



PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI TINGKAT KECAMATAN CIMAH SELATAN

Dedi Supriadi, Bambang Sucipto, Aep Saepudin

Program Studi Administrasi Publik, STIA Bandung

Abstrak

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik dan tercapainya tujuan organisasi diperlukan profesionalisme dari setiap pegawai. Tidak dapat dipungkiri bahwa profesionalisme pegawai akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin efisien pula penyelesaian tugasnya. Jika kinerja pegawai semakin baik maka kinerja instansi pun akan semakin baik. Di sinilah diperlukan profesionalisme dalam berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional guna mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan. Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan populasi dan sampel seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam Riset ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil Riset menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi yang sangat signifikan yaitu sebesar 0,931 atau 93,1% yang menunjukkan bahwa profesionalisme mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan dan sisanya 6.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam Riset ini. Oleh karena itu, hipotesis dalam Riset diterima karena didukung oleh nilai signifikansi.

Kata Kunci: kinerja, organisasi, pegawai, pelayanan publik, profesionalisme.

PENDAHULUAN

Aparatur negara selaku eksekutor jasa untuk warga sekaligus selaku penjamin jawab guna jasa biasa di Indonesia yang memusatkan tujuannya pada public service, mempertimbangkan

serta memperjuangkan tercapainya target abdi pada semua warga dalam bermacam susunan. Perihal ini mewajibkan pihak penguasa tetap melangsungkan perbaikan menyangkut mutu jasa yang diperoleh. Jasa yang

bermutu berarti jasa yang sanggup berikan kepuasan pada klien(warga) serta sanggup penuhi impian warga. Karena klien ialah manusia yang menyambut hasil profesi dari kemampuan sesama manusia karyawan(Susanti, 2021).

Pendapatan kemampuan karyawan yang bagus serta untuk tercapainya tujuan badan diperlukan tindakan profesionalisme dari tiap karyawan. Tidak dibantah profesionalisme dari karyawan hendak amat pengaruhi kinerjanya. Terus menjadi bagusnya kemampuan karyawan hendak terus menjadi tingkatan kemampuan penanganan tugasnya. Dengan terus menjadi bagusnya kemampuan dari para karyawannya hingga kemampuan dari lembaga itu hendak jadi bagus pula. Disinilah dibutuhkan profesionalisme yang berfungsi dalam badan di bermacam kadar manajemen buat menggerakkan sumber daya manusia yang terdapat dengan cara logis supaya kemampuan menggapai tujuan serta target yang mau digapai. Profesionalisme pula wajib sanggup mengakomodasi perubahan- perubahan bagus bernilai dalam negeri ataupun garis besar dampak gairah warga yang terus menjadi bertumbuh(Siburian, 2014).

Profesionalisme dalam sesuatu profesi ataupun pekerjaan sudah lama menemukan atensi dari para praktisi. Dalam bertugas, tiap manusia dituntut buat dapat mempunyai profesionalisme sebab di dalam profesionalisme tercantum keahlian ataupun kemampuan dalam memaksimalkan ilmu wawasan, durasi, daya alhasil hendak berakibat pada kenaikan kemampuan. Dalam bertugas, tiap sumber daya manusia wajib mempunyai profesionalisme sebab di dalam profesionalisme memiliki keahlian dalam melaksanakan profesi dan

mempunyai mutu serta kualitas yang besar terdapatnya kemauan melajukan tujuan dalam perkembangan buat meningkatkan pekerjaannya serta industri. Disinilah dibutuhkan profesionalisme yang berfungsi dalam badan di bermacam kadar manajemen buat menggerakkan sumber daya manusia yang terdapat dengan cara logis supaya kemampuan menggapai tujuan serta target yang mau digapai. Aspek yang pengaruhi kemampuan ialah profesionalisme ialah begitu juga dorongan sesuatu bagian yang amat berarti dalam sesuatu badan ataupun perusahaan (Fausiah, 2022).

Kecamatan Cimahi Selatan ialah perangkat daerah di Pemerintah Kota Cimahi yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan Pelayanan Publik Kepada Masyarakat serta Penyelenggara Roda Pemerintahan di Tingkat Kecamatan yang meliputi 5 (lima) Kelurahan. Adapun kelima kelurahan tersebut yaitu Kelurahan Cibeber, Kelurahan Leuwigajah, Kelurahan Utama, Kelurahan Melong, dan Kelurahan Cibeureum dengan total luas wilayah 17,44 km² (BPS, 2022). Jumlah penduduk di Kecamatan Cimahi Selatan ialah sebanyak 234.844 jiwa yang didominasi penduduk dengan usia muda yaitu berusia 10-39 tahun sebanyak 113.833 jiwa atau 48,48 % dari total jumlah penduduk. Angka tersebut ialah peluang sekaligus tantangan bagi Kecamatan Cimahi Selatan untuk senantiasa meningkatkan kinerja aparaturnya dalam rangka memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Selain itu, pada Kelurahan Utama, terdapat 3 warga yang menderita kekurangan gizi dan terdapat 130 korban jiwa akibat banjir. Sistem peringatan dini khusus tsunami, serta rambu-rambu dan jalur evakuasi bencana tidak dimiliki oleh seluruh kelurahan di Kecamatan Cimahi Selatan.

Hal ini menjadi juga pekerjaan rumah tersendiri yang menuntut profesionalisme aparatur pemerintah di Kecamatan Cimahi Selatan guna menyelesaikan setiap persoalan yang ada di wilayahnya.

Salah satu perihal yang berarti dalam pengurusan sumber daya daya kegiatan ialah permasalahan hasil kegiatan ataupun yang lebih diketahui dengan kemampuan. Kemampuan karyawan ialah hasil kegiatan dengan cara mutu serta jumlah yang digapai oleh sesama manusia karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Kemampuan mempunyai ketergantungan akrab dengan dorongan area kegiatan, ganti rugi dan profesionalisme dari para daya kegiatan (Dewi, 2019). Kemampuan karyawan mempengaruhi kepada kemampuan badan, sebab badan tidak hendak tercipta bila tidak ada karyawan selaku sumber daya yang diperlukan dalam badan. Koreksi kemampuan bagus buat manusia ataupun golongan jadi pusat atensi dalam usaha tingkatkan kemampuan badan. Kemampuan badan ataupun badan amat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan, oleh karena itu bila kemampuan badan mau diperbaiki pastinya kemampuan karyawan butuh dicermati. Buat tingkatkan kemampuan ini butuh terbuat standar pencapaiannya lewat penyusunan statment mengenai bermacam situasi yang diharapkan kala profesi hendak dicoba. Oleh sebab itu, periset terpikat buat mengangkut kejadian itu ke dalam riset yang bertajuk Akibat Profesionalisme kepada Kemampuan Karyawan di Kecamatan Cimahi Selatan.

Bagi Kurniawan (2005) dalam Wirjayanti (2014) Profesionalisme bisa dimaksud selaku sesuatu keahlian serta keahlian semanusia dalam melaksanakan profesi bagi aspek serta

kadar tiap-tiap. Profesionalisme menyangkut kesesuaian antara keahlian yang dipunyai oleh birokrasi dengan keinginan kewajiban, terkabul kesesuaian antara keahlian dengan keinginan kewajiban ialah ketentuan terjadinya aparatur yang handal. Maksudnya kemampuan serta keahlian petugas memantulkan arah serta tujuan yang mau digapai oleh suatu badan.

Profesionalisme berawal dari bahasa inggris professionalism yang dengan cara leksikal berarti watak handal. Manusia yang handal mempunyai sikap-sikap yang berlainan dengan manusia yang tidak handal walaupun dalam profesinya serupa. Watak handal berlainan dengan tindakan para handal ataupun tidak handal serupa sekali. Watak yang diartikan ialah semacam yang bisa diperlihatkan dalam aksi, bukan yang dikemas dalam perkata yang diklaim oleh pelakon dengan cara manusia (Fausiah, 2022).

Rancangan kemampuan bisa didefinisikan selaku tingkatan pendapatan hasil. Kemampuan ialah hasil dari serangkaian cara aktivitas yang dicoba buat menggapai tujuan khusus dari sesuatu badan. Evaluasi kemampuan amat berarti dicoba sebab bisa dipakai selaku dimensi kesuksesan sesuatu badan dalam menggapai tujuannya (Sugiarti, 2018).

Kemampuan badan ialah cerminan hal hasil kegiatan sesuatu badan dalam menggapai tujuannya yang dipengaruhi oleh sumber daya yang dipunyai oleh badan itu. Sumber daya yang diartikan bisa berbentuk raga semacam sumber daya manusia ataupun nonfisik semacam peraturan, data, serta kebijaksanaan. Rancangan kemampuan badan pula melukiskan kalau tiap badan khalayak membagikan jasa pada warga serta bisa dicoba pengukuran kinerjanya dengan memakai indikator-indikator kemampuan yang terdapat buat

memandang apakah badan itu telah melakukan tugasnya dengan bagus serta buat mengenali tujuannya telah berhasil ataupun belum(Larasati, 2018).

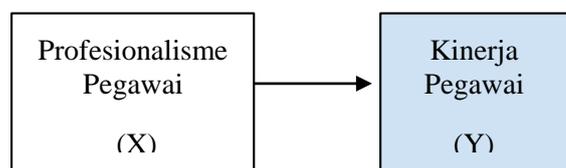
Riset terpaut awal dicoba oleh Rahmadani, Arenawati serta Widyastuti(2020) dengan kepala karangan Akibat Tingkatan Profesionalisme kepada Kemampuan Karyawan Di Tubuh Pertanahan Nasional Kota Cilegon. Riset ini menganalisa mengenai Akibat Tingkatan Profesionalisme kepada Kemampuan Karyawan di Tubuh Pertanahan Nasional Kota Cilegon. Riset ini memakai tata cara Kuantitatif korelatif yang mengukur akibat profesionalisme kepada kemampuan karyawan. Populasi riset ini ialah seluruh karyawan di BPN Kota Cilegon. Dengan memakai keseluruhan sampling ataupun sample bosan, hingga ilustrasi riset ini ialah sebesar 77 manusia karyawan. Hasil riset membuktikan kalau akibat profesionalisme kepada kemampuan karyawan ialah sebesar 52, 7% selebihnya 47, 3 disebabkan aspek lain.

Riset terpaut yang kedua dicoba oleh Ramadhan, G. (2018). Analisa Ikatan Profesionalisme Kegiatan Karyawan kepada Kemampuan Karyawan Pada Kantor Biro Kependudukan serta Pencatatan Awam Kota Banjarmasin. Tujuan riset ini ialah buat mengenali cerminan Profesionalisme kegiatan dengan kemampuan karyawan pada Biro Kependudukan serta Pencatatan Awam Kota Banjarmasin. Tata cara riset ini memakai pendekatan kuantitatif, populasi dalam riset ini ialah karyawan Biro Kependudukan serta Pencatatan Awam Kota Banjarmasin dengan ilustrasi yang didapat 30 manusia responden. Bersumber pada riset yang sudah dicoba membuktikan kalau hasil kalkulasi variabel Profesionalisme kegiatan terkategori lumayan bagus sebesar 50% serta kalkulasi hasil kemampuan

karyawan telah terkategori lumayan bagus sebesar 60%.

Berdasarkan Riset terkait diatas, terdapat perbedaan dan persamaan dengan Riset yang sedang dilakukan. Persamaan antara kedua Riset terkait dengan Riset ini ada pada metode Riset yang sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode. Adapun perbedaan antara Riset terkait dengan Riset saat ini terdapat pada lokus Riset, subjek dan objek dari Riset.

Berikut ialah kerangka pemikiran yang diambil berdasarkan hasil uraian teoritis:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE RISET

Riset yang digunakan ialah pendekatan Riset kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Riset kuantitatif ialah "Metode Riset yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen Riset, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Hubungan antar variabel ialah hubungan kausalitas. Variabel Riset terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya ialah profesionalisme pegawai sedangkan variabel terikatnya ialah kinerja pegawai.

Riset ini dilakukan di Kantor Kecamatan Cimahi Selatan Jl. Baros No.14, Utama, Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi, Jawa Barat. Populasi dan sampel pada Riset ini ialah seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Cimahi Selatan sebanyak 47 manusia. Teknik analisis data yang

digunakan dalam Riset ini yaitu teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cimahi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu faktor penting dalam sebuah Riset ialah karakteristik dari responden yang mempunyai berbagai karakteristik yang dapat berpengaruh pada profesionalisme dan kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Selatan. Karakteristik ini meliputi karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan jadi salah satu aspek yang bisa pengaruhi profesionalisme serta kemampuan karyawan. Karakter responden bersumber pada tingkatan pembelajaran bisa diamati pada bagan selanjutnya:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Manusia)	Persentase (%)
1	SMA	7	14.89
2	Diploma	2	4.26
3	S1	25	53.19
4	S2	13	27.66
Total		47	100

(Sumber: Peneliti, 2023)

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagan Karakter responden bersumber pada tipe kemaluan di dasar ini membuktikan kalau responden dengan tipe kemaluan pria ialah sebesar 33 manusia. Sebaliknya responden dengan tipe kemaluan wanita ialah sebesar 14 manusia. Sepenuhnya ditunjukkan pada bagan selanjutnya:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Manusia)	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	70.21
2	Perempuan	14	29.79
Total		47	100

(Sumber: Peneliti, 2023)

Karakteristik

Responden Berdasarkan Usia

Bersumber pada hasil angket, didapat informasi responden bersumber pada umur semacam yang ditunjukkan pada bagan selanjutnya:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Manusia)	Persentase (%)
1	18-29	6	4.26
2	30-39	21	21.28
3	40-49	22	53.19
4	≥ 50	9	21.28
Total		47	100

(Sumber: Peneliti, 2023)

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari hasil perhitungan dalam model summary dibawah ini, dapat dilihat nilai angka *R adjusted square* berikut:

Tabel 4. Model Summary Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.864	2.640

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable:

Y

sumber: data primer diolah, 2023

Besarnya angka adjusted R square (r^2) ialah 0,931. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh profesionalisme dan kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Selatan

secara gabungan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan, dengan cara menghitung koefisien (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0,931 \times 100 \% \\
 &= 93,1 \%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cimahi Selatan secara gabungan ialah sebesar 93.1 %, sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi faktor lain diluar Riset yang dilakukan. Dengan kata lain, variabilitas kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan yang bisa diterangkan dengan memakai variabel profesionalisme ialah sebesar 93, 1%, sebaliknya akibat sebesar 6, 9% diakibatkan oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengetesan Anggapan dicoba dengan metode menyamakan nilai taraf signifikansi (sig) hasil penghitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) semacam nampak pada bagan selanjutnya membuktikan besarnya angka derajat signifikansi(sig) riset:

Tabel 5. Anova
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2039.693	1	2039.693	292.581	.000 ^a
Residual	313.712	45	6.971		
Total	2353.404	46			

a. Predictors:
(Constant), X

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2039.693	1	2039.693	292.581	.000 ^a
Residual	313.712	45	6.971		
Total	2353.404	46			

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer diolah, 2023

Bersumber pada kalkulasi dengan dorongan aplikasi SPSS begitu juga nampak pada bagan anova diatas, kalau nilai signifikansi sebesar 0, 000 < 0,05 maksudnya H0 ditolak serta H1 diperoleh, alhasil bisa disimpulkan kalau terdapat akibat langsung antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan.

Tabel 6. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.965	2.215		1.790	.080
	X	.944	.055	.931	17.105	.000

a. Dependent Variable: Y

sumber: data primer diolah, 2023

Besarnya pengaruh Variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi pada Tabel 6 diatas, nilai Constant a ialah sebesar 3.965, nilai kinerja ialah 0.944, sehingga model persamaan regresi sederhananya ialah:

$$Y = a+bX$$

$$Y = 3.965 + 0.944X$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta = nilai konstanta variabel profesionalisme yaitu 3.965.
2. Nilai koefisien regresi 0.944X, artinya setiap ada tambahan 1% nilai variabel profesionalisme, nilai variabel kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan akan naik sebesar 0.944. Karena nilai koefisien bernilai positif, maka variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependent

Sehingga proses pengambilan keputusan pada uji linier sederhana yaitu:

1. Nilai sig tabel Coefficients yaitu $0.000 < 0.05$, yang berarti adanya pengaruh antara variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan.
2. Berdasar pada nilai t: telah diketahui bahwa nilai t_{hitung} yaitu $17.105 > t_{tabel}$ 1.987, maka hasilnya memperlihatkan
3. variable profesionalisme memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan.

Hasil Riset menunjukkan bahwa variabel pekerjaan mendapat nilai. = 0,000 (nilai Sig. < 0,05) kurang dari 0,05 yang berarti variabel pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kota Cimahi Kecamatan Cimahi Selatan sehingga Riset ini mampu membuktikan hipotesis adanya pengaruh. Profesionalisme pada pekerja kinerja di Kota Cimahi Kecamatan Cimahi

Selatan. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pekerjaan terhadap kinerja pegawai di kota Cimahi kecamatan Cimahi Selatan. Dengan adanya profesionalisme yang dimiliki setiap pegawai pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi, dan hal ini harus dijaga dengan baik oleh seluruh pegawai dan pimpinan Kecamatan Cimahi Selatan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis. Cara mencapai tujuan yang berkelanjutan seperti yang diharapkan oleh pemerintah di tingkat kecamatan pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Berdasarkan hasil Riset, secara umum Kecamatan Cimahi Selatan sudah menerapkan profesionalisme pegawai dengan baik dan dengan demikian dapat kita ketahui bersama bahwa kinerja pegawai di Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi mengalami peningkatan.

SIMPULAN

Bersumber pada hasil analisa dalam riset ini, hingga bisa disimpulkan kalau ada akibat yang signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan sebesar 93.1%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik profesionalisme akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi. Adapun berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka disarankan kepada pimpinan Kecamatan Cimahi Selatan agar senantiasa berupaya meningkatkan dan mempertahankan profesionalisme pegawai yang dimiliki, melalui keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan misi, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan. Selain itu sarana prasarana penunjang, pendidikan dan

pelatihan serta kompensasi pegawai untuk dapat ditingkatkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh SDM dapat dimaksimalkan dengan baik. Kemudian pegawai di lingkungan Kecamatan Cimahi Selatan agar selalu berkoordinasi serta bersinergi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat terorganisir dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Badan Pusat Statistik. (2022). Kecamatan Cimahi Selatan Dalam Angka 2022. Diakses pada 12 Februari 2023. Tersedia di: <https://cimahikota.bps.go.id/publication/2022/09/26/8512ff7978fc4e2678ebe900/kecamatan-cimahi-selatan-dalam-angka-2022.html>

Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surabaya).

Fausiah, N. (2022). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bulukumba*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar).

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Rahmadani, R. T., Arenawati, A., & Widyastuti, Y. (2021). Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2).

Rahmadhani, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten) di Kecamatan Kuranji Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 1(2), 98-109.

Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. (Skripsi, Universitas Singaperbangsa Karawang).

Siburian, J. H. (2014). *Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Medan Helvetia Kota Medan*. (Skripsi, Universitas Sumatera Utara).

Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105-114.

Sugiyono. (2017). *Statistikan Untuk Riset*. Ed.29, Bandung: ALFABETA.

Susanti, E. (2021). *Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Publik Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tanah Bumbu*. (Skripsi, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Wirjayanti, F. (2014). *Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru*. (Skripsi, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).