

Profesionalisme Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang

Hafiz Al Ghifary¹, Anisah²

^{1,2}Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Hafiz Al Ghifary¹, e-mail: alhafiz1221@gmail.com

Anisah², e-mail: anisah@fip.unp.ac.id

Abstract

Professionalisme is a mentality that should be possessed by representative in doing their work. In working, a worker is expected to act as per the governing set of principles so the nature of administration can run true to form. This examination was led to get data about the impressive skill of representative at the Padang City Social Service Office which was assessed regarding responsibility, obligation and discipline. The examination strategy utilized is expressive quantitative with a populace of 36 representative. In this review, the creators utilized an all out testing strategy where the example was taken with similar as the all out populace, specifically 36 representative. The exploration instrument utilized is a Likert Scale Model with give elective responses. In view of the consequences of information examination, it shows that impressive skill of representative at the Padang City Social Services Office is in the great class with a worth of 4. 105 it is trusted that later on the incredible skill of representatives at the Padang City Social Service Office can be kept up with and gotten to the next level.

Abstrak

Profesionalisme merupakan sikap mental yang harus dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam bekerja, seorang pegawai diharapkan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip kode etik yang mengatur setiap tindakannya dalam bekerja agar setiap tindakan yang dilakukannya dalam bekerja sesuai dengan kode etik. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang bagaimana profesionalisme kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang yang dinilai dari segi komitmen, tanggung jawab, dan disiplin. Teknik pengambilan sampel *Total Sampling* adalah teknik yang digunakan penulis dalam pengambilan sampel penelitian, dimana sampel mengambil jumlah seluruh populasi yang ada yaitu 36 orang. Model *Skala Likert* adalah instrumen penelitian yang penulis gunakan dengan lima pilihan jawaban yang disediakan. Dilihat dari hasil analisis data yang telah penulis lakukan, maka didapati profesionalisme kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Padang termasuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4, 105. Diharapkan nantinya profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang bisa terus bertahan pada tingkat yang tinggi dan bisa naik pada ke level yang lebih tinggi lagi.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja; Komitmen; Tanggung Jawab; Disiplin

How to Cite: Ghifary, Hafiz Al dan Anisah (2023). Profesionalisme Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3 (3), 204-209. doi: 10.24036/jeal.v3i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Pegawai adalah aparatur pemerintah dan sekaligus penyelenggara pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat hendaknya adil dan tanpa memandang golongan, Karena itulah pegawai harus bekerja secara profesional dan memiliki sikap profesionalisme dalam dirinya. Sikap profesionalisme wajib dimiliki seorang pegawai ketika melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Gustina (2020) Sikap profesionalisme adalah sikap yang wajib tertanam dalam diri tiap pegawai dalam melaksanakan setiap aktivitas pekerjaannya. Sikap profesionalisme hendaknya selalu bersandar pada kode etik dan nilai moral. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai yang memiliki sikap profesionalisme dituntut untuk memiliki sikap komitmen dalam bekerja, memiliki sikap tanggung jawab dan memiliki sikap disiplin dalam bekerja (Rasu et al., 2021).

Keterampilan, pengetahuan, dan sikap adalah faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Ketiga hal tersebut yang nantinya akan menggambarkan kualitas dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, namun moral dan etika dalam diri pegawai akan sangat mempengaruhi sikap profesionalisme dalam bekerja. Menurut Edi (2010) Profesionalisme yang dimiliki oleh seseorang tidak hanya tolak ukur dari keterampilan dan kemampuan saja, akan tetapi moral dan etika pada diri orang itu sendiri. Meskipun profesionalisme adalah sebuah sikap pegawai dalam bekerja, namun keterampilan pegawai dalam bekerja juga mempengaruhi profesionalisme kerja. Menurut Runkat (2021) profesionalisme merupakan perpaduan sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai ketika bekerja. Pegawai yang memiliki sikap profesionalisme biasanya memiliki dampak positif baik pada pekerjaannya maupun dengan lingkungan sosial tempat dia bekerja.

Pegawai sebagai aparatur yang memberikan pelayanan kepada masyarakat diharapkan memiliki sikap profesionalisme yang sesuai dengan kode etik dan tidak bertentangan dengan nilai dan norma yang berlaku. Menurut Iqbal (2019) profesionalisme adalah sebuah sikap yang memiliki keyakinan bahwa tingkah laku dan tindakan pegawai dalam menyelenggarakan layanan sangat ditentukan dari sikap yang baik dan budi pekerti luhur. Pegawai dengan sikap profesionalisme biasanya akan bisa memposisikan dirinya agar dapat memahami kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut Sedarmayanti (2011) profesionalisme merupakan sikap positif yang dimiliki oleh pegawai yang diikuti dengan keterampilan dalam mengembangkan mutu karyanya.

Sikap profesionalisme adalah hal yang penting untuk dimiliki pegawai dalam dunia kerja karena profesionalisme akan berdampak positif baik bagi diri pegawai itu sendiri maupun organisasi. Menurut Siagian (2009) profesionalisme merupakan sikap positif dan memiliki keandalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tercapainya mutu yang tinggi. Sikap profesionalisme kerja pegawai dapat dilihat dari aspek komitmen, tanggung jawab dan disiplin. Pada aspek komitmen, seorang pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya akan memiliki sikap setia dan rela berkorban pada organisasi tempat dia bekerja. Menurut Melinda & Syahril (2020) komitmen dalam bekerja ditandai dengan sikap rela berkorban, sikap setia, loyal dan mau menghabiskan waktu dan tenaganya demi kepentingan organisasi. Pada aspek tanggung jawab, seorang pegawai yang memiliki sikap tanggung jawab tentu akan bersedia menerima segala tugas dan kewajiban serta mengerjakannya dengan semangat tinggi dan sepenuh hati. Sikap tanggung jawab bukan hanya sekedar kesediaan mau menerima tugas dan kewajiban, namun juga sikap untuk berani memikul resiko apabila terjadi kesalahan (Wahyu, 2021). Pada aspek disiplin, pegawai yang memiliki sikap disiplin biasanya akan bersedia mematuhi setiap aturan yang dibuat oleh organisasi tempat dia bekerja. Menurut Haryani (2013) seorang pegawai yang memiliki sikap disiplin biasanya akan memiliki tingkah laku yang sesuai dengan aturan perusahaan baik yang tidak tertulis maupun yang tertulis.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dalam aspek komitmen, tanggung jawab dan disiplin pegawai dalam bekerja, penulis menemukan masih rendahnya profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang dalam ketiga aspek tersebut, hal ini tergambar dari fenomena-fenomena yang penulis temukan di Kantor Dinas Sosial Kota Padang, seperti masih ada pegawai yang keluar masuk tempat kerja untuk kepentingan pribadi pada jam kerja, pegawai yang masih malas, lesu dan tidak semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada aspek tanggung jawab, penulis menemukan masih ada pegawai yang suka menunda tugas yang diberikan kepadanya sehingga tugas yang diberikan tersebut tidak selesai tepat pada waktunya. Pada aspek disiplin, penulis menemukan masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Hal ini menunjukkan masih rendahnya disiplin pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang.

Secara umum, tujuan dilakukannya penelitian di Kantor Dinas Sosial Kota Padang yaitu untuk mengetahui seberapa tinggi profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang. Sedangkan tujuan penelitian secara khusus yaitu untuk mengukur seberapa tinggi profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang dilihat dari aspek seberapa tinggi komitmen pegawai dalam bekerja, seberapa tinggi tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan seberapa tinggi disiplin pegawai dalam bekerja.

2. Metode Penelitian

Dinas Sosial Kota Padang Provinsi Sumatera Barat merupakan tempat melakukan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Jumlah populasi dan sampel sama, yaitu 36 orang pegawai karena penulis menggunakan teknik *Total Sampling* dalam pengambilan sampel penelitian. Skala Likert adalah teknik instrumen penelitian yang penulis gunakan dengan lima pilihan jawaban yang menggunakan skala penilaian 1-5. Sebelum menggunakan angket dalam penelitian, penulis melakukan uji coba angket dan uji validitas angket dengan aplikasi Microsoft Excel 2013. Setelah data valid dan reliabel, maka selanjutnya kuesioner diberikan kepada responden penelitian. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan rumus rata-rata (mean) dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2013 untuk analisis data penelitian.

3. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis untuk mengukur seberapa tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang yang diukur dari seberapa tinggi komitmen kerja pegawai, seberapa tinggi tanggung jawab pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan seberapa tinggi disiplin pegawai dalam bekerja, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang penulis sajikan pada tabel 1. Secara keseluruhan, profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang telah dapat dikatakan memiliki profesionalisme yang tinggi.

Tabel 1 Data Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Komitmen	4, 109	Tinggi
2	Tanggung Jawab	4, 115	Tinggi
3	Disiplin	4, 091	Tinggi
	Rata-Rata	4, 105	Tinggi

Dilihat dari aspek komitmen adalah 4,109 dan berada pada kategori tinggi. Sehingga pegawai perlu mempertahankan komitmennya dan terus melakukan peningkatan agar mencapai hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat dilihat skor tertinggi yaitu 4,333 pada aspek keinginan untuk berusaha keras dalam pekerjaan. Ini disebabkan karena pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya, keterikatan karyawan dengan pekerjaannya secara emosional sehingga pegawai akan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitasnya sehingga komitmen pegawai terhadap kantor meningkat dan menjadi lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Valentin, Jackson, dan Mathis (2014:156) komitmen merupakan melekatnya emosional terhadap pekerjaan dan organisasi yang melibatkan kesetiaan, kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan rata-rata terendah dari indikator komitmen adalah 3, 75 pada sub indikator keinginan kuat untuk tetap bekerja berada pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena pegawai masih menganggap melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan cuma sekedar menuntaskan kewajiban dan bukan sebagai upaya untuk pengembangan diri, maka penulis mengharapkan pegawai agar meningkatkan kesadaran diri agar tidak hanya sekedar melaksanakan dan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai kewajiban tapi juga sebagai upaya pegawai dalam melakukan pengembangan diri. Secara keseluruhan tingkat komitmen pegawai dilihat dari aspek keinginan kuat untuk tetap bekerja, keinginan kuat untuk berusaha keras dalam pekerjaan, memiliki keyakinan dan menerima nilai serta tujuan dari organisasi adalah 4,109 yang berada pada kategori tinggi. Dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalisme pegawai dari segi komitmen di Kantor Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori tinggi, akan tetapi perlu bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi agar mencapai kategori sangat tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja yang baik.

Dilihat dari aspek tanggung jawab adalah 4, 115 dan berada pada kategori tinggi. Sehingga pegawai perlu mempertahankan sikap tanggung jawabnya dan terus melakukan peningkatan agar mencapai hasil yang sangat baik. Berdasarkan hasil penelitian profesionalisme kerja pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang dapat dilihat skor tertinggi yaitu 4, 228 pada aspek berani dan ikhlas memikul resiko. Ini disebabkan karena pegawai dalam melaksanakan tugas berusaha sebaik mungkin untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melaksanakan dengan seluruh kemampuannya, berani mengambil resiko akibat dari kelalaian dalam melaksanakan tugas dan berusaha memperbaiki kesalahan yang telah diperbuatnya, sehingga tanggung jawab pegawai terhadap kantor menjadi meningkat dan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Manullang (2012:27) tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya serta bersedia untuk mengambil resiko untuk memperbaiki kesalahan selama melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Purwanto (2012:25) tanggung jawab merupakan sikap seseorang yang memiliki kesanggupan untuk menjalankan suatu tugas dan kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Sedangkan rata-rata terendah dari indikator tanggung jawab adalah 4 pada sub indikator menyelesaikan tugas dengan baik yang berada pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena pegawai terkadang suka menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pegawai dalam menetapkan prioritas pekerjaan yang harus dikerjakan terlebih dahulu sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Dengan bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan kepada pegawai dan berani memikul resiko terhadap kelalaian dalam melaksanakan tugas serta berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin maka

tanggung jawab pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori tinggi, akan tetapi perlu bagi pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi agar mencapai kategori sangat tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja yang baik.

Dilihat pada aspek disiplin adalah 4, 091 yang termasuk dalam kategori tinggi dan perlu ditingkatkan agar mencapai hasil yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata-rata tertinggi dari sub indikator kehadiran dengan skor 4, 222 yang termasuk ke dalam kategori baik. Ini disebabkan karena pegawai sangat menghargai kehadiran dan selalu melaksanakan apel pagi. Seperti yang dikemukakan oleh Sudjono (2007:72) disiplin merupakan sikap pegawai yang taat dan patuh kepada peraturan yang berlaku dan menghargai kehadiran, seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

Sedangkan skor terendah dari sub indikator taat dan patuh terhadap peraturan dengan skor 4 yang berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan oleh kesadaran diri pegawai yang rendah terhadap aturan kantor yang berlaku, masih ada pegawai yang masih belum taat dan patuh terhadap peraturan kantor, maka penulis mengharapkan pegawai agar meningkatkan kesadaran diri terhadap aturan kantor yang berlaku dan berusaha untuk taat dan patuh kepada peraturan tersebut, sehingga ketertiban dalam bekerja bias tercapai dan pegawai juga akan lebih tertib dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis (2007:314) disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dan juga suatu bentuk pelatihan yang menegakkan aturan-aturan perusahaan. Menurut Singodimedjo (2012:86) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan-peraturan yang berlaku disekitarnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori tinggi, akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi, sehingga dengan disiplin kerja yang baik akan menyebabkan pencapaian tujuan lembaga yang lebih efektif dan efisien.

4. Pembahasan

Tingkat profesionalisme pegawai Dinas Sosial Kota Padang berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam aspek komitmen yaitu memiliki skor hasil 4, 109 dimana skor tersebut berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini, pegawai perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Skor tertinggi profesionalisme pegawai Dinas Sosial Kota Padang pada aspek komitmen yaitu 4, 333 pada sub indikator keinginan untuk berusaha keras dalam pekerjaan. Ini disebabkan karena pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya, keterikatan karyawan dengan pekerjaannya secara emosional sehingga pegawai akan berusaha dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktifitas sehingga komitmen pegawai kepada organisasi akan meningkat. Skor terendah profesionalisme kerja pegawai Dinas Sosial pada aspek komitmen yaitu 3, 75 pada bagian sub indikator keinginan kuat untuk tetap bekerja dengan skor hasil berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan karena pegawai menganggap melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan cuma sekedar menuntaskan kewajiban dan bukan sebagai upaya untuk pengembangan diri, maka penulis mengharapkan pegawai agar meningkatkan kesadaran diri agar tidak hanya sekedar melaksanakan dan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai kewajiban tapi juga sebagai upaya pegawai dalam melakukan pengembangan diri.

Sedangkan hasil penelitian profesionalisme kerja pada Dinas Sosial Kota Padang pada indikator tanggung jawab dengan skor hasil yaitu 4, 228 dalam sub indikator berani dan ikhlas memikul resiko. Ini disebabkan karena pegawai dalam dalam melaksanakan tugas berusaha sebaik mungkin untuk berani bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, melakukan yang terbaik, dan berani mengambil resiko karena kelalaian dalam melaksanakan tugas serta berusaha memperbaiki kesalahan yang telah diperbuatnya, hal inilah yang akan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Menurut Manullang (2012) Tanggung jawab adalah tingkah laku seorang pegawai ketika kewajiban dibebankan kepadanya dan dia akan berusaha memenuhi kewajiban yang diberikan kepadanya dengan sebaik mungkin serta bersedia menerima resiko apabila terjadi kesalahan selama melaksanakan tugas. Menurut Purwanto (2012) tanggung jawab adalah tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya dan sanggup memikul tugas tadi dengan sebaik-baiknya. Skor terendah pada aspek tanggung jawab yaitu 4 bagian sub indikator menyelesaikan tugas dengan baik dengan skor hasil yang berada pada kategori tinggi. Ini disebabkan oleh pegawai yang terkadang suka menunda pekerjaan dan sulitnya pegawai dalam menetapkan prioritas pekerjaan mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.

Skor tertinggi pada hasil penelitian profesionalisme kerja Dinas Sosial Kota Padang pada aspek disiplin yaitu 4, 222 dengan skor hasil berada pada kategori tinggi dari sub indikator kehadiran. Ini disebabkan karena pegawai sangat menghargai kehadiran dan selalu melaksanakan apel pagi. Menurut Sudjono (2007) disiplin adalah tingkah laku seorang pegawai yang patuh kepada peraturan dan bersedia hadir tepat waktu. Sedangkan skor terendah dari sub indikator taat dan patuh terhadap peraturan dengan skor hasil yang berada pada kategori tinggi yaitu 4. Penyebabnya yaitu kesadaran diri pegawai yang masih rendah terhadap aturan kantor yang

berlaku, masih ada pegawai yang masih belum taat dan patuh terhadap peraturan kantor, maka penulis mengharapkan pegawai agar meningkatkan kesadaran diri terhadap aturan kantor yang berlaku dan berusaha untuk taat dan patuh kepada peraturan tersebut, sehingga ketertiban dalam bekerja bisa tercapai dan pegawai juga akan lebih tertib dalam bekerja. Menurut Mathis (2007) disiplin merupakan tingkah laku yang harus dimiliki pegawai dalam menegakkan aturan-aturan organisasi tempat dia bekerja. Menurut Singodimedjo (2012) disiplin adalah sikap rela yang dimiliki oleh pegawai untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitar tempat dia bekerja.

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait profesionalisme kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Padang, bisa diambil kesimpulan bahwa profesionalisme merupakan sikap mental dan sikap positif yang dimiliki pegawai dalam bekerja dimana hal tersebut menggambarkan kualitasnya sebagai pegawai. Profesionalisme kerja pegawai dapat dilihat dari 3 aspek yaitu komitmen, tanggung jawab dan disiplin. Secara umum, profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang telah bisa dikatakan mempunyai sikap profesionalisme yang tinggi, hal ini dilihat dari skor hasil 4, 105 yang berada dalam kategori tinggi.

Profesionalisme kerja pegawai pada aspek komitmen merupakan sikap positif dari pegawai dalam bekerja dimana hal tersebut mencerminkan kualitasnya dalam bekerja. Dilihat dari aspek komitmen profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang berada pada kategori tinggi dengan skor hasil 4, 109 yang berada pada kategori tinggi. Profesionalisme kerja pegawai pada aspek tanggung jawab adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditanggihkan kepadanya. Profesionalisme kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Padang pada aspek tanggung jawab berada di kategori tinggi dengan skor hasil 4, 115 yang berada pada kategori tinggi. Profesionalisme kerja pegawai pada aspek disiplin merupakan kesanggupan pegawai dalam mematuhi aturan yang berlaku. Dilihat dari aspek disiplin, profesionalisme kerja Pegawai pada aspek ini memiliki skor hasil 4, 091 yang berada pada kategori tinggi.

Daftar Rujukan

- Edi, T. A. (2010). Memahami Karakteristik Pegawai Negeri Sipil Yang Profesional. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen*, 4.
- Gustina, E. (2020). Analisis Profesionalisme Guru di SMK Negeri 1 Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9, 14–19. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana>
- Haryani, R. (2013). Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1), 204–461.
- Ikbal, M. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja Di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Moderat*, 5, 16–31.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Mathis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Selemba Empat.
- Melinda, T., & Syahril, S. (2020). Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.24036/bmp.v9i1.104678>
- Purwanto. (2012). *Tugas dan Tanggung Jawab Staff Front Office*. Pustaka Belajar.
- Rasu, Y. M. V, Katuuk, D. A., Rotty, V. N. J., & Lengkong, J. S. J. (2021). Pengembangan Profesional Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Manado. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 117. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112137>
- Runkat, R. (2021). *Profesionalisme Kerja Perangkat Kelurahan Dalam Pelayanan Administrasi Pada Masyarakat Di Kantor Kelurahan Talikuran Barat Kecamatan Kawangkoan Utara*. 2.
- Sedarmayanti. (2011). *Kinerja dan Performance*. Mandar Maju.
- Siagian. (2009). *Profesionalisme Jurnalisme*. Rajawali Pers.
- Singodimedjo. (2012). *Disiplin Pegawai dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. Intrans Publishing.
- Sudjono. (2007). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Aksara Baru.

Wahyu, D. P., Sabandi, A., Adi, N., & Susanti, L. (2021). Persepsi Siswa Terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Solok. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 110–115. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.134>