karena menekankan proses peningkatan kemampuan yang terencana dan berkelanjutan dalam rangka kemajuan karier dalam struktur organisasi publik.

Menurut Handoko (2024) Pengembangan karir merupakan peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Definisi ini menekankan bahwa pengembangan karir bersifat formal dan sistematis, bukan sekadar kebetulan atau informal.

Pengembangan karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2021: 264). Menurut Singodomedjo (Sutrisno, 2023:160), karir merupakan urutan dari kegiatan-kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Gibson et al. (dalam Sutrisno, 20017:161) menyatakan bahwa karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju, berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan status dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kekuasaan yang lebih besar.

Menurut Tiffin, (2023:93), yang mempengaruhi karir adalah keluarga, lingkungan, pendidikan, saran-saran mengenai sumber karir dan peran pegawai itu sendiri. Maka dapat disimpulkan bahwa karir adalah merupakan rangkaian atau

urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan (dalam Sunyoto 2022) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, *politicking* dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah pegawai, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

1. Hubungan Pegawai dan Organisasi

Pada situasi ideal pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara pegawai dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah pegawai dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

2. Personalitas Pegawai

Personalitas pegawai yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir pegawai seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Pegawai yang apatis akan sulit dibina, karena pegawai tidak peduli dengan karirnya sendiri. Pegawai yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor-faktor Eksternal

Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Pegawai yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.

4. *Politicking* dalam Organisasi

Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subjektif.

6. Jumlah Pegawai

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8. Kultur Organisasi

Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas pegawai.

9. Tipe Manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'i (2021:209)

adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan karir
Membantu para Pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Dukungan Instansi dalam bentuk moril
Instansi memberikan umpan balik terhadap kinerja, yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja Pegawai untuk mengisi posisi jabatan / karir yang disediakan oleh Instansi.
- 3) Perlakuan yang adil dalam berkarir.
Memberikan kesempatan berkarir kepada Pegawainya untuk mengembangkan dirinya
- 4) Informasi karir
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai Pegawai untuk mengembangkan karirnya.
- 5) Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat
Penempatan Pegawai sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Subekti (2021), adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Bass dalam Zanikham (2022) merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus berorientasi pada tugas (*tasks*) dan hubungan antar manusia (*human relationship*). Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut Robbins dan Hersey maka kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara atasan dan bawahan, dimana adanya hal mempengaruhi dari atasan pada bawahan.

Selanjutnya Hasibuan, (2023:67) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional ini berpusat pada asumsi bahwa para pemimpin dapat mengubah keyakinan, asumsi dan perilaku pegawai dengan menarik pentingnya kolektif atau hasil organisasi. Menurut Hamdani (2014:76), secara konseptual, kepemimpinan transformasional pada awalnya dibedakan dari model kepemimpinan transaksional yang mengandalkan kepentingan pribadi sebagai dasar memotivasi para pegawai.

Awalnya, konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns yang menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional meningkatkan kebutuhan dan motivasi bawahan dan mempromosikan perubahan dramatis dalam

individual, grup, dan organisasi. Pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi, (Hasibuan, 2023:98)

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2021:76), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku Prilaku Organisasi (2023:87) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin
Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya
2. Kelompok yang dipimpin
Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
3. Situasi
Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2022:251), antara lain:

1. Kemampuan analisis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Ketrampilan berkomunikasi
Seorgan pemimpin harus mampu dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar
Pemimpin di haruskan untuk bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

2.1.4 Profesionalisme Kerja

2.1.4.1 Pengertian Profesionalisme Kerja

Profesi merupakan jenis pekerjaan yang memenuhi beberapa kriteria, sedangkan profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan (Herawaty, 2021:87).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia profesional diartikan sebagai sesuatu yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.

Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.

Menurut “Andrias Harefa (2022:137)” bahwa profesionalisme pertama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Menurut “Imawan (2021:77)” profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2015:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Anoraga (2022:32) dikemukakan beberapa ciri yang mempengaruhi profesionalisme yaitu :

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

2.1.4.3 Indikator Profesionalisme Kerja

Herawaty, (2021:54) menyatakan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima Indikator sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi
Profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan intrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya
2. Kemandirian
Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.
3. Kewajiban sosial
Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.
4. Keyakinan terhadap profesi
Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
5. Hubungan dengan sesama profesi

Profesionalitas mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Sugiman Sugiman (2024) Pengaruh Kepemimpinan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK Negeri 20 Jakarta. Hasil penelitian menyatakan Berpengaruh positif Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,943, terdapat pengaruh positif Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,841 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 70,7%.

Warsi (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK Negeri 4 Bondowoso). Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (4) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Nihayatul Adawiyah (2022) Peranan Kompetensi dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, baik secara parsial maupun secara simultan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Pengembangan karir sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Muhammad Satria Ermulan (2022) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.

Amin Hidayat (2020) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat peneliti gambarkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap prestasi pegawai Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang sudah mencapai 79,97% dan angka tersebut dikategorikan Baik.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang ini dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan Berpengaruh positif Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,943, terdapat pengaruh positif	• Gaya kepemimpinan • Profesionalisme Kerja • prestasi kerja	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel

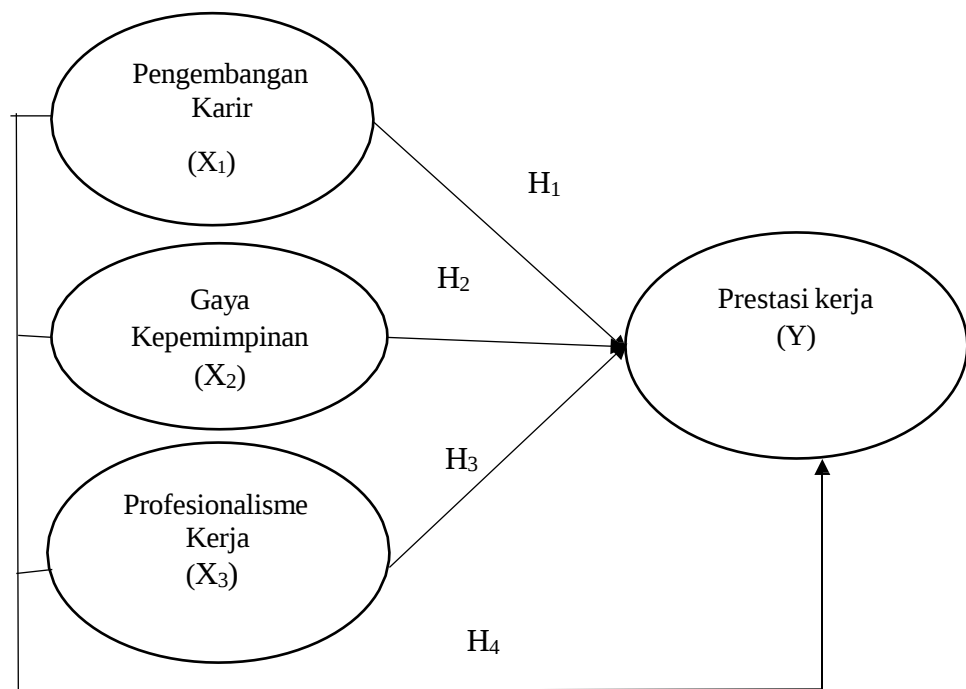
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Guru Pada SMK Negeri 20 Jakarta. Sugiman Sugiman (2024)		Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru diperoleh nilai parsial sebesar 0,841 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 70,7%.		
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMK Negeri 4 Bondowoso). Warsi (2024)	Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (2) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (4) profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. (5) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru	• Gaya kepemimpinan • Profesionalisme Kerja • prestasi kerja	• Lokasi • Sampel • Motivasi Kerja
3	Peranan Kompetensi dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut. Nihayatul Adawiyah (2022)	Kuantitatif	Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut, baik secara parsial maupun secara simultan. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel Kompetensi dan Pengembangan karir sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain.	• Pengembangan karir • Prestasi Kerja	• Lokasi • teknik pengumpulan • sampel • Kompetensi
4	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap	• Pengembangan karir • Prestasi Kerja	• Lokasi • teknik pengumpulan sampel

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. Muhammad Satria Ermulan (2022)		prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.		
5	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang. Amin Hidayat (2020)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, dapat peneliti gambarkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan karir terhadap prestasi pegawai Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang sudah mencapai 79,97% dan angka tersebut dikategorikan Baik.	• Pengembangan Karir • Prestasi kerja	• lokasi • teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:35) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen).

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Dikembangkan oleh Penulis Berdasarkan Penelitian Warsi (2024) (2021).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul (Sugiyono, 2020:35).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

H₂ : Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

H₃ : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

H₄ : Profesionalisme Kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja

Pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Sugiyono (2022:15) penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagia lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*.

3.1.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya terletak di Jalan Bukit Hijau, Komplek Perkantoran Pemerintah Kab. Aceh Barat Daya, Blangpidie, Aceh (Kode Pos 23764), bagian dari kompleks perkantoran SKPK Abdy. Objek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi tersebut yang berkaitan dengan prestasi kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan profesionalisme kerja pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya dan Website.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*One Shoot Study*) dilakukan yaitu penelitian yang ditanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subjek penelitian dalam satu periode waktu (supomo, 2022:86) penelitian ini dilakukan pada bulan November 2025 s/d selesai yang dilakukan di Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Nama Kegiatan	2025			2026
		Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Pengamatan dan Observasi				
3	Tahap Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				
5	Pengolahan Data				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Bimbingan Skripsi				
8	Ujian Komprehensif				

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis terdiri dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan berupa tingkat data jumlah yang akan dianalisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 52 orang pegawai terdiri 28 orang ASN dan tenaga kontrak 24 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian (total sampling). Sebaliknya, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka sampel dapat diambil sebesar 10–15% dari total populasi.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak melebihi 100 orang, sehingga peneliti mengambil seluruh anggota populasi yang ada pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus), yaitu penelitian yang melibatkan seluruh anggota populasi tanpa melakukan penarikan sampel. Mengingat penelitian ini difokuskan pada Aparatur Sipil Negara (ASN), maka jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 28 pegawai ASN pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

b. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku- buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan.

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan

dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2022:58). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteria	Skor	Skala
Sangat Setuju (SS)	5	Likert
Setuju(S)	4	Likert
Kurang Setuju(KS)	3	Likert
Tidak Setuju(TS)	2	Likert
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Likert

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu pengaruh pengembangan karir, Gaya kepemimpinan dan *profesionalisme kerja* terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*independent*)

Variable bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono,

2022:39). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah pengembangan karir, Gaya kepemimpinan dan *profesionalisme kerja*.

2. Variable Terikat (*Dependent*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Menurut Sugiyono (2022:40) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah prestasi kerja (Y). Definisi pada operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
1	Prestasi kerja (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Sutrisno (2021:150)	1. Pengetahuan 2. Kerajinan 3. Kesetiaan 4. Keandalan kerja 5. Komitmen pegawai (Sutrisno, 2021: 150)	Likert	A1-A5
2	Pengembangan karir (X1)	Pengembangan Karir merupakan Suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. (Rivai, 2021: 264)	1. Kebutuhan karir 2. Dukungan Instansi dalam bentuk moril 3. Perlakuan yang adil dalam berkarir 4. Informasi karir 5. Penempatan Pegawai pada pekerjaan yang tepat	Likert	B1-B5
3	Gaya kepemimpinan (X2)	Gaya Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus berorientasi pada tugas (<i>tasks</i>) dan hubungan antar manusia (<i>human relationship</i>). Zanikham (2022)	1. Kemampuan analitis 2. Ketrampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar Busro, (2022:251	Likert	C1-C4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
4	Profesionalisme kerja (X3)	Profesionalisme merupakan suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi Etika Profesi yang telah ditetapkan Herawaty, (2021).	1. Pengabdian pada profesi 2. Kemandirian 3. Kewajiban sosial 4. Keyakinan terhadap profesi 5. Hubungan dengan sesama profesi Herawaty, (2021).	Likert	D1-D5

3.6 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono, 2022:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja
 α : Konstanta
 $b_1b_2b_3$: Kofisien
 X_1 : Pengembangan karir

X_2 : Gaya kepemimpinan
 X_3 : Profesionalisme kerja
 e : Error term

3.7 Pengujian Data

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2022:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua variabel yang ada. Uji ini untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 (Malhotra, 2022:27). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat

ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Stanislaw, 2019:41) :

- a. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas.

Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, di mana menurut Priyatno (2022:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji F dan uji t pada tingkat keyakinan (*confident interval*) 95%.

3.9.1 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria prestasi kerja pada tingkat signifikansi 95% adalah :

H_{01} : Jika $b_1 = 0$, $b_2 = 0$ dan $b_3 = 0$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pengembangan karir, Gaya kepemimpinan, dan profesionalisme kerja tidak

berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

H_{a1} : Jika $b_1 \neq 0$, $b_2 \neq 0$ dan $b_3 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir, Gaya kepemimpinan dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

3.9.2 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengembangan karir, Gaya kepemimpinan dan Profesionalisme kerja secara individual terhadap prestasi kerja pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan kriteria pengujian:

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikansi 95%.
- b. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikansi 95%.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a2} : Jika $b_2 = 0$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

H_{o2} : Jika $b_2 \neq 0$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

Ha₃: Jika $b_1 = 0$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ho₃ : Jika $b_1 \neq 0$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Ha₄ : Jika $b_3 = 0$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya profesionalisme kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

Ho₄ : Jika $b_3 \neq 0$ maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya profesionalisme kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Barat Daya merupakan unsur pelayanan administratif dan fasilitatif yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK sebagai lembaga legislatif daerah. Sekretariat DPRK berfungsi sebagai perangkat daerah yang memberikan dukungan teknis, operasional, serta pelayanan administrasi kepada pimpinan dan anggota DPRK, agar kegiatan legislasi, penganggaran, dan pengawasan dapat berjalan secara efektif dan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Secara organisatoris, Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRK yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, serta secara operasional bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRK. Dalam pelaksanaan tugasnya, Sekretariat DPRK didukung oleh struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bagian dan subbagian sesuai kebutuhan pelayanan kelembagaan, seperti bagian persidangan, bagian perundang-undangan, bagian keuangan, serta bagian umum dan kepegawaian. Pembagian struktur ini bertujuan untuk memastikan seluruh aktivitas DPRK dapat difasilitasi secara profesional, terarah, dan berkelanjutan.

Tugas utama Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, serta memberikan dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRK. Dukungan

tersebut meliputi penyediaan sarana dan prasarana rapat, penyusunan dokumen persidangan, pengelolaan agenda kegiatan DPRK, pelayanan perjalanan dinas anggota dewan, hingga pengelolaan hubungan keprotokolan dan komunikasi publik. Selain itu, Sekretariat DPRK juga berperan dalam mempersiapkan bahan dan dokumen pendukung dalam pembahasan rancangan qanun, pembahasan APBK, serta pelaksanaan pengawasan DPRK terhadap jalannya pemerintahan daerah.

Sebagai organisasi pelayanan publik, Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya menghadapi tantangan kerja yang cukup kompleks. Tuntutan pekerjaan sering kali meningkat terutama pada periode pembahasan anggaran daerah, penyusunan qanun, pelaksanaan rapat-rapat komisi, rapat paripurna, serta kegiatan reses dan kunjungan kerja anggota DPRK. Kondisi ini menuntut pegawai Sekretariat DPRK untuk bekerja dengan ketelitian, kecepatan, serta kemampuan koordinasi yang baik agar seluruh agenda DPRK dapat berjalan lancar.

Selain beban kerja yang tinggi pada waktu tertentu, Sekretariat DPRK juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, baik dari segi administrasi pemerintahan, pengelolaan dokumen, tata persidangan, pengelolaan keuangan, maupun kemampuan komunikasi dan pelayanan. Hal ini menjadi penting karena kualitas pelayanan Sekretariat DPRK sangat berpengaruh terhadap kelancaran kinerja DPRK secara keseluruhan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai Sekretariat DPRK menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung efektivitas lembaga legislatif daerah dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya merupakan lembaga yang memiliki peran vital dalam memastikan setiap program

dan kegiatan DPRK dapat terlaksana secara tertib administrasi, tepat waktu, serta sesuai dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Gambaran umum ini menjadi dasar penting dalam memahami konteks penelitian, khususnya terkait faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan tugas dan fungsi DPRK di Kabupaten Aceh Barat Daya..

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencerminkan profil demografis pegawai di Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya yang dijadikan sebagai objek penelitian. Penyajian data karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang responden yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan, serta masa kerja.

Informasi mengenai karakteristik responden tersebut disajikan untuk memperjelas kondisi dan komposisi pegawai yang terlibat dalam penelitian ini, sehingga dapat mendukung pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hasil analisis data dan temuan penelitian yang diperoleh, khususnya dalam mengkaji pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	20-25 Tahun	4	14.29
	26-31 Tahun	7	25.00
	32-37 Tahun	6	21.43
	38-43 Tahun	5	17.86
	44-50 Tahun	4	14.29
	≥51 Tahun	2	7.14

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jumlah		28	100.00
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	14	50.00
	Perempuan	14	50.00
Jumlah		28	100.00
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	10	35.71
	Menikah	18	64.29
Jumlah		28	100.00
4	Pendidikan		
	SLTA	1	3.57
	DIII	5	17.86
	Sarjana	19	67.86
	Pasca Sarjana	3	10.71
Jumlah		28	100.00
5	Pendapatan Rata-rata		
	<Rp. 2.500.000	1	3.57
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	7	25.00
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	16	57.14
	>Rp. 5.500.000	4	14.29
Jumlah		28	100.00
6	Masa Kerja		
	<1 Tahun	9	32.14
	1-3 Tahun	9	32.14
	4-6 Tahun	8	28.57
	>6 Tahun	2	7.14
Jumlah		28	100.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil pengumpulan data terhadap 28 responden pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, diperoleh gambaran karakteristik responden yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, pendapatan rata-rata, dan masa kerja.

Berdasarkan karakteristik usia, responden didominasi oleh pegawai dengan

rentang usia produktif. Kelompok usia 26–31 tahun merupakan kelompok terbesar dengan jumlah 7 orang (25,00%), diikuti oleh usia 32–37 tahun sebanyak 6 orang (21,43%) dan usia 38–43 tahun sebanyak 5 orang (17,86%). Sementara itu, responden berusia 20–25 tahun dan 44–50 tahun masing-masing berjumlah 4 orang (14,29%), dan kelompok usia ≥ 51 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 2 orang (7,14%). Komposisi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif yang secara potensial memiliki energi kerja, pengalaman, serta kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan.

Dilihat dari jenis kelamin, responden terdiri dari 14 orang pegawai laki-laki (50,00%) dan 14 orang pegawai perempuan (50,00%). Komposisi yang seimbang ini menunjukkan bahwa tidak terdapat dominasi gender tertentu dalam struktur kepegawaian Kantor Camat Babahrot, sehingga peluang dan peran kerja relatif setara antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan status perkawinan, mayoritas responden telah menikah, yaitu sebanyak 18 orang (64,29%), sedangkan responden yang belum menikah berjumlah 10 orang (35,71%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tanggung jawab keluarga, yang dapat memengaruhi etos kerja, kedisiplinan, serta motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Karakteristik pendidikan responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai relatif tinggi. Mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 19 orang (67,86%), diikuti oleh responden berpendidikan Diploma III sebanyak 5 orang (17,86%), dan Pasca Sarjana sebanyak 3 orang (10,71%).

Sementara itu, responden dengan pendidikan SLTA hanya berjumlah 1 orang (3,57%). Tingginya tingkat pendidikan ini mencerminkan bahwa pegawai Kantor Camat Babahrot memiliki modal kompetensi akademik yang cukup baik untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Berdasarkan pendapatan rata-rata, sebagian besar responden memiliki pendapatan pada kisaran Rp4.100.000–Rp5.500.000, yaitu sebanyak 16 orang (57,14%). Selanjutnya, responden dengan pendapatan Rp2.600.000–Rp4.000.000 berjumlah 7 orang (25,00%), dan responden dengan pendapatan di atas Rp5.500.000 sebanyak 4 orang (14,29%). Sementara itu, responden dengan pendapatan di bawah Rp2.500.000 hanya berjumlah 1 orang (3,57%). Distribusi pendapatan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat kesejahteraan yang cukup memadai.

Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan 1–3 tahun masing-masing berjumlah 9 orang (32,14%), yang menunjukkan bahwa cukup banyak pegawai dengan masa kerja relatif baru. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 8 orang (28,57%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 6 tahun hanya berjumlah 2 orang (7,14%). Kondisi ini mengindikasikan adanya kombinasi antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman, yang dapat memengaruhi dinamika kerja, proses adaptasi, serta kinerja pegawai di Kantor Camat Babahrot.

4.3 Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.2
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Hasil Uji
Pengembangan Karir (X1)	X11	0.947	0.373	Valid
	X12	0.953		Valid
	X13	0.936		Valid
	X14	0.897		Valid
	X15	0.933		Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X22	0.894		Valid
	X23	0.924		Valid
	X24	0.892		Valid
	X25	0.934		Valid
Profesionalisme Kerja (X3)	X31	0.91		Valid
	X32	0.957		Valid
	X33	0.858		Valid
	X34	0.97		Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0.896		Valid
	Y2	0.933		Valid
	Y3	0.915		Valid
	Y4	0.944		Valid
	Y5	0.899		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Berdasarkan jumlah responden penelitian, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,373. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel).

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pengembangan Karir (X1), seluruh item pernyataan yang terdiri dari X11 hingga X15 menunjukkan nilai r hitung yang berkisar antara 0,897 hingga 0,953. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada r tabel (0,373), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X2), hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan, yaitu X22 hingga X25, memiliki nilai r hitung antara 0,892 hingga 0,934. Nilai r hitung tersebut juga lebih besar dibandingkan dengan r tabel, sehingga seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat.

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel Profesionalisme Kerja (X3) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan, yaitu X31 hingga X34, memiliki nilai r hitung yang tinggi, yaitu antara 0,858 hingga 0,970. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Profesionalisme Kerja dinyatakan valid.

Sementara itu, pada variabel Prestasi Kerja (Y), seluruh item pernyataan yang terdiri dari Y1 hingga Y5 memiliki nilai r hitung antara 0,896 hingga 0,944. Nilai tersebut seluruhnya melebihi r tabel sebesar 0,373, sehingga seluruh item pernyataan pada variabel Prestasi Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur

kinerja responden dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja, dan Prestasi Kerja telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan layak dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, yaitu uji reliabilitas dan analisis data lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.962	0,60	Handal
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.931	0,60	Handal
Profesionalisme Kerja (X3)	0.953	0,60	Handal
Prestasi Kerja (Y)	0.951	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Pengembangan Karir (X1)

memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,962, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,60. Dengan demikian, instrumen pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan handal dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Selanjutnya, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931, yang juga lebih besar dari nilai batas 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dinyatakan handal.

Pada variabel Profesionalisme Kerja (X3), nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,953. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan pada variabel Profesionalisme Kerja memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dinyatakan handal dan layak digunakan dalam penelitian.

Sementara itu, variabel Prestasi Kerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,951, yang juga melebihi batas minimal yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran prestasi kerja memiliki tingkat keandalan yang sangat baik dan dinyatakan handal.

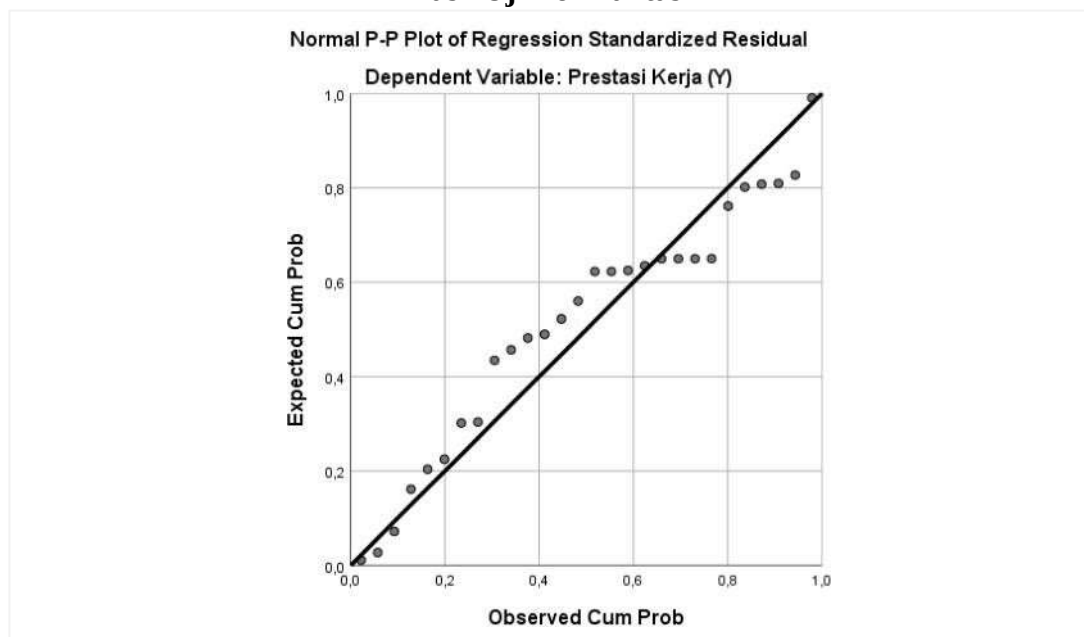
Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja, dan Prestasi Kerja, telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan dapat digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal grafik P–P Plot, dapat dilihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi linear berganda telah terpenuhi.

4.3.3.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.4 :

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir (X1)	,139	7,213
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,132	7,585
	Profesionalisme Kerja (X3)	,156	6,431

Sumber : hasil penelitian (2026)

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolineritas, yaitu tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Pengujian multikolineritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolineritas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas, variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,139 dan nilai VIF sebesar 7,213. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga variabel Pengembangan Karir tidak mengalami gejala multikolineritas.

Selanjutnya, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,132 dan nilai VIF sebesar 7,585. Nilai ini juga memenuhi kriteria yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak

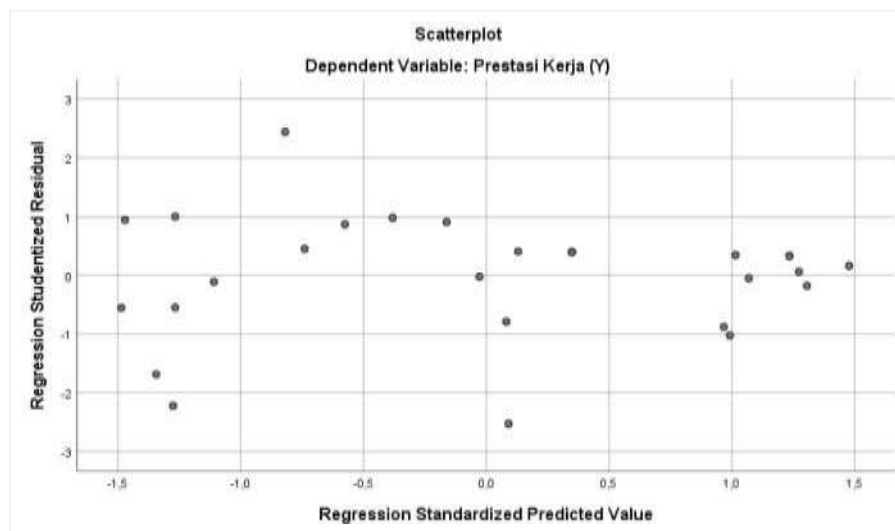
mengalami multikolinearitas dalam model regresi.

Sementara itu, variabel Profesionalisme Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,156 dan nilai VIF sebesar 6,431. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme Kerja juga tidak mengalami multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja, tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi dan pengujian hipotesis.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : hasil penelitian (2026)

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual data tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak pada garis 0 sumbu Y. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi heteroskedastisitas telah terpenuhi.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Penyajian distribusi frekuensi jawaban responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan pegawai terhadap item-item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja, dan Prestasi Kerja.

Hasil distribusi frekuensi jawaban tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian, sehingga data ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan analisis lebih lanjut dan penarikan kesimpulan terkait pengaruh pengembangan karir, gaya kepemimpinan, dan profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Prestasi Kerja

No.	Prestasi Kerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik	6	21.43	12	42.86	8	28.57	2	7.14	0	0.00	3.79
2	Saya bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas	7	25.00	9	32.14	7	25.00	5	17.86	0	0.00	3.64
3	Saya menunjukkan kesetiaan dan loyalitas terhadap instansi tempat saya bekerja	5	17.86	12	42.86	7	25.00	4	14.29	0	0.00	3.64
4	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan	7	25.00	9	32.14	5	17.86	7	25.00	0	0.00	3.57
5	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi	6	21.43	6	21.43	12	42.86	4	14.29	0	0.00	3.50
Nilai Rerata												3.63

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) pada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden berada pada kategori cukup baik hingga baik, dengan nilai rerata keseluruhan sebesar 3,63.

Pada pernyataan pertama, yaitu instansi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan karir sesuai kebutuhan dan potensi, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, masing-masing sebesar 42,86% dan 21,43%. Nilai mean sebesar 3,79 menunjukkan bahwa responden menilai

kesempatan pengembangan karir yang diberikan instansi cukup mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pernyataan kedua mengenai dukungan moril dari pimpinan dan instansi dalam pengembangan karir pegawai memperoleh nilai mean sebesar 3,64. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan moril dari pimpinan dinilai cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar dapat dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga terkait pemberian kesempatan pengembangan karir secara adil kepada seluruh pegawai, diperoleh nilai mean sebesar 3,64. Mayoritas responden menyatakan setuju, namun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam pengembangan karir sudah cukup baik, tetapi masih terdapat ruang perbaikan dalam implementasinya.

Pada pernyataan keempat mengenai kejelasan informasi terkait pengembangan dan jenjang karir, nilai mean yang diperoleh sebesar 3,57. Meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, persentase responden yang menyatakan tidak setuju juga relatif cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi terkait jenjang karir dinilai cukup jelas, namun belum sepenuhnya optimal.

Pernyataan kelima juga berkaitan dengan kejelasan informasi pengembangan dan jenjang karir, memperoleh nilai mean sebesar 3,50, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh item. Mayoritas responden berada pada kategori kurang

setuju dan setuju, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penyampaian informasi karir secara menyeluruh dan konsisten kepada pegawai.

Secara keseluruhan, nilai rerata variabel Prestasi Kerja sebesar 3,63 menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya berada pada kategori cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai telah menunjukkan tingkat prestasi kerja yang positif, masih diperlukan upaya peningkatan terutama dalam aspek dukungan pimpinan serta kejelasan dan keadilan pengembangan karir guna mendorong prestasi kerja yang lebih optimal.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Pengembangan Karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir

No	Pengembangan Karir (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Instansi memperhatikan kebutuhan karir saya di masa depan	8	28.57	6	21.43	9	32.14	5	17.86	0	0.00	3.61
2	Saya memperoleh dukungan moral dari pimpinan dalam pengembangan karir.	6	21.43	10	35.71	8	28.57	4	14.29	0	0.00	3.64
3	Saya diperlakukan secara adil dalam kesempatan pengembangan karir	6	21.43	12	42.86	5	17.86	5	17.86	0	0.00	3.68

No	Pengembangan Karir (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Informasi terkait peluang dan jalur karir disampaikan secara jelas	7	25.00	10	35.71	8	28.57	3	10.71	0	0.00	3.75
5	Penempatan pegawai telah sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki	7	25.00	10	35.71	9	32.14	2	7.14	0	0.00	3.79
Nilai Rerata												3.69

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X1) pada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rerata keseluruhan sebesar 3,69.

Pada pernyataan pertama, yaitu instansi memperhatikan kebutuhan karir pegawai di masa depan, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan persentase masing-masing sebesar 28,57% dan 21,43%. Namun demikian, masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Nilai mean sebesar 3,61 menunjukkan bahwa perhatian instansi terhadap kebutuhan karir pegawai dinilai cukup baik.

Pernyataan kedua terkait dukungan moral dari pimpinan dalam pengembangan karir memperoleh nilai mean sebesar 3,64. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa pimpinan telah memberikan dukungan moral yang cukup memadai, meskipun belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai.

Pada pernyataan ketiga mengenai perlakuan yang adil dalam kesempatan

pengembangan karir, diperoleh nilai mean sebesar 3,68. Sebagian besar responden menyatakan setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai menilai adanya upaya keadilan dalam pemberian kesempatan pengembangan karir, walaupun masih terdapat responden yang menilai sebaliknya.

Selanjutnya, pernyataan keempat mengenai kejelasan informasi terkait peluang dan jalur karir memperoleh nilai mean sebesar 3,75. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa informasi mengenai peluang dan jalur karir dinilai cukup jelas dan dapat dipahami oleh pegawai.

Pernyataan kelima, yaitu penempatan pegawai yang telah sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, memperoleh nilai mean tertinggi sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai penempatan pegawai telah cukup sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat mendukung peningkatan kemampuan kerja dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, nilai rerata variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 3,69 menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dinilai berada pada kategori cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya memiliki kompetensi yang relatif memadai, namun masih diperlukan upaya peningkatan, khususnya dalam hal pemerataan dukungan pimpinan dan kejelasan perencanaan karir, guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan memiliki kemampuan analitis yang baik dalam mengambil keputusan.	5	17.86	11	39.29	8	28.57	4	14.29	0	0.00	3.61
2	Pimpinan memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dengan pegawai.	8	28.57	9	32.14	7	25.00	4	14.29	0	0.00	3.75
3	Pimpinan menunjukkan keberanian dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab	6	21.43	9	32.14	10	35.71	3	10.71	0	0.00	3.64
4	Pimpinan mampu mendengarkan saran dan pendapat dari pegawai.	7	25.00	8	28.57	7	25.00	6	21.43	0	0.00	3.57
Nilai Rerata												3.64

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X2) pada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden berada pada kategori cukup baik, dengan nilai rerata keseluruhan sebesar 3,64.

Pada pernyataan pertama, yaitu pimpinan memiliki kemampuan analitis yang baik dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan total persentase sebesar 57,15%. Nilai mean sebesar 3,61 menunjukkan bahwa kemampuan analitis pimpinan dinilai cukup baik oleh pegawai,

meskipun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

Pernyataan kedua terkait keterampilan komunikasi pimpinan yang efektif dengan pegawai memperoleh nilai mean sebesar 3,75. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pimpinan dinilai mampu berkomunikasi secara efektif dalam menyampaikan arahan, informasi, dan kebijakan kepada pegawai.

Pada pernyataan ketiga mengenai keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab, diperoleh nilai mean sebesar 3,64. Sebagian besar responden berada pada kategori setuju, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan dinilai cukup berani dalam mengambil keputusan, namun konsistensi dalam pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, pada pernyataan keempat mengenai kemampuan pimpinan dalam mendengarkan saran dan pendapat dari pegawai, nilai mean yang diperoleh sebesar 3,57, yang merupakan nilai terendah di antara seluruh item pernyataan. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, persentase responden yang menyatakan tidak setuju relatif cukup besar. Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pimpinan terhadap masukan pegawai dinilai cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal.

Secara keseluruhan, nilai rerata variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,73 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya berada pada kategori cukup baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa pimpinan telah menunjukkan gaya kepemimpinan yang relatif positif, namun masih

diperlukan peningkatan terutama dalam hal keterbukaan terhadap masukan pegawai dan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif guna mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Profesionalisme Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Profesionalisme Kerja

No	Profesionalisme Kerja (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki dedikasi dan pengabdian yang tinggi terhadap profesi saya	6	21.43	12	42.86	8	28.57	2	7.14	0	0.00	3.79
2	Saya mampu bekerja secara mandiri sesuai dengan bidang dan keahlian saya	8	28.57	8	28.57	7	25.00	6	21.43	0	0.00	3.75
3	Saya menyadari bahwa pekerjaan saya memiliki kewajiban sosial kepada masyarakat	5	17.86	12	42.86	7	25.00	4	14.29	0	0.00	3.64
4	Saya memiliki keyakinan dan kebanggaan terhadap profesi yang saya jalani.	4	14.29	16	57.14	6	21.43	2	7.14	0	0.00	3.79
Nilai Rerata												3.74

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Profesionalisme Kerja (X3) pada pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden berada pada kategori cukup baik hingga baik, dengan nilai rerata keseluruhan sebesar 3,74.

Pada pernyataan pertama, yaitu pegawai memiliki dedikasi dan pengabdian

yang tinggi terhadap profesi yang dijalani, mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan total persentase sebesar 64,29%. Nilai mean sebesar 3,79 menunjukkan bahwa dedikasi dan komitmen pegawai terhadap profesinya dinilai baik dan mencerminkan sikap profesional dalam melaksanakan tugas.

Pernyataan kedua mengenai kemampuan bekerja secara mandiri sesuai dengan bidang dan keahlian memperoleh nilai mean sebesar 3,75. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan kepercayaan diri untuk melaksanakan pekerjaan secara mandiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Pada pernyataan ketiga terkait kesadaran pegawai terhadap kewajiban sosial kepada masyarakat, diperoleh nilai mean sebesar 3,64. Mayoritas responden menyatakan setuju, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab sosial dinilai cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar sejalan dengan tuntutan pelayanan publik.

Selanjutnya, pada pernyataan keempat mengenai keyakinan dan kebanggaan terhadap profesi yang dijalani, nilai mean yang diperoleh sebesar 3,79. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa bangga terhadap profesinya dan memandang pekerjaannya sebagai bagian penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, nilai rerata variabel Profesionalisme Kerja sebesar 3,74 menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme kerja pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya berada pada kategori cukup baik. Hasil ini

mengindikasikan bahwa pegawai telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas, namun masih diperlukan upaya peningkatan terutama dalam menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab sosial sebagai aparatur pelayanan publik guna mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai secara optimal.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Melalui analisis ini, dapat diketahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai.

Analisis regresi linier berganda juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki kontribusi paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi kebijakan dan strategi peningkatan prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,904	,594		-1,521	,141
	Pengembangan Karir (X1)	,502	,076	,507	6,624	,000
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,392	,098	,314	4,000	,001
	Profesionalisme Kerja (X3)	,216	,078	,200	2,764	,011

Sumber: Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.904 + 0.502 X_1 + 0.392 X_2 + 0.216 X_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3). Nilai konstanta sebesar $-0,904$ menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka prestasi kerja pegawai akan bernilai $-0,904$. Namun demikian, nilai konstanta tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini, karena kondisi seluruh variabel independen bernilai nol secara praktis tidak terjadi dalam konteks organisasi.

Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pengembangan karir akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,502, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Koefisien ini bernilai positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah antara pengembangan karir dan prestasi kerja pegawai.

Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,392, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,392, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Selanjutnya, koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X3) sebesar

0,216, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan profesionalisme kerja akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,216, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai, maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel Pengembangan Karir ($\beta = 0,507$) memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai, dibandingkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan ($\beta = 0,314$) dan Profesionalisme Kerja ($\beta = 0,200$).

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengembangan Karir (X1)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,624 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,000 dengan nilai signifikansi 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan

bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

c. Profesionalisme Kerja (X3)

Variabel Profesionalisme Kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,764 dengan nilai signifikansi 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Profesionalisme Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi dari seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Melalui uji F, dapat diketahui apakah ketiga variabel independen tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil uji F ini digunakan untuk menilai kelayakan dan kekuatan model regresi dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya.

Tabel 4.10
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564,211	3	188,070	402,393	,000 ^b
	Residual	11,217	24	,467		
	Total	575,429	27			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

Sumber : Data primer (2026)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 402,393 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Besarnya nilai Fhitung yang jauh melebihi Ftabel mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi prestasi kerja pegawai. Artinya, peningkatan prestasi kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara parsial, melainkan merupakan hasil sinergi antara pengembangan karir yang baik, gaya kepemimpinan yang efektif, dan profesionalisme kerja pegawai yang tinggi di lingkungan Sekretariat DPRK Kabupaten

Aceh Barat Daya.

4.5.3 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.11
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,981	,978	,684

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Data primer (2026)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan hasil analisis model summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,990. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Semakin tinggi pengembangan karir, gaya kepemimpinan yang efektif, serta profesionalisme kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Nilai R yang mendekati angka 1 mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini berada pada kategori sangat kuat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,981 menunjukkan bahwa 98,1% variasi Prestasi Kerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) secara bersama-sama. Sementara itu, 1,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau faktor individual lainnya.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Variabel Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) dimana nilai t hitung sebesar 6,624 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,502 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.

Temuan ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Ketika pegawai memperoleh kesempatan untuk berkembang, memperoleh arahan mengenai jalur karir, serta mendapatkan penempatan kerja sesuai kemampuan, maka pegawai akan merasa dihargai dan memiliki tujuan kerja yang lebih jelas. Kondisi tersebut akan meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga prestasi kerja juga meningkat.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, variabel pengembangan karir berada pada kategori cukup baik dengan nilai rerata 3,69, yang menunjukkan bahwa pegawai menilai instansi sudah cukup memberikan dukungan pengembangan karir. Item tertinggi terdapat pada pernyataan penempatan pegawai sesuai kemampuan dan kompetensi (mean 3,79), yang berarti penempatan kerja yang tepat menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, terutama terkait pemerataan perhatian terhadap kebutuhan karir pegawai serta dukungan moral dari pimpinan agar seluruh pegawai merasakan kesempatan berkembang secara merata.

4.6.2 Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,000 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,392 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Temuan ini menjelaskan bahwa pimpinan memiliki peran strategis dalam

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Kepemimpinan yang mampu berkomunikasi dengan efektif, mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan arahan yang jelas akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, kepemimpinan yang mampu membangun hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga berdampak pada prestasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan distribusi frekuensi, gaya kepemimpinan memperoleh rerata 3,64 yang menunjukkan kategori cukup baik. Pernyataan dengan nilai mean tertinggi terdapat pada aspek komunikasi pimpinan yang efektif (mean 3,75), yang berarti pegawai menilai pimpinan cukup mampu menyampaikan informasi dan arahan kerja. Namun demikian, aspek terendah terdapat pada kemampuan pimpinan mendengarkan saran dan pendapat pegawai (mean 3,57). Hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan pimpinan terhadap masukan pegawai masih perlu ditingkatkan agar pegawai merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja.

4.6.3 Variabel Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,764 dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,216 menunjukkan bahwa peningkatan profesionalisme kerja pegawai akan meningkatkan prestasi kerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

Profesionalisme kerja mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, kemampuan bekerja mandiri, serta kebanggaan terhadap profesi. Pegawai yang profesional akan

bekerja lebih teliti, disiplin, dan berorientasi pada hasil, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target organisasi. Dalam konteks Sekretariat DPRK, profesionalisme sangat diperlukan karena tugas pegawai bersifat administratif dan fasilitatif yang menuntut ketepatan, kecepatan, serta kemampuan koordinasi dalam mendukung kegiatan DPRK.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, profesionalisme kerja memiliki rerata 3,74, yang berada pada kategori cukup baik hingga baik. Nilai mean tertinggi terdapat pada aspek dedikasi dan pengabdian terhadap profesi (mean 3,79) serta kebanggaan terhadap profesi (mean 3,79). Namun demikian, aspek yang masih perlu perhatian adalah kesadaran pegawai terkait kewajiban sosial kepada masyarakat (mean 3,64). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki dedikasi yang baik, peningkatan orientasi pelayanan publik masih perlu diperkuat agar prestasi kerja dapat lebih optimal.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas, terencana, dan adil mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kemampuan, motivasi, serta prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, pihak kecamatan disarankan untuk menyusun pola pengembangan karir yang transparan melalui pelatihan, pembinaan berkelanjutan, serta peluang promosi yang berbasis kinerja, sehingga pegawai terdorong untuk bekerja lebih

optimal (Dessler, 2020; Mathis & Jackson, 2019).

Selanjutnya, gaya kepemimpinan terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu mengambil keputusan secara analitis, berkomunikasi secara efektif, serta terbuka terhadap masukan pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja aparatur. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya peningkatan kapasitas pimpinan melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan kemampuan manajerial, serta penerapan gaya kepemimpinan partisipatif agar pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan (Robbins & Judge, 2019; Yukl, 2017).

Selain itu, profesionalisme kerja pegawai yang tercermin dari dedikasi terhadap profesi, kemandirian dalam bekerja, kesadaran akan tanggung jawab sosial, serta kebanggaan terhadap pekerjaan juga berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki sikap profesional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, Kantor Camat Babahrot perlu menanamkan nilai-nilai profesionalisme melalui pembinaan etika kerja, peningkatan kompetensi teknis, serta penegakan standar kerja yang jelas guna mendorong kualitas pelayanan publik yang optimal (Siagian, 2018; Sutrisno, 2019).

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori Human Capital dan teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan karir, kepemimpinan yang efektif, dan profesionalisme kerja akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja

individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya pada tingkat kecamatan (Noe et al., 2017; Robbins & Judge, 2019).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Profesionalisme Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi positif sebesar 0,502. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan instansi, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,392. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Profesionalisme Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ serta koefisien regresi positif sebesar 0,216. Artinya, semakin tinggi profesionalisme kerja pegawai, maka prestasi kerja yang dihasilkan juga semakin baik.
4. Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga model penelitian dinyatakan layak dan ketiga variabel secara bersama-sama berkontribusi meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya disarankan untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi, karena indikator komitmen terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi merupakan nilai mean terendah pada variabel prestasi kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kerja, sistem penghargaan (*reward*), serta evaluasi kinerja yang lebih terukur dan berkelanjutan.
2. Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya disarankan agar lebih meningkatkan program pengembangan karir secara merata bagi seluruh pegawai, terutama dalam hal perhatian terhadap kebutuhan karir pegawai di masa depan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui penyusunan perencanaan karir yang jelas, pemberian kesempatan pelatihan, serta sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja.
3. Pimpinan disarankan untuk meningkatkan keterbukaan dalam menerima saran dan pendapat dari pegawai, karena indikator ini memiliki nilai mean paling rendah. Pimpinan dapat menerapkan pola komunikasi dua arah, melakukan evaluasi rutin, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan prestasi

kerja pegawai.

4. Pegawai perlu terus didorong untuk meningkatkan profesionalisme, terutama dalam hal kesadaran bahwa pekerjaan memiliki kewajiban sosial kepada masyarakat. Instansi dapat memberikan pembinaan etika kerja, peningkatan disiplin dan tanggung jawab, serta penguatan budaya pelayanan publik agar prestasi kerja semakin optimal.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintahan lainnya agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N. (2022). *Peranan kompetensi dan pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut*. Garut: Skripsi.
- Adawiyah, N. (2022). *Peranan kompetensi dan pengembangan karir dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai Kecamatan Pasirwangi Kabupaten Garut*. Skripsi. Garut: Program Studi Manajemen, Universitas Garut.
- Anoraga, P. (2022). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana, K., & Mujiati, N. W. (2023). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Busro, M. (2022). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elviana. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ermulan, M. S. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: Skripsi.
- Ermulan, M. S. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan*. Skripsi. Palembang: Program Studi Manajemen, Universitas Sriwijaya.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. H. (2024). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harefa, A. (2022). *Menjadi manusia pembelajar*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawaty. (2021). *Profesionalisme aparatur sipil negara*. Jakarta: RajaGrafindo

Persada.

Hidayat, A. (2020). *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang*. Sumedang: Skripsi.

Hidayat, A. (2020). *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Conggeang Kabupaten Sumedang*. Skripsi. Sumedang: Program Studi Manajemen, Universitas Sebelas April Sumedang.

Imawan. (2021). *Etika dan profesionalisme kerja*. Jakarta: Salemba Empat.

Malhotra, N. K. (2022). *Marketing research: An applied orientation*. New Jersey: Pearson Education.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Priyatno, D. (2022). *SPSS: Analisis statistik data lebih cepat dan akurat*. Yogyakarta: Andi Offset.

Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Sangadji, E. M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2021). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, D., & Muhith, A. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Stanislau. (2019). *Statistik untuk penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Sugiman, S. (2024). *Pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 20 Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

Sugiman. (2024). *Pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme kerja terhadap*

prestasi kerja guru pada SMK Negeri 20 Jakarta. Jakarta: Jurnal Pendidikan.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sukarjati, E. (2022). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sunyoto, D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Tiffin, J. (2023). *Industrial psychology*. New Jersey: Prentice Hall.

Warsi. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening*. Bondowoso: Skripsi.

Warsi. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SMK Negeri 4 Bondowoso)*. Skripsi. Bondowoso: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Jember.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zanikham. (2022). *Kepemimpinan dan motivasi kerja*. Jakarta: Salemba Empat.

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen dengan Judul “**Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, dan Profesionalisme Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRK Kabupaten Aceh Barat Daya**”

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma (D3) ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐

- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan

Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

a. Prestasi kerja (Y)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Saya bekerja dengan rajin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas					
3	Saya menunjukkan kesetiaan dan loyalitas terhadap instansi tempat saya bekerja					
4	Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi					

b. Pengembangan karir (X_1)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Instansi memperhatikan kebutuhan karir saya di masa depan					
2	Saya memperoleh dukungan moral dari pimpinan dalam pengembangan karir.					
3	Saya diperlakukan secara adil dalam kesempatan pengembangan karir					
4	Informasi terkait peluang dan jalur karir disampaikan secara jelas					
5	Penempatan pegawai telah sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki					

c. Gaya kepemimpinan (X_2)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memiliki kemampuan analitis yang baik dalam mengambil keputusan.					
2	Pimpinan memiliki keterampilan komunikasi yang efektif dengan pegawai.					
3	Pimpinan menunjukkan keberanian dalam mengambil keputusan dan tanggung jawab					
4	Pimpinan mampu mendengarkan saran dan pendapat dari pegawai.					

d. Profesionalisme kerja (X_3)

No	URAIAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki dedikasi dan pengabdian yang tinggi terhadap profesi saya					
2	Saya mampu bekerja secara mandiri sesuai dengan bidang dan keahlian saya					
3	Saya menyadari bahwa pekerjaan saya memiliki kewajiban sosial kepada masyarakat					
4	Saya memiliki keyakinan dan kebanggaan terhadap profesi yang saya jalani.					

5	Saya menjaga hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai dalam satu profesi					
---	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN

No.	UM	JK	SP	PENDI	PENG	MK	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X2	X31	X32	X33	X34	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2.20	2	3	3	2	2.50	3	2	2	3	2.50	2	2	2	2	3	2.20
2	1	2	1	3	2	1	5	5	5	5	4	4.80	5	5	4	5	4.75	5	5	4	5	4.75	5	5	5	4	5	4.80
3	1	1	1	3	2	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
4	3	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
5	4	1	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3.60	3	2	3	2	2.50	3	3	3	4	3.25	4	3	3	3	3	3.20
6	4	2	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	5	5.00	5	5	4	4	4.50	5	5	5	5	4	4.80
7	4	1	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00
8	4	1	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5.00	4	4	5	5	4.50	5	5	5	5	5.00	5	5	4	5	5	4.80
9	1	1	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3.80	4	4	3	3	3.50	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	3	3.60
10	1	2	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
11	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3.00	3	4	4	4	3.75	4	3	3	4	3.50	3	3	4	4	3	3.40
12	2	2	2	3	3	1	5	5	5	5	5	5.00	4	5	5	4	4.50	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4	5	4.60
13	2	2	2	2	1	1	5	5	5	4	5	4.80	4	5	5	5	4.75	5	5	5	4	4.75	5	4	5	5	5	4.80
14	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2.60	3	2	3	3	2.75	2	2	2	3	2.25	3	2	2	2	2	2.20
15	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2.80	2	3	3	2	2.50	3	2	3	3	2.75	3	3	3	2	2	2.60
16	5	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2.60	3	2	3	2	2.50	2	3	2	3	2.50	3	3	2	2	2	2.40
17	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2.40	2	3	2	3	2.50	3	2	2	2	2.25	3	2	3	2	2	2.40
18	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2.20	3	3	2	2	2.50	3	3	4	3	3.25	2	2	2	2	3	2.20
19	3	1	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3.40	4	4	4	3	3.75	4	3	3	4	3.50	4	4	3	4	3	3.60
20	3	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	2.60	2	3	2	3	2.50	3	2	3	2	2.50	3	2	3	2	3	2.60
21	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	2	2.75	3	3	3	4	3.25	4	3	3	3	3	3.20
22	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	3	3	3	3.25	4	4	4	4	4.00	3	4	4	3	3	3.40
23	6	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3.60	4	4	4	4	4.00	4	4	3	4	3.75	4	4	4	3	3	3.60
24	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	2.80	3	2	3	3	2.75	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3	3.00
25	5	2	1	3	3	3	4	4	4	5	5	4.40	5	5	4	5	4.75	4	5	5	5	4.75	4	5	4	5	5	4.60
26	6	2	2	3	3	1	5	4	5	4	5	4.60	4	5	5	4	4.50	5	5	4	4	4.50	4	5	4	5	4	4.40
27	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4.00	3	4	3	4	3.50	4	3	4	4	3.75	4	4	4	4	3	3.80
28	3	1	1	3	3	2	5	4	4	5	4	4.40	5	5	4	5	4.75	4	5	5	4	4.50	5	4	4	5	4	4.40

Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	4	14,3	14,3	14,3
	26-31 Tahun	7	25,0	25,0	39,3
	32-37 Tahun	6	21,4	21,4	60,7
	38-43 Tahun	5	17,9	17,9	78,6
	44-50 Tahun	4	14,3	14,3	92,9
	≥51 Tahun	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	14	50,0	50,0	50,0
	Perempuan	14	50,0	50,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

		Status Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	10	35,7	35,7	35,7
	Menikah	18	64,3	64,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	1	3,6	3,6	3,6
	DIII	5	17,9	17,9	21,4
	Sarjana	19	67,9	67,9	89,3
	Pasca Sarjana	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

		Pendapatan Rata-rata			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp. 2.500.000	1	3,6	3,6	3,6
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	7	25,0	25,0	28,6
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	16	57,1	57,1	85,7
	>Rp. 5.500.000	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	9	32,1	32,1	32,1
	1-3 Tahun	9	32,1	32,1	64,3
	4-6 Tahun	8	28,6	28,6	92,9
	>6 Tahun	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Correlations

		Correlations					
		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	,887**	,840**	,844**	,831**	,947**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X12	Pearson Correlation	,887**	1	,873**	,794**	,892**	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X13	Pearson Correlation	,840**	,873**	1	,779**	,874**	,936**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X14	Pearson Correlation	,844**	,794**	,779**	1	,772**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X15	Pearson Correlation	,831**	,892**	,874**	,772**	1	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	28	28	28	28	28	28
X1	Pearson Correlation	,947**	,953**	,936**	,897**	,933**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	5

Correlations

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X2
X21	Pearson Correlation	1	,754**	,736**	,783**	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28
X22	Pearson Correlation	,754**	1	,767**	,839**	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28
X23	Pearson Correlation	,736**	,767**	1	,766**	,892**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	28	28	28	28	28
X24	Pearson Correlation	,783**	,839**	,766**	1	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	28	28	28	28	28
X2	Pearson Correlation	,894**	,924**	,892**	,934**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	4

Correlations

		Correlations					
		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	,817**	,749**	,737**	,893**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X32	Pearson Correlation	,817**	1	,849**	,780**	,928**	,957**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X33	Pearson Correlation	,749**	,849**	1	,686**	,847**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X34	Pearson Correlation	,737**	,780**	,686**	1	,789**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
X35	Pearson Correlation	,893**	,928**	,847**	,789**	1	,970**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	28	28	28	28	28	28
X3	Pearson Correlation	,910**	,957**	,903**	,858**	,970**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,953	5

Correlations

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,791**	,794**	,835**	,719**	,896**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
Y2	Pearson Correlation	,791**	1	,823**	,851**	,802**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
Y3	Pearson Correlation	,794**	,823**	1	,813**	,779**	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
Y4	Pearson Correlation	,835**	,851**	,813**	1	,815**	,944**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	28	28	28	28	28	28
Y5	Pearson Correlation	,719**	,802**	,779**	,815**	1	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	28	28	28	28	28	28
Y	Pearson Correlation	,896**	,933**	,915**	,944**	,899**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	28	28	28	28	28	28

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	5

Frequency Table

		X11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	17,9	17,9	17,9
	KS	9	32,1	32,1	50,0
	S	6	21,4	21,4	71,4
	SS	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	8	28,6	28,6	42,9
	S	10	35,7	35,7	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	17,9	17,9	17,9
	KS	5	17,9	17,9	35,7
	S	12	42,9	42,9	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10,7	10,7	10,7
	KS	8	28,6	28,6	39,3
	S	10	35,7	35,7	75,0
	SS	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	7,1	7,1	7,1
	KS	9	32,1	32,1	39,3
	S	10	35,7	35,7	75,0
	SS	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Frequency Table

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	8	28,6	28,6	42,9
	S	11	39,3	39,3	82,1
	SS	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	7	25,0	25,0	39,3
	S	9	32,1	32,1	71,4
	SS	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	10,7	10,7	10,7
	KS	10	35,7	35,7	46,4
	S	9	32,1	32,1	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	21,4	21,4	21,4
	KS	7	25,0	25,0	46,4
	S	8	28,6	28,6	75,0
	SS	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Frequency Table

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	7,1	7,1	7,1
	KS	8	28,6	28,6	35,7
	S	12	42,9	42,9	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	17,9	17,9	17,9
	KS	7	25,0	25,0	42,9
	S	8	28,6	28,6	71,4
	SS	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	7	25,0	25,0	39,3
	S	12	42,9	42,9	82,1
	SS	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	7,1	7,1	7,1
	KS	6	21,4	21,4	28,6
	S	16	57,1	57,1	85,7
	SS	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	7,1	7,1	7,1
	KS	7	25,0	25,0	32,1
	S	11	39,3	39,3	71,4
	SS	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	7,1	7,1	7,1
	KS	8	28,6	28,6	35,7
	S	12	42,9	42,9	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	17,9	17,9	17,9
	KS	7	25,0	25,0	42,9
	S	9	32,1	32,1	75,0
	SS	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	7	25,0	25,0	39,3
	S	12	42,9	42,9	82,1
	SS	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	25,0	25,0	25,0
	KS	5	17,9	17,9	42,9
	S	9	32,1	32,1	75,0
	SS	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	14,3	14,3	14,3
	KS	12	42,9	42,9	57,1
	S	6	21,4	21,4	78,6
	SS	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,981	,978	,684

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564,211	3	188,070	402,393	,000 ^b
	Residual	11,217	24	,467		
	Total	575,429	27			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X3), Pengembangan Karir (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)

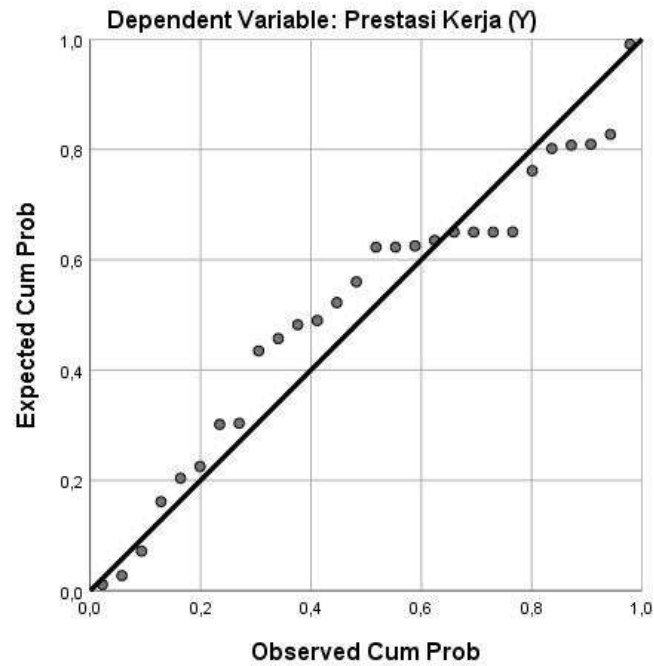
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,904	,594		-1,521	,141		
	Pengembangan Karir (X1)	,502	,076	,507	6,624	,000	,139	7,213
	Gaya Kepemimpinan (X2)	,392	,098	,314	4,000	,001	,132	7,585
	Profesionalisme Kerja (X3)	,216	,078	,200	2,764	,011	,156	6,431

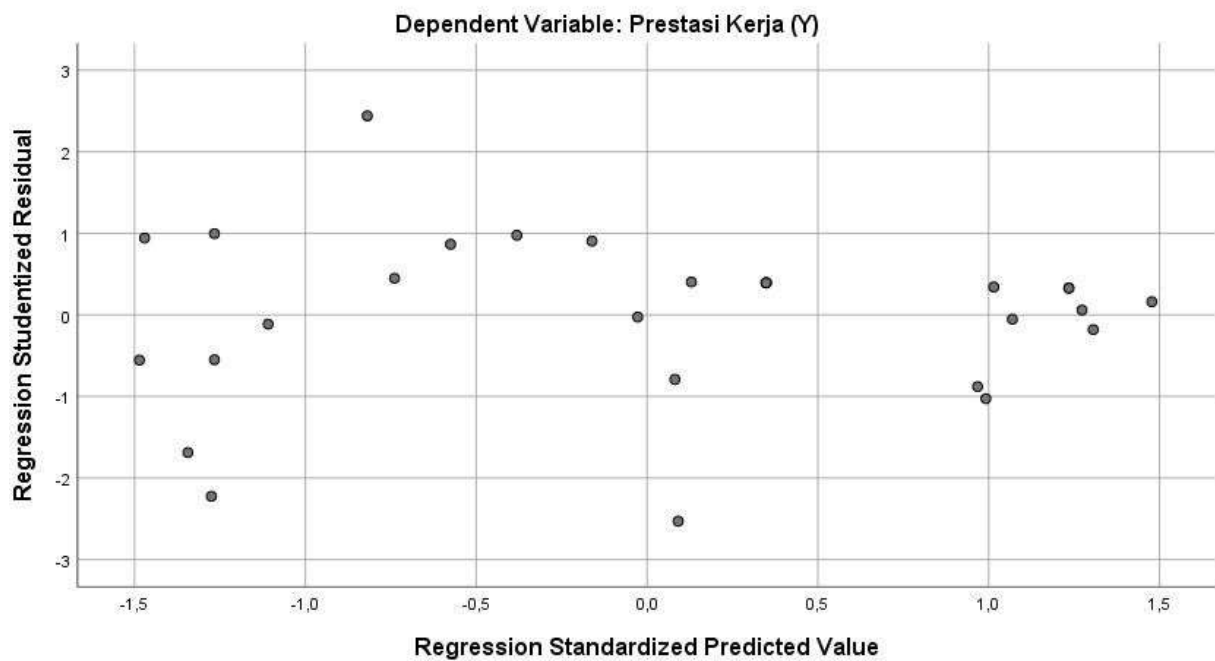
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



TABEL R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688