

The Influence Of Transactional Leadership, Job Skills, And Career Development On Employee Work Performance At The Central Statistics Agency Of Lahat Regency

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat

Rara Veronica ¹⁾; Titi Hasanah ²⁾; Marko Ipiyanto ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic and Business, Universitas Serelo Lahat
Email: ¹⁾ raraveronica029@gmail.com ; ²⁾ titihasanah@Unsela.ac.id ; ³⁾ markoilpiyanto2020@mail.com

ARTICLE HISTORY

Received [19 October 2025]
Revised [02 January 2026]
Accepted [06 January 2026]

KEYWORDS

Transactional Leadership,
Job Skills, Career
Development, Job
Performance.

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transaksional (X1), Keterampilan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Prestasi Kerja (Y). Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen (Uji Reliabilitas, Uji Validitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,440 > 2,040). (2) Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (2,177 > 2,040). (3) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,176 > 2,040). (4) Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung > f tabel (7,809 > 4,160) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05).

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of transactional leadership, work skills, and career development on employee performance at the Lahat Regency Central Statistics Agency. The variables in this study were transactional leadership (X1), work skills (X2), career development (X3), and work performance (Y). The data analysis methods used were instrument testing (reliability testing, validity testing), classical assumption testing (normality testing, heteroscedasticity testing, multicollinearity testing), multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and coefficient of determination testing. The results of the study showed that (1) transactional leadership had a significant partial effect on work performance, as evidenced by the calculated t value > t-table (2.440 > 2.040). (2) work skills had a significant partial effect on work performance, as evidenced by the calculated t value > t-table (2.177 > 2.040). (3) Career Development has a significant partial effect on Job Performance, as evidenced by the calculated t-value > t-table (3.176 > 2.040). (4) Transactional Leadership, Job Skills, and Career Development have a significant simultaneous effect on Job Performance, as evidenced by the calculated f-value > f-table (7.809 > 4.160), with a significance value lower than the (α) level of 0.05 (0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat, keberadaan pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan transaksional sangat penting untuk memastikan pegawai bekerja sesuai target, standar prosedur, dan tenggat waktu. Mengingat BPS merupakan lembaga yang bertugas menghasilkan data statistik yang akurat, cepat, dan dapat dipertanggungjawabkan, maka prestasi kerja pegawai menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Namun pada kenyataannya terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan transaksional terhadap prestasi kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat, diantaranya Beberapa pegawai yang menunjukkan prestasi kerja baik merasa kurang mendapat apresiasi yang sepadan dari pimpinan. Gaya kepemimpinan transaksional yang menekankan pada target seringkali membuat pegawai hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, bukan untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat, keterampilan kerja pegawai sangat diperlukan mengingat tugas utama lembaga ini adalah mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data statistik yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan. Proses tersebut menuntut pegawai tidak hanya menguasai keterampilan teknis seperti penggunaan perangkat lunak statistik, pengolahan data,

dan metode survei, tetapi juga keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Dengan keterampilan kerja yang memadai, pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat, dan sesuai prosedur sehingga prestasi kerja meningkat dan kualitas pelayanan publik dalam penyediaan data statistik semakin baik. Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat sebagai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang penyediaan data statistik dituntut menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hal tersebut hanya dapat dicapai apabila pegawai memiliki kejelasan arah karir, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta motivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya program pengembangan karir yang jelas, pegawai diharapkan mampu menunjukkan kinerja maksimal, berprestasi, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian, sehingga penting dilakukan penelitian lanjutan. Terlebih lagi, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta, lembaga pendidikan, maupun instansi pemerintah secara umum, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Lahat masih jarang ditemukan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap penelitian dengan menelaah secara empiris pengaruh kepemimpinan transaksional, keterampilan kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai pada BPS Kabupaten Lahat

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transaksional

Menuru (Odumeru, 2021) Gaya kepemimpinan transaksional melibatkan pemimpin yang berkonsentrasi pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan karyawan, yang berkisar pada hubungan pertukaran. Pertukaran ini terjalin melalui kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, dan imbalan. Indikator-indikator yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional karyawan menurut (Budiwibowo, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Contingent reward (imbalan kontingen), pimpinan memberikan Imbalan kepada anggota yang telah menyelesaikan dengan teliti tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya.
2. Management by exception active (manajemen eksepsi aktif), adalah kondisi dimana pimpinan secara aktif akan ketat memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya sehingga mereka terhindar dari kesalahan-kesalahan.
3. Management by exception Passive (manajemen eksepsi pasif). Manajer atau pimpinan baru bertindak setelah terjadinya kegagalan yang dilakukan oleh bawahannya, tindakan pemimpin tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Laizez Farie. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan agar dapat melakukan tugas pekerjaan tanpa ada pengawasan dari dirinya.

Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Ada juga pengertian lain yang mendefinisikan bahwa skill adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (Suprpto, 2020). Adapun indikator keterampilan kerja antara lain (Syahdan, 2022):

1. Kecakapan dalam Menguasai Pekerjaan
2. Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
3. Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan
4. Pengalaman dalam Menyelesaikan Pekerjaan
5. Kemampuan dalam Mengendalikan Diri
6. Kepercayaan dalam Menyelesaikan Pekerjaan
7. Komitmen Terhadap Pekerjaan

Pengembangan Karir

Menurut (Irawan, 2024) Pengembangan karier adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk membantu pegawai menyadari potensi mereka dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kemajuan karier dalam organisasi. Hal ini yang mencakup peningkatan keterampilan,

peningkatan pengetahuan, dan pemahaman tentang persyaratan promosi atau tanggung jawab yang lebih besar. Menurut (H. Masram, 2022) indikator pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Kenaikan Pangkat Secara Jelas Merupakan proses peralihan seorang pegawai dari satu jenjang pangkat ke jenjang yang lebih tinggi dalam struktur organisasi atau pemerintahan
2. Kesempatan Menjadi Kepala/Pimpinan Merujuk pada peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk dipromosikan atau diangkat ke posisi yang lebih tinggi, yaitu sebagai kepala atau pimpinan dalam suatu unit, departemen, atau organisasi
3. Kesempatan Mengikuti Pelatihan Merujuk pada peluang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai untuk mengikuti program pelatihan atau pendidikan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
4. Kesempatan Melanjutkan Pendidikan Merujuk pada peluang yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal atau non-formal guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka.
5. Peningkatan Disiplin Diri Merujuk pada usaha yang dilakukan untuk membantu pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan untuk mengatur diri sendiri, mematuhi aturan, dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab, tanpa perlu diawasi secara ketat.
6. Kesetiaan Terhadap Organisasi Merujuk pada komitmen dan dedikasi yang dimiliki seorang pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut B (Bukit, 2022) menjelaskan bahwa, prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Indikator-indikator prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut (Soewandie, 2022):

1. Kualitas Hasil Kerja Mengukur sejauh mana hasil kerja pegawai memenuhi standar yang diinginkan atau diharapkan. Ini termasuk ketepatan, kelengkapan, dan keakuratan pekerjaan yang dilakukan.
2. Tingkat Kehadiran dan Absensi Mengukur konsistensi kehadiran pegawai di tempat kerja. Tingkat absensi yang rendah sering kali menunjukkan kualitas prestasi kerja yang baik.
3. Jumlah Tugas yang Diselesaikan Mengukur berapa banyak tugas atau pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu, seperti harian, mingguan, atau bulanan.
4. Kecepatan Penyelesaian Pekerjaan Mengukur seberapa cepat pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dibandingkan dengan waktu yang dialokasikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode survey. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat yang berjumlah sebanyak 34 orang dengan rincian 28 orang PNS, 4 orang Satpam, dan 2 orang pramubakti Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, dilakukan dengan cara mengambil keseluruhan objek. Berdasarkan penjelasan diatas maka sampel dalam penelitian seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat yang berjumlah 34 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $(34)-2 = 0,349$, jadi r tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 0,349. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,610	0,349	Valid
2	0,378	0,349	Valid
3	0,478	0,349	Valid
4	0,497	0,349	Valid
5	0,569	0,349	Valid
6	0,645	0,349	Valid
7	0,599	0,349	Valid
8	0,631	0,349	Valid
9	0,638	0,349	Valid
10	0,547	0,349	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,794	0,349	Valid
2	0,694	0,349	Valid
3	0,710	0,349	Valid
4	0,779	0,349	Valid
5	0,731	0,349	Valid
6	0,487	0,349	Valid
7	0,712	0,349	Valid
8	0,743	0,349	Valid
9	0,670	0,349	Valid
10	0,720	0,349	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3 Halaman 10), Tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,674	0,349	Valid
2	0,784	0,349	Valid
3	0,528	0,349	Valid
4	0,486	0,349	Valid
5	0,637	0,349	Valid
6	0,687	0,349	Valid
7	0,637	0,349	Valid
8	0,495	0,349	Valid
9	0,518	0,349	Valid
10	0,758	0,349	Valid

Sumber : Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,605	0,349	Valid
2	0,534	0,349	Valid
3	0,597	0,349	Valid
4	0,480	0,349	Valid
5	0,603	0,349	Valid
6	0,678	0,349	Valid
7	0,488	0,349	Valid
8	0,463	0,349	Valid
9	0,556	0,349	Valid
10	0,715	0,349	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 12), Tahun 2025

Berdasarkan tabel nilai r hitung (*Person Correlation*) dari pertanyaan 1 sampai 10 lebih besar dari r tabel yaitu 0,349, sehingga *instrument* dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpha dihitung lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program *spss versi 25.0*. Adapun hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output *spss* dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	10

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3 Halaman 13), Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,757. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3 Halaman 14, Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Keterampilan Kerja (X2) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	10

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3 Halaman 15), Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Pengembangan Karir (X3) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbach's Alpha* sebesar 0,819. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3 Halaman 16), Tahun 2025

Hasil uji reliabilitas variabel Prestasi Kerja (Y) dalam tabel diatas pada output reliabilitas, dimana hasil yang diperoleh dari *Cronbanch's Alpha* sebesar 0,765. Dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbanch's Alpha* sebesar 0,60, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik atau reliabel.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Untuk menguji signifikan hubungan, maka dapat menggunakan sistem *SPSS For Windows 25* dengan langkah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.761	10.610		.354	.725
	X1	.486	.199	.343	2.440	.021
	X2	.258	.118	.308	2.177	.037
	X3	.393	.124	.443	3.176	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 5 Halaman 19), Tahun 2025

1. Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah sebesar 2,440, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,021 lebih kecil dari pada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,440) > t tabel (2,040) dan Sig t (0,021) < α (0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis pertama ini terbukti.

2. Uji t Keterampilan Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Keterampilan Kerja (X2) adalah sebesar 2,177, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,037 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (2,177) > t tabel (2,040) dan Sig t (0,037) < α (0,05), maka hipotesis kedua diterima, artinya Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

3. Uji t Pengembangan Karir (X3) dengan Prestasi Kerja (Y)

Pada tabel diatas nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X3) adalah sebesar 3,176, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,040. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,003 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung (3,176) > t tabel (2,040) dan Sig t (0,003) < α (0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis kedua ini terbukti.

Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H4) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Pengujian hipotesis keempat dianalisis dengan menggunakan uji simultan (uji F). Hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	276.921	3	92.307	7.809	.001 ^a
1	Residual	354.638	30	11.821		
	Total	631.559	33			

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 5 Halaman 19), Tahun 2025

Pada tabel diatas nilai F hitung adalah sebesar 7,809, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 4,160 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 34-2-1 = 31). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi. Karena nilai F hitung (7,809) > F tabel (4,160) dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi F (0,001) < α (0,05), maka hipotesis keempat diterima, artinya Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat. Berarti hipotesis ketiga ini terbukti.

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X₁, X₂) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R² sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 11 Korelasi Determinan (R²)Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.382	3.438

a. Predictors: (Constant), X₃, X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 5 Halaman 19), Tahun 2025

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,438 atau (43,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, dan Pengembangan Karir) terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) sebesar 43,8% atau variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan 43,8% variabel dependen (Prestasi Kerja), sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat.
2. Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat.
4. Kepemimpinan Transaksional, Keterampilan Kerja, Dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat.

Saran

1. Pimpinan di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat diharapkan dapat lebih mengembangkan gaya kepemimpinan transaksional secara positif, seperti memberikan penghargaan yang adil dan konsisten atas pencapaian kinerja pegawai serta memberikan arahan dan pengawasan yang jelas. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

2. Diperlukan program peningkatan keterampilan kerja yang berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis, workshop, maupun kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Dengan keterampilan kerja yang terus diperbarui dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, pegawai dapat bekerja lebih efisien, akurat, dan profesional.
3. Pengembangan karir harus dirancang secara sistematis dan transparan agar pegawai merasa memiliki arah dan tujuan dalam pekerjaannya. Badan Pusat Statistik Kabupaten Lahat diharapkan memberikan informasi yang jelas tentang jenjang karir, peluang promosi, dan kriteria penilaian yang objektif sehingga dapat memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka.
4. Diperlukan sinergi antara ketiga variabel tersebut dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan yang mendukung, keterampilan yang memadai, serta prospek karir yang baik merupakan kombinasi penting untuk menciptakan prestasi kerja pegawai yang unggul dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiwibowo. (2019). Landasan Teori Gaya Kepemimpinan Transaksional.
- Bukit, B. M. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. *15*(2).
- H. Masram, d. H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher.
- Irawan, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt Pal Indonesia. 1 - 127.
- Odumeru, J. &. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan CV. *AJP. Jurnal Manajemen dan Bisnis Tanjung Pinang*, *6*(1), 82.
- Soewandie, G. A. (2022). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Tiki jalur nugraha ekakurir (JNE) Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Suprpto. (2020). Analisis Keterampilan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Barberman Pada Komunitas Barbershop Di Manado. *Jurnal EMBA*, *11*(1), 135.
- Syahdan, W. d. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, *2*(2), 85.