

Pengaruh Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Timur

Putri Viya¹, Syardiansah², Dhian Rosalina³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra Langsa, Indonesia

E-mail: viyaputri61@gmail.com; syardiansah@unsam.ac.id; dhian.rosalina@unsam.ac.id

Article History:

Received: 27 April 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 06 Juli 2026

Keywords: *Kepemimpinan, Profesionalisme dan Kinerja Pegawai*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Kantor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala Likert, populasi dalam penelitian ini adalah 126 responden di kantor PUPR Aceh Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel Slovin dengan 96 pegawai sebagai responden. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan kepemimpinan dan profesionalisme memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas organisasi, terutama pada instansi pemerintahan yang berperan dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi indikator utama efektivitas instansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Kabupaten Aceh Timur. Namun, observasi awal di Dinas PUPR Aceh Timur ditemukan beberapa permasalahan seperti kurang optimalnya kepemimpinan dan rendahnya profesionalisme sebagian pegawai. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang belum maksimal.

Menurut Bohalima (2024) kinerja pegawai didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan waktu yang mereka miliki untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu tujuan dalam jangka waktu tertentu (Fatih and Iskandar 2025). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan.

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut (Daulay

2020) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan anggota staf untuk bekerja secara sukarela dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

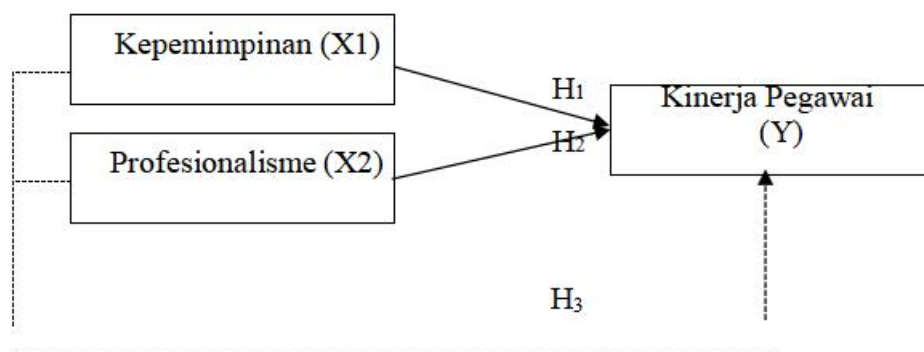
Selain itu, profesionalisme juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibawa et al., (2025) Profesionalisme adalah sikap profesional dalam melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok, bukan hanya hobi atau pekerjaan sampingan. Profesionalisme mencerminkan kemampuan, keahlian, serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, profesionalisme, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian mencakup 126 pegawai di Dinas PUPR Kabupaten Aceh Timur, dengan sampel sebanyak 96 orang yang diambil menggunakan teknik *Simple Random Sampling* berdasarkan rumus Slovin. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner skala interval (1-5) yang telah divalidasi dengan uji validitas. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan analisis regresi linier berganda dan statistic deskriptif.

Skema Penelitian :



Gambar 1. Skema Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Statistik Dreskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kepemimpinan	96	9	16	13.15	1.692
Profesionalisme	96	8	20	15.17	3.247
Kinerja Pegawai	96	7	20	15.44	2.962
Valid N (listwise)	96				

Sumber : Data diolah (2026).

Tabel 1 menjelaskan bahwa 96 responden (N = 96). Hasil analisis uji statistik deskriptif pada variabel Kepemimpinan menunjukkan jawaban minimum 9, maksimum 16, mean 13,15 dan Std. Deviasi 1,692, menunjukkan bahwa variasi jawaban responden cenderung rendah atau relatif homogen. Dari 96 responden menunjukkan jawaban pada variabel profesionalisme dengan jawaban minimum 8, maksimum 20, mean 15,17 dan Std. Deviasi 3,247, menunjukkan penyebaran data yang tidak terlalu besar, artinya jawaban responden cukup konsisten. Dan hasil

analisis deskriptif kinerja pegawai menunjukkan jawaban responden dengan minimum 7, maksimum 20, mean 15,44 dan Std. Deviasi 2,962, menunjukkan variasi jawaban yang relatif kecil, sehingga data cukup homogen.

2. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur secara tepat dan akurat. Uji validitas di katakan valid jika nilai r hitung lebih tinggi dari rtabel (Yarsasi,dkk 2025). Sedangkan Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Dasar pengambilan Keputusan dalam uji reliabilitas sebagai berikut : Nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Sedangkan nilai kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	rtabel	Hasil Uji
Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,605	0,2006	Valid
	X1.2	0,499	0,2006	Valid
	X1.3	0,402	0,2006	Valid
	X1.4	0,511	0,2006	Valid
Profesionalisme (X ₂)	X2.1	0,778	0,2006	Valid
	X2.2	0,753	0,2006	Valid
	X2.3	0,780	0,2006	Valid
	X2.4	0,807	0,2006	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,802	0,2006	Valid
	Y2	0,769	0,2006	Valid
	Y3	0,740	0,2006	Valid
	Y4	0,739	0,2006	Valid

Sumber : Data diolah (2026).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	rtabel	Hasil
Kepemimpinan	0,633	0,60	Reliabel
Profesionalisme	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,803	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026).

Berdasarkan hasil dari uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 2 dan 3 secara keseluruhan item pernyataan pada uji validitas setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel, dan pada uji reliabilitas memiliki Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian inivalid dan reliabel digunakan dalam penelitian.

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal (Ratnawati,dkk,2025). Model regresi yang baik ditandai dengan residual yang terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53015565
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.038
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa jumlah sampel (N) dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 responden. Nilai mean residual sebesar 0.0000000 dan standar deviasi sebesar 1.53015565. Pada bagian Most Extreme Differences, diperoleh nilai absolute sebesar 0,068, nilai positive sebesar 0,68, dan nilai negative sebesar -0,038. Sementara itu, nilai Test Statistic sebesar 0,039. Nilai yang paling penting dalam uji normalitas ini adalah Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian normalitas, apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji muktikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang kuat, atau korelasi, antara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan toleransi kurang dari 0,10. Jika VIF kurang dari 10 dan toleransi lebih dari 0,10, multikolinearitas tidak terjadi (Ratnawati,dkk, 2025).

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,973	1.028	Bebas Multikolinieritas
Profesionalisme	0,322	3.109	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data diolah (2026).

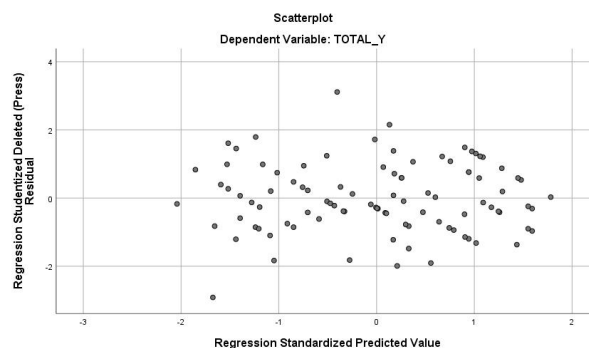
Pada tabel 5 menunjukan bahwa kedua variabel, kepemimpinan dan profesioanlisme masing-masing memiliki nilai Variance Inflation (VIF) yang lebih rendah dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih tinggi dari 0,10. Oleh karena itu, telah dibuat keputusan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel dan keputusan ini menunjukkan bahwa aplikasinya layak.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menemukan kesamaan varians residual, pemenuhan asumsi klasik sangat penting (Ratnawati,dkk, 2025). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah yaitu : Jika nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila nilai Signifikansi (Sig.

2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (2026).

Pada Gambar 2 Hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, menggunakan model regresi ini untuk memprediksi variabel dependen hanya perlu memasukkan variabel independen.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menilai pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ratnawati,dkk, 2025). Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini diformulasikan menjadi regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1 . X1 + b2 . X2$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Profesionalisme
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien Regresi Variabel X1
- b2 : Koefisien Regresi Variabel X2

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.816	1.637		-1.109	.270
Kepemimpinan	.293	.096	.168	3.070	.003
Profesionalisme	.397	.087	.435	4.579	.000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah (2026)

Persamaan regresi di atas dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta -1,816 yang menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan, profesionalisme dan kedisiplinan kerja dianggap 0 (nol), maka kinerja pegawainya adalah -1,816
2. Koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,293 yang artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel kepemimpinan sebesar 1 poin, maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,293
3. Koefisien variabel profesionalisme sebesar 0,397 yang artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel profesionalisme sebesar 1 poin, maka akan menaikkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,276.

UJI HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial antara variabel bebas dan variabel tidak bebas. Hipotesis dianggap kostan jika nilai t hitung signifikan kurang dari $\alpha = 5\%$ dari analisis regresi (Ratnawati,dkk,2025). Pengambilan keputusan ditolak dan diterimanya hipotesis alternative (Ha) yaitu : jika nilai Sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima (ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terkait). Dan jika nilai Sig > 0,05 maka H0 diterima dan ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terkait).

**Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.816	1.637		-1.109	.270
KEPEMIMPINAN	.293	.096	.168	3.070	.003
PROFESIONALIS ME	.397	.087	.435	4.579	.000

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah (2026).

1. Pengaruh kepemimpinan, berdasarkan pengujian secara parsial dengan program SPSS tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t hitung 3,070 nilai signifikan 0,003. Nilai signifikan 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh profesionalisme, berdasarkan pengujian secara parsial pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan program SPSS diperoleh t hitung sebesar 4,579 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen berpengaruh secara bersamaan atau menyeluruh (Ratnawati,dkk, 2025).

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	611.194	3	203.731	84.266	.000 ^b
Residual	222.431	92	2.418		
Total	833.625	95			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PROFESIONALISME, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah (2026)

Hasil uji F penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima dan nilai F hitung sebesar 84,266 dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme secara silmultan memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh variabel independensi terhadap variabel dependen adalah tujuan dari analisis ini. Hasil perhitungan koefisien determinan (R^2) sebagai berikut :

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0.856 ^a	0.733	0.724	1.555

a. Predictors: (Constant) KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME.

Sumber : Data diolah (2026).

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,726, atau 72,6%, yang menunjukkan bahwa variabel independen (kepemimpinan dan profesionalisme) memiliki persentase besar pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 72,6%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model (kepemimpinan dan profesionalisme) memiliki kemampuan untuk menjelaskan sebesar 72,6% dari variabel dependen (kinerja pegawai), sedangkan 27,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif tercermin melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Ketika pemimpin mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, serta dukungan terhadap kebutuhan pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik dan memberikan motivasi akan mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai (Kurniawan dan Kasmawati 2025).

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Profesionalisme tercermin dari kemampuan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja, konsistensi terhadap profesi, kepuasan dalam bekerja, serta sikap kolaboratif. Pegawai yang profesional akan bekerja sesuai standar dan etika yang berlaku, sehingga mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Musfira, dkk, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dan profesionalisme secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan profesionalisme merupakan factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem kerja yang efektif dalam organisasi (Setiawan, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Timur, efektivitas kepemimpinan, yang tercermin melalui kemampuan dalam memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada pegawai, berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Variabel profesionalisme juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kompetensi, tanggung jawab, serta komitmen dalam menjalankan tugas, mampu mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja pegawai. Dan secara simultan, kepemimpinan dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang efektif. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan profesionalisme yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan dan profesionalisme sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

REFERENSI

- Bohalima, Adriana Yeria. 2024. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUK DALAMPADA KANTOR CAMAT TELUK DALAM." 7(2):254–64.
- Daulay, Rizki Utari. 2020. "PENGARUH INTEGRITAS AUDITOR, INDEPENDENSI AUDITOR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA AUDITOR (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan)." *Http://Repository.Uinsu.Ac.Id/9502/1/*.
- Fatih, Hardika Muhammad, and Dahliana Iskandar. 2025. "Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Banjarmasin." 9(1):31–39.
- Kurniawan, Shahrin Sapriy, and Yuni Kasmawati. 2025. "Pengaruh Kepemimpinan Melayani Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Motivasi (Studi Pada Direktorat Jenderal Kerja Sama Asean, Kementerian Luar Negeri)." *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 5(2):2025. doi:10.53866/jimi.v5i2.749.
- Musfira, Muhammad Idris, and Hery Sugeng Waluyo. 2020. "Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Baru."

-
- Nobel Management Review* 126–34. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/966>.
- Ratnawati, Riyama Intan Sukma, Syamsuri Rahi, and Kirana Ikhtiari. 2025. “Pengaruh Struktur Audit , Konflik Peran , Dan Ketidakjelasan Peran Auditor Terhadap Kinerja Auditor Di Wilayah Kota Makassar Abstrak Pendahuluan.” 8(3):966–75.
- Setiawan, Yudha. 2021. “PENGARUH KEPEMIMPINAN, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BAHANA LINE DI SURABAYA.” (I):6.
- Wibawa, Sudrajat, Titi Stiawati, and Rina Yulianti. 2025. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bekasi.” 14(02):880–93.
- Yarsasi, Sri, Imam Tahyudin, and Taqwa Hariguna. 2025. “Analisis Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling Pada Aplikasi SMARTPLS.” *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia (JPTI)* 5(7):1905–13.