

PENGARUH KOMPETENSI, PERILAKU, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP INDEKS PROFESIONALITAS PEGAWAI ASN BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI BANDAR LAMPUNG

Agung Wibowo^{1*}, Wiewiek Indriani², Lestari Wuryanti³

University of Malahayati, Indonesia

*agungwibowo1540@gmail.com ²wiewiekindriani@malahayati.com

³lestariwuryanti@gmail.com

Received: 14-04- 2024

Revised: 20-04-2024

Approved: 28-04-2024

ABSTRAK

Di dalam sebuah instansi milik pemerintah ataupun perusahaan swasta sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, karena kegiatan instansi ataupun perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia walaupun teknologi pendukung yang digunakan sudah lengkap dan canggih. Indeks profesionalitas menjadi suatu hal yang sangat penting karena ini menjadi penilaian ataupun tolak ukur dari kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), perilaku (X2), dan disiplin kerja terhadap indeks profesionalitas (Y) pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung. Alat analisis yang digunakan dengan SPSS 25,0 dengan jumlah responden 87 orang pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), sedangkan secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikan ($0,540 > 0,05$). Variabel perilaku secara parsial berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN yang ditunjukkan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Kompetensi, Perilaku, Disiplin Kerja, dan Indeks Profesionalitas.

ABSTRACT

In a government-owned agency or private company, human resources play a very important role, because the activities of an agency or company cannot run properly without human resources, even though the supporting technology used is complete and sophisticated. The professionalism index is very important because it is an assessment or benchmark for employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of competence (X1), behavior (X2), and work discipline on the professionalism index (Y) of ASN employees at the Center for Drug and Food Control in Bandar Lampung. The analysis tool used was SPSS 25.0 with a total of 87 employees as ASN staff at the Food and Drug Supervisory Center in Bandar Lampung. Based on the results of this research analysis, it can be concluded that there is a simultaneous significant effect on the professionalism index of ASN employees which is indicated by a significant value ($0.000 < 0.05$), while partially the competence variable does not affect the professionalism index of ASN employees which is indicated by a significant value ($0.540 > 0.05$). The behavioral variable partially has a significant effect on the ASN employee professionalism index which is indicated by a significant value ($0.000 < 0.05$). While the work discipline variable partially has a significant effect on the ASN employee professionalism index with a significant value ($0.000 < 0.05$).

Keywords : Competence, Behavior, Work Discipline, and Professionalism Index

INTRODUCTION

Dalam menjalankan tugas sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu tolak ukur kepegawaian yang dilaksanakan sesuai program perusahaan yang dapat membantu mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya untuk mendukung tujuan perusahaan. Suatu perusahaan bisa berkembang dengan baik tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan terpenting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai adalah orang yang bekerja pada perusahaan, pemerintahan dan lain sebagainya sedangkan kepegawaian adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai (KBBI, 2021). Menurut Soedaryono (2000) kepegawaian ialah seseorang yang melakukan penghidupan dengan bekerja di suatu organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Pegawai pemerintah sering disebut dengan sebutan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Indeks Profesionalitas ASN diukur dalam 4 dimensi yang meliputi dimensi kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan disiplin (BKN, 2019). Dari keempat dimensi yang disebutkan, dimensi kualifikasi dan dimensi kinerja berpotensi menurun akibat adanya pandemi COVID-19. Dimensi kualifikasi mengukur ketercapaian dan keikutsertaan pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional, dan seminar. Di masa pandemi COVID-19 pelaksanaan pelatihan dan seminar mengalami kendala tatap muka sehingga banyak pelatihan dan seminar yang memanfaatkan aplikasi Zoom untuk berinteraksi secara virtual atau tidak dilaksanakan dikarenakan keterbatasan anggaran. Dimensi kinerja yang mengukur kinerja ASN juga berpotensi mengalami penurunan akibat adanya aturan pemerintah yang memberlakukan sistem kerja *Work from Home (WFH)* atau bekerja dari rumah. Saat ini pengukuran profesionalitas Aparatur Sipil Negara telah dilakukan dengan munculnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang pengukuran indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Peraturan digunakan sebagai pedoman instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melakukan pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IP ASN) (PAN&RB, K. 2018). Lebih lanjut, teknis pengukuran IP ASN diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi profesionalitas pegawai adalah kompetensi pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi tinggi seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisiensi, dan produktif. Untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki dari setiap pegawai, penelitian yang dilakukan Septian (2021) menjelaskan bahwa kompetensi menjadi salah satu persyaratan minimal yang dapat membentuk model profesionalisme di sektor publik, lainnya adalah otonomi, etika, asosiasi, dan penghargaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah perilaku, perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku seorang karyawan yang memiliki ide-ide kreatif ataupun pola pikir untuk mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang mempunyai pola pikir ataupun perilaku inovatif seperti ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mereka dapat menciptakan ataupun

mengkombinasikan ide-ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut pada perusahaan. Menurut De Jong dan Kemp (2003) perilaku inovatif sebagai sebuah tindakan seorang individu yang mengarah pada kepentingan perusahaan, dimana didalamnya karyawan melakukan introduksi dan mengaplikasikan ide-ide baru mereka untuk menguntungkan perusahaan.

Faktor terakhir yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan akan terjaminnya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, dan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang nyaman sehingga menambah semangat dalam bekerja. Menurut Gandhi (2017:28), disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab.

RESEARCH METHODS

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik sampling yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dijadikan sampel, *non probability sampling* terdiri dari teknik sampling jenuh, *snowball sampling*, *purposive sampling*, dan *sampling aksidental* (Martono, 2010:69). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang berada di Kantor Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung yang berjumlah 87 ASN. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Peneliti memperoleh data yang bersumber dari data primer. Data primer menurut Sugiyono (2019) adalah sumber data langsung memberikan data pada pengumpul data. Data yang digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis adalah data yang diperoleh langsung dari subjek yang diteliti. Data ini diperoleh dari, hasil observasi secara langsung, dokumentasi dan penyebaran kuesioner.

RESULTS AND DISCUSSION

Uji t (Parsial)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai t hitung terhadap nilai t tabel yaitu apabila nilai t hitung > t tabel artinya variabel independen berpengaruh signifikan, apabila nilai t hitung < t tabel artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Uji t

(Constant)	t	Sig.
Kompetensi	.615	.540
Perilaku	2.709	.000
Disiplin Kerja	8.115	.000

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa :

- variabel kompetensi (X_1) memiliki nilai t hitung $0,615 < t$ tabel $1,989$ serta nilai signifikansi $0,540 > 0,05$, artinya variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas (Y). Sehingga H_1 yang menyatakan kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Indeks Profesionalitas (Y) Pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung ditolak;

- b) variabel perilaku (X_2) memiliki nilai t hitung 2,709 > t tabel 1,989 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel perilaku berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas (Y). Sehingga H_2 yang menyatakan Perilaku (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Indeks Profesionalitas (Y) Pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung diterima;
- c) variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai t hitung 8,115 > t tabel 1,989 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas (Y). Sehingga H_3 yang menyatakan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Indeks Profesionalitas (Y) Pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung diterima.

Uji f (Simultan)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan dari nilai f hitung terhadap nilai f tabel yaitu apabila nilai f hitung > f tabel artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, apabila nilai f hitung < f tabel artinya variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Uji f

Model	F	Sig.
Regression	37.792	.000 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.6 menunjukkan nilai f hitung 37,793 > f tabel 2,71 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1), perilaku (X_2), dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel indeks profesionalitas (Y). Sehingga H_4 yang menyatakan Kompetensi (X_1), Perilaku (X_2), Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Indeks Profesionalitas (Y) Pegawai ASN Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%).

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.760 ^a	.577	.562

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) pada tabel 4.7 diperoleh nilai sebesar 0,562 atau 56,2% yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi (X_1), perilaku (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap indeks profesionalitas sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya (100%-

56,2%=43,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi, perilaku dan disiplin sebagai variabel independen terhadap indeks profesionalitas sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi berganda dalam penelitian ini :

Tabel 4. Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.782	2.218
Kompetensi	.043	.069
Perilaku	.191	.070
Disiplin Kerja	.694	.086

a. Dependent Variabel: Indeks Profesionalitas

Berdasarkan tabel 4.8 dibuat persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 1,782 + 0,043X_1 + 0,191X_2 + 0,694X_3$$

- Konstanta $\alpha = 1,782$ menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel kompetensi (X_1), perilaku (X_2), disiplin kerja (X_3) meningkat 1 satuan, maka nilai variabel indeks profesionalitas (Y) akan meningkat sebesar 1,782;
- Nilai Koefisien X_1 (β_1) 0,043 pada variabel kompetensi (X_1) adalah bernilai positif terhadap indeks profesionalitas, menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel indeks profesionalitas sebesar 0,043;
- Nilai koefisien X_2 (β_2) 0,191 pada variabel perilaku (X_2) adalah bernilai positif terhadap indeks profesionalitas, menunjukkan bahwa apabila variabel perilaku meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel indeks profesionalitas sebesar 0,191.
- Nilai koefisien X_3 (β_3) 0,694 pada variabel disiplin kerja (X_3) adalah bernilai positif terhadap indeks profesionalitas, menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat 1 satuan, maka akan menambah nilai variabel indeks profesionalitas sebesar 0,694.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Indeks Profesionalitas

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas.

Berdasarkan hasil data kuesioner yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden dan 34 responden menjawab netral pada variabel kompetensi sehingga membuat variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap indeks profesionalitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Harahap & Pulungan, (2019) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap nilai indeks profesionalitas dan penelitian Alda, dan Nasution, (2022) menjelaskan bahwa

kompetensi ASN tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas laporan keuangan.

Pengaruh Perilaku Terhadap Indeks Profesionalitas

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel perilaku berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas, hal ini dapat dilihat dari sebanyak 30 responden menjawab sangat setuju.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasan, (2020) yang menerangkan bahwa perilaku komunikasi Aparatur Sipil Negara memberikan pengaruh positif kepada profesionalitas kerja ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Indeks Profesionalitas

Berdasarkan dari hasil uji parsial (uji T) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas, hal ini dapat dilihat dari sebanyak 34 responden menjawab sangat setuju.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Minggu et al., (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas.

Pengaruh Kompetensi, Perilaku, dan Disiplin Kerja Terhadap Indeks Profesionalitas

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, perilaku, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel indeks profesionalitas (Y). Hal ini dapat dilihat dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 56,2% pengaruh kompetensi, perilaku dan disiplin kerja terhadap indeks profesionalitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Prayogi, et.al (2019) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sasmito, (2022) menjelaskan didalam penelitiannya bahwa kompetensi, disiplin terhadap indeks profesionalitas dalam melayani masyarakat bertaraf normal. Nurjanati, et. al (2018) Yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan kompetensi pedagogik terhadap profesionalisme guru. Hasan, (2020) yang menerangkan bahwa perilaku komunikasi Aparatur Sipil Negara memberikan pengaruh positif kepada profesionalitas kerja ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

CONCLUSION

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena kegiatan perusahaan swasta ataupun instansi milik pemerintah tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan oleh sumber daya manusia dan ini menjadi salah satu bentuk terwujudnya indeks profesionalitas yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab 4 dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas
2. Variabel perilaku (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas

3. Variabel kompetensi (X_1), perilaku (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel indeks profesionalitas (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran atau masukan dari penelitian ini, antara lain :

1. Bagi Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandar Lampung
Indeks Profesionalitas pegawai ASN BBPOM di Bandar Lampung sudah baik variabel perilaku dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, untuk itu instansi perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dan untuk variabel kompetensi tidak berpengaruh oleh karena itu instansi perlu memperbanyak pengadaan pengembangan *skill* seperti pelatihan ataupun seminar agar pegawai dapat memperdalam ilmu pengetahuan yang akan mendukung keberhasilan serta kesuksesan pegawai dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Tetapi secara simultan atau bersama-sama variabel kompetensi, perilaku dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap indeks profesionalitas.
2. Penelitian ini hanya berfokus meneliti pengaruh kompetensi, perilaku dan disiplin kerja terhadap indeks profesionalitas pegawai ASN BBPOM di Bandar Lampung tidak berfokus pada penelitian uji laboratorium yang berhubungan dengan fisika, kimia.
3. Bagi peneliti lain
Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kualifikasi dan kinerja yang dapat mempengaruhi indeks profesionalitas.

REFERENCE

- Afrianti, V. (2021). Pengaruh Daya Organisasi Perilaku Kepemimpinan Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 1(2), 70-79.
- Alda, F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompetensi ASN, Kedisiplinan ASN, dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Kota Medan (Study Kasus pada BPKAD Kota Medan). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3788-3793.
- Arikunto, (2020). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arthini, (2019). Keterampilan menyikat gigi sebelum dan sesudah penyuluhan kesehatan kesehatan gigi dan mulut di Kecamatan Mengwi Kabupaten bandung tahun 2019 (studi dilakukan pada siswa IV dan V SDN 4 Penarunga). Skripsi, Denpasar: Politeknik Kesehatan Denpasar
- BKN. (2019). *Peraturan BKN Nomor 8 tahun 2019*. Jakarta.
- De Jong & Kemp 2003. "Determinants Of Co- Workers's Innovative Behaviour. An in Investigation Into Knowledge Intensive Service.
- Ghandi, (2017). Penerapan Absensi Finger print dalam Mendisiplinkan Kerja pegawai.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186-197.
- Harahap, R. U., & Pulungan, K. A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Profesionalisme terhadap Nilai Indeks Profesionalitas pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(2), 183-199. <https://doi.org/10.30596/jrab.v19i2.4752>
- Hasan, E. (2020). Perilaku Komunikasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Profesionalitas Kerja Sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. *Jurnal Tatapamong*, 1-8.
- Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi, (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- KBBI. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kamus Versi Online/daring (dalam jaringan)*. Retrieved from Arti Profesionalitas: <https://kbbi.web.id/profesionalitas>
- Lestari, (2018). Pengembangan Media Pembelajaran Menggunakan Powtoon Untuk Pembelajaran Tematik
- Martono, (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. Raja Grafindo Persada.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Indeks Profesionalitas Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7(2), 1072.
- Nurjanati, D., Martono, T., & Sawiji, H. (2018). Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian terhadap profesionalisme guru SMA Kabupaten Klaten tahun ajaran 2017/2018. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(1), 1-11.
- PAN&RB, K. (2018). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.
- Panjaitan, F., & Sianipar, G. (2017). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja ASN, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 226-237.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Rakhmawanto, (2017). Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan.
- Rande, D. (2016). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2).
- Rivai & Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teorike Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagraf Indopersada. Jakarta.
- Septian (2021). *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Berdasarkan Tugas Pokok Kepala Sekolah Di SMP Muhammadiyah 7 Banyudondo (Studi Kasus di SMP Muhammadiyah 7 Banyudondo Tahun Ajaran 2020/2021) (Doctoral, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.

- Sinambela, 2016. Manajemen sumber daya manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela (2017). Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Situmorang & Lutfi, 2015. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: Usu Press.
- Soedaryono. (2000). Tata Laksana Kantor. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno 2017. Manajemen sumber daya manusia. Kencana, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeth
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung:ALFABETA.