

Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Menunjang Kualitas Kerja Di Balai Diklat Keagamaan Ambon

Jarmin^{1*}, Normawati², Julia Theresia Patty³

Pattimura University¹²³, Ambon, Indonesia

jarminambana@gmail.com

Informasi Artikel

E-ISSN : 3026-6874

Vol: 2 No: 7 Juli 2024

Halaman : 87-102

Keywords:

Professionalism,

Work Quality

Abstract

This research is a quantitative study. Aimed to determine the Professional Civil Servants (ASN) in supporting Work Quality at the Religious Training Center in Ambon, which is backgrounded by Inappropriate Attendance, Low Work Motivation, Lack of Skills and Training, Inadequate Facilities and Infrastructure, and Ineffective Communication. The sample in this study amounted to 42 respondents. The data collection technique used observation, questionnaire using multiple linear regression analysis models, and classic assumption tests. The results of this study indicate that Professional ASN (X) has a significant and positive influence on Work Quality (Y). Although only 22.4% of the variation in Work Quality can be explained by Professional ASN, these results affirm the importance of ASN professionalism in improving work quality. Meanwhile, about 77.6% of the variation in work quality is caused by other factors that need to be identified and further studied to provide a more comprehensive picture of the factors influencing ASN work quality. Therefore, it is necessary to explore these other factors and understand how they can be integrated to improve overall work quality.

Abstrak

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui Profesional Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menunjang Kualitas Kerja di Balai Diklat Keagamaan Ambon yang dilatarbelakangi Kehadiran yang tidak tepat Waktu, Rendahnya Motivasi Kerja, Kurangnya keterampilan dan Pelatihan, Sarana dan Prasarana yang Tidak Memadai, dan Komunikasi yang Tidak Efektif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 42 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuisioner menggunakan model analisis regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesional ASN (X) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kualitas Kerja (Y). Meskipun hanya 22,4% dari variasi dalam Kualitas Kerja dapat dijelaskan oleh Profesional ASN, hasil ini menegaskan pentingnya profesionalisme ASN dalam meningkatkan kualitas kerja. Sementara itu, sekitar 77,6% variasi dalam kualitas kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yang perlu diidentifikasi dan diteliti lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja ASN. Oleh karena itu, perlu diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut dan memahami bagaimana mereka dapat diintegrasikan untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci : Profesional, Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Profesionalisme yang mengacu pada kualitas kerja merupakan salah satu faktor penting dan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pekerjaan pada suatu organisasi. Profesionalisme yang menghasilkan kualitas kerja merupakan suatu hal yang terus memperoleh perhatian yang serius dan luas oleh berbagai kalangan atau pihak dalam rangka upaya peningkatan dan pengembangannya secara terencana dan sistematis sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja (performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mankunegara (2012). Kinerja ini merupakan suatu tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan seseorang pegawai untuk kelancaran

perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat terciptanya semangat yang tinggi dari para pegawai. Seorang pegawai yang tidak disiplin memilih mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada (Wardana, 2008:20). Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan tugasnya (Nitisemito, 2007). Lingkungan kerja adalah tempat pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kresmawan et al. 2021).

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui pengembangan manusia melalui berbagai sektor, salah satunya pengembangan dalam sektor pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sektor pendidikan merupakan salah satu indikator utama dalam peningkatan kualitas kehidupan manusia yang mana pendidikan merupakan modal dasar peningkatan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Pada hakekatnya kehidupan manusia berlangsung secara dinamis, perkembangan demi perkembangan telah menuntut perubahan dalam segala aspek kehidupan masyarakat, salah satunya tak bisa terlepas dari dunia pendidikan. Pendidikan juga merupakan salah satu modal dasar pengembangan sumber daya manusia dalam era globalisasi di berbagai bidang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 70 ayat 1 menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Menegaskan bahwa setiap Pegawai ASN berhak mengembangkan kompetensinya, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan, yang sesuai dengan pasal 70 ayat 1. Ini menjadi dasar bagi peningkatan kualitas dan keterampilan para pegawai dalam menjalankan tugas mereka.

Semua profesi dituntut profesional di bidangnya. Artinya bekerja menurut kaidah profesi. Tuntutan tersebut merupakan sebuah keniscayaan dalam birokrasi ketika tuntutan pelayan birokrasi semakin meningkat dalam kerangka good governance. Dengan demikian, kesuksesan suatu program pengajaran diklat (kediklatan) juga akan sangat ditentukan oleh profesionalisme yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara (ASN).

Pemerintah terus memperbaiki/menyempurnakan peraturan di bidang kepegawaian yaitu dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dan diikuti dengan berbagai Peraturan Pemerintah pelaksanaannya. Pada Tahun 2014 Pemerintah kembali mengeluarkan undang-undang kepegawaian yang baru pengganti UU. No.43 Tahun 1999 yaitu UU. No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU. No. 5 Tahun 2004 (pasal 70) ditegaskan: (1) setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (diklat), kursus, seminar, dan penataran; (2) Dalam pengembangan kompetensi setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Dengan pengembangan kompetensi aparatur ASN tersebut, diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan ASN yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional.

Pengembangan kompetensi ASN yang selama ini mendapat penekanan lebih besar adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat). Pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan ASN. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS menyatakan Diklat bertujuan antara lain untuk meningkatkan kompetensi (pengetahuan, keahlian,

keterampilan, dan sikap) untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk pengembangan kompetensi ASN meliputi: (1). Diklat Struktural/Kepemimpinan, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kepemimpinan/manajerial aparatur yang sesuai dengan jenjang; (2). Diklat Fungsional, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; dan (3). Diklat Teknis, yaitu Diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

UU ASN telah meletakkan dasar yang kuat bagi perwujudan Birokrasi Kelas Dunia melalui profesionalitas ASN. Jenis Kompetensi yang harus dikuasai ASN adalah kompetensi manajerial, teknis, dan sosial kultural serta menjamin bahwa setiap ASN mendapatkan hak Pengembangan kompetensi setiap tahun dalam rangka pengembangan kariernya. Sehingga Pengembangan Kompetensi harus direncanakan, dilaksanakan, dan dievaluasi.

ASN yang kompeten, juga diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan kependudukan. Kependudukan merupakan kemampuan pemerintah dalam mengantisipasi dan mengendalikan penduduk yang pada gilirannya dapat mengatasi atau mengurangi fenomena yang terjadi, seperti pengangguran, kemiskinan, ketimpangan, kriminalitas, krisis lingkungan hidup dan sebagainya.

Dewasa ini sumber daya manusia bukan lagi dilihat sebatas sumber daya manajemen (human resource management) tetapi lebih merupakan sumber daya modal manajemen (human capital management). Dengan demikian sumber daya manusia sebagai modal manajemen itu harus dipelihara dan dikembangkan.

Dalam mengelola sumber daya manusia sebagai modal manajemen, salah satu upaya yang dilakukan adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Program pelatihan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka berhasil. Karyawan baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan, keduanya sangat dibutuhkan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabatnya (Tubagus, 2015:82).

Pelatihan serta pengembangan SDM yang tepat sasaran akan memberikan efek yang baik terhadap karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan. Sehingga seluruh tugas dari pimpinan atau manajemen akan terasa lebih ringan.

Berbagai kompetensi yang perlu dijalankan dalam peran sebagai profesional sumber daya manusia ada di persimpangan antara kepentingan pekerja dan bisnis serta merentang dalam konteks individu, organisasi, dan sosial antara lain untuk merancang struktur, proses dan kebijakan yang

memfasilitasi orang-orang yang memiliki kompetensi, komitmen dan kontribusi (talent) dikelola dengan baik dalam organisasi. Namun tidak hanya membangun struktur dan sistem, profesional sumber daya manusia juga harus mampu membangun kapabilitas organisasi (capacity builder) seperti kultur dan identitas organisasi sehingga anggota organisasi memiliki pemahaman yang mendalam akan nilai-nilai organisasi yang terwujud dalam perilaku kerjanya. Profesional sumber daya manusia perlu mengkondisikan organisasi yang dapat mengungkit perilaku peran strategi talent yang tersebar di semua lini organisasi (talent pool) melalui serangkaian kegiatan manajemen talent.

Aspek yang terpenting untuk terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia yang berperan penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Suwatno & Thutju, 2013). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya.

Menjawab tantangan itu sumber daya manusia aparatur mau tidak mau harus ditingkatkan kompetensinya, sehingga lebih optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maupun publik. Pengembangan kapasitas pegawai saat ini memerlukan pendekatan atau pola baru sesuai dengan kebutuhan aktual publik, khususnya aparatur yang mengemban tugas pada posisi strategis, dimana membutuhkan sumber daya aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi tertentu. Aparatur yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaannya serta menghadapi tantangan-tantangan perubahan yang terus terjadi di lingkungannya. Untuk itu, pengembangan kompetensi sumber daya aparatur harus dilakukan secara terstruktur dan sistematis serta berdasarkan pada kebutuhan organisasi dalam memberikan pelayanan publik.

Tuntutan yang sangat tinggi pada sektor publik saat ini adalah pemberian pelayanan publik yang berkualitas. Untuk menciptakan pelayanan publik yang berkualitas ini di butuhkan aparatur pemerintah yang profesional dalam pelaksanaannya. Salah satu upaya peningkatan profesionalisme tersebut dapat dilakukan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang mampu menjawab kebutuhan organisasinya. Peluang pengembangan kompetensi aparatur semakin strategis dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 70 ayat 1 menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 203 ayat 4 yang menyebutkan Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Upaya yang telah ditempuh oleh Pemerintah dalam peningkatan mutu profesionalisme dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil adalah melalui program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Adapun program Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil ini diarahkan pada: (1). peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, negara dan tanah air, (2). peningkatan kompetensi teknis, manajerial dan/atau kepemimpinannya, (3). peningkatan

efisiensi, efektivitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerjasama dan tanggungjawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya (Depag,2003:72).

Eksistensi Kementerian Agama yang memiliki semboyan “Ikhlās Beramal”, dalam tata pemerintahan Negara Republik Indonesia merupakan kenyataan sejarah yang bukan saja menjadi jawaban terhadap permasalahan kedudukan agama dalam hubungannya dengan Negara, melainkan juga berkewajiban mewujudkan masyarakat madani, taat hukum, demokratis, makmur, adil dan berakhlak mulia. Oleh karena itu Kementerian Agama pun melakukan berbagai upaya dalam rangka membentuk PNS Kementerian Agama untuk dapat menjadi contoh dan teladan bagi masyarakat, memiliki akhlak mulia, professional, disiplin dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Upaya yang dilakukan Kementerian Agama dalam membentuk PNS sebagai aparatur negara adalah melalui program Diklat. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV (Diklatpim IV) adalah salah satu kegiatan yang diselenggarakan di Balai Diklat Keagamaan, dimana pesertanya adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural eselon IV.

Sesuai dengan ketentuan PP 101 tahun 2000 Diklatpim IV bertujuan antara lain meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan struktural eselon IV secara professional. Sasarannya adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan struktural eselon IV.

Balai Diklat Agama Provinsi Maluku adalah lembaga pelatihan keagamaan di provinsi Maluku yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam bidang agama. Mempunyai tugas utama untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan keahlian bagi para tenaga pendidik dan keagamaan, serta memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terkait aspek keagamaan di wilayah tersebut. Tugasnya mencakup peningkatan kualitas keagamaan dan penguatan kompetensi para pelatih.

Salah satu permasalahan profesional yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang terus berkembang seiring dengan dinamika masyarakat dan tuntutan pemerintah. ASN sering kali dihadapkan pada tugas yang multidimensional, memerlukan keahlian yang beragam, dan ketanggapan terhadap perubahan yang cepat. Selain itu, kebijakan dan regulasi yang sering berubah juga menjadi tantangan tersendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, masalah terkait dengan keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal anggaran maupun tenaga kerja, dapat memberikan dampak pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. Perlu upaya terus-menerus dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan ASN agar mereka dapat tetap relevan, produktif, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Provinsi Maluku, Gejala-gejala yang di amati terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para ASN (Aparatur Sipil Negara) profesional dalam menunjang kualitas kerja di Balai Diklat Agama Provinsi Maluku. Beberapa gejala yang terjadi adalah : (1). Kehadiran yang Tidak Tepat Waktu: ASN sering datang terlambat atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. (2). Rendahnya Motivasi Kerja: ASN menunjukkan kurangnya inisiatif dan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. (3). Kurangnya Keterampilan dan Pelatihan: ASN tidak memiliki keterampilan yang cukup dan jarang mengikuti program pelatihan yang relevan. (4). Sarana dan Prasarana yang Tidak Memadai: Alat kerja dan fasilitas di Balai Diklat kurang lengkap atau tidak dalam kondisi baik. (5). Komunikasi yang Tidak Efektif: Sering terjadi kesalahpahaman dan kurang koordinasi antara ASN dan manajemen.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai Profesional ASN dalam menunjang kualitas kerja yang kemudian dapat dijadikan sebagai bahan tambahan untuk masukan evaluasi kedepannya yang berjudul “Profesional Asn Dalam Menunjang Kualitas Kerja Di Balai Diklat Keagamaan Ambon”

METODE

Penelitian ini di desain dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data numeric (angka-angka). Penelitian ini dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Ambon, Jalan Laksdya Leo Wattimena, Nania, Baguala, Ambon.

Terdapat 2 (dua) hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yakni diantaranya kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid atau reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Populasi pada penelitian ini adalah wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pernyataan diatas memberikan kami gambaran untuk menentukan populasi dalam penelitian. Populasi penelitian ini mencakup 42 pegawai ASN yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di Balai Diklat Agama Provinsi Maluku.

Sampel adalah bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti dalam penulisan skripsi ini adalah non probability sampling. Dengan menggunakan metode accidental sampling yaitu metode pengambilan sampel secara kebetulan, dengan cara membagikan kuisioner kepada responden yang dianggap sesuai untuk dijadikan objek penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30-500.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas pada instumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji 42 sampel, pengujian menggunakan metode Pearson Coleration Product Moment. Pada metode ini mengkolerasikan setiap butir pernyataan yang ada dengan skor total. Pernyataan akan dianggap valid apabila memiliki nilai koefisien kolerasi diatas nilai tabel. Nilai tabel koefisien kolerasi pada derajat bebas (db)=n-2. Pada penelitian ini jumlah responden pada uji validitas (n=42), sehingga db= 42-2= 40, dengan demikian tingkat signifikan yang digunakan alpha 5%. R tabel yang digunakan yaitu 0,3044, maka validitas suatu instrument dapat dikatakan valid atau tidaknya jika R hitung lebih besar dari R tabel. Adapun untuk melihat signifikan atau tidaknya suatu instrument tersebut maka nilai signifikan instrument tidak lebih besar dari 0,05. Berikut dibawah ini dapat dilihat tabel hasil uji validitas

VARIABEL	PERNYATAAN	rHitung	rTabel	Keterangan
Profesional ASN (X)	X.1	0,498	0.304	Valid

Kualitas Kerja (Y)	X.2	0,503	0.304	Valid
	X.3	0,514	0.304	Valid
	X.4	0,482	0.304	Valid
	X.5	0,692	0.304	Valid
	X.6	0,573	0.304	Valid
	X.7	0,461	0.304	Valid
	X.8	0,454	0.304	Valid
	X.9	0,476	0.304	Valid
	X.10	0,495	0.304	Valid
	X.11	0,478	0.304	Valid
	X.12	0,500	0.304	Valid
	Y.1	0,524	0.304	Valid
	Y.2	0,684	0.304	Valid
	Y.3	0,543	0.304	Valid
	Y.4	0,639	0.304	Valid
	Y.5	0,473	0.304	Valid
	Y.6	0,533	0.304	Valid
	Y.7	0,487	0.304	Valid
	Y.8	0,464	0.304	Valid
	Y.9	0,507	0.304	Valid
	Y.10	0,654	0.304	Valid
	Y.11	0,582	0.304	Valid
	Y.12	0,611	0.304	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur Profesional Aparatur Sipil Negara dan Kualitas Kerja. Salah satu cara agar dapat mengetahui pernyataan valid dan tidak valid yaitu dengan melihat nilai r hitung dan rTabel, jika nilai rHitung > rTabel maka pernyataannya dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena semua nilai rHitung lebih besar dari nilai rTabel, sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam kuisioner penelitian.

Uji Realibilitas

Jika suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah mengukur tahap reliabilitas dari alat pengukuran Uji reliabilities digunakan untuk mengukur konsisten atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas (Profesional Aparatur Sipil Negara) terhadap variabel terikatnya (Kualitas Kerja) dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha.

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Profesional ASN (X)	0,799	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0,794	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Profesional Aparatur Sipil Negara dan kinerja Kualitas Pembelajaran masing-masing sebesar 0,799 dan 0,794. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 maka variabel yang digunakan reliabel. Akan tetapi jika nilai Cronbach's Alpha < 0.60 , maka variabel yang digunakan tidak reliabel. Adapun hasil yang didapatkan yaitu semua nilai Cronbach's Alpha > 0.60 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel atau layak digunakan untuk menjadi alat ukur kuesioner dalam penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif memberikan gambaran awal tentang variabel penelitian dan digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Tabel dibawah ini akan menunjukkan statistik deskriptif variabel-variabel yang terdapat pada permodelan penelitian ini.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesional ASN (X)	42	42	59	49.40	4.049
Kualitas Kerja (Y)	42	44	60	49.43	3.915
Valid N (listwise)	42				

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 sampel. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif dapat di ketahui gambaran dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif Profesional ASN memiliki nilai minimum sebesar 42 dan nilai maksimum sebesar 59. Sementara nilai mean sebesar 49.40. dengan standar deviasi sebesar 4.049.
2. Berdasarkan hasil uji statistic deskriptif Kualitas Kerja memiliki nilai minimum sebesar 44 dan nilai maksimum sebesar 60. Sementara nilai mean sebesar 49.43. dengan standar deviasi sebesar 3,915.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas diperlukan bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Adapun untuk mengetahui adanya multikolonieritas uji yang dapat digunakan adalah uji Variance Inflation Factor (VIF) Centered. VIF merupakan salah satu statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinear (multicollineanty, collinearity) pada analsiis regresi yang sedang kita susun. VIF tidak lain adalah mengukur keeratan hubungan antar variabel bebas, atau X. Jika Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent, dapat dilihat dibawah ini adalah tabel uji multikolonieritas sebagai berikut.

Coefficients ^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.810	6.674		4.017	<.001		
	Profesional ASN	.458	.135	.474	3.400	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

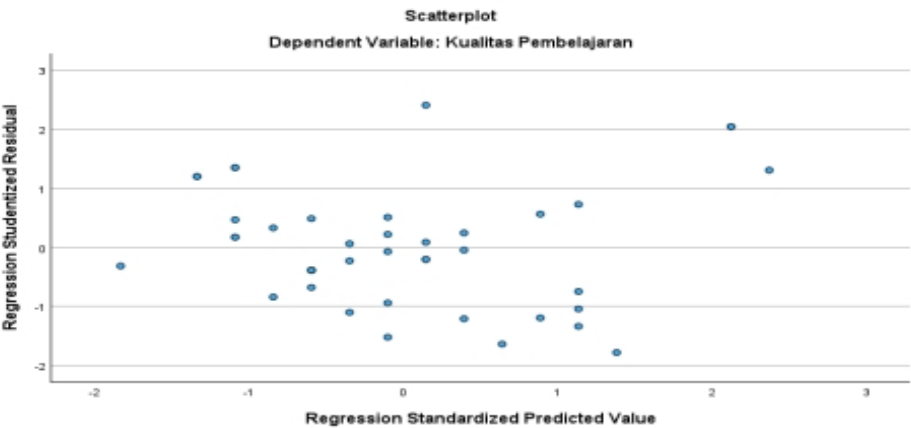
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas nilai tolerance dan VIF yang diperoleh dari nilai tolerance X adalah 0,474 dan nilai VIF yaitu 1,000,. Dimana syarat tidak terjadinya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolonieritas sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009; hal 27) dapat dilakukan, antara lain:

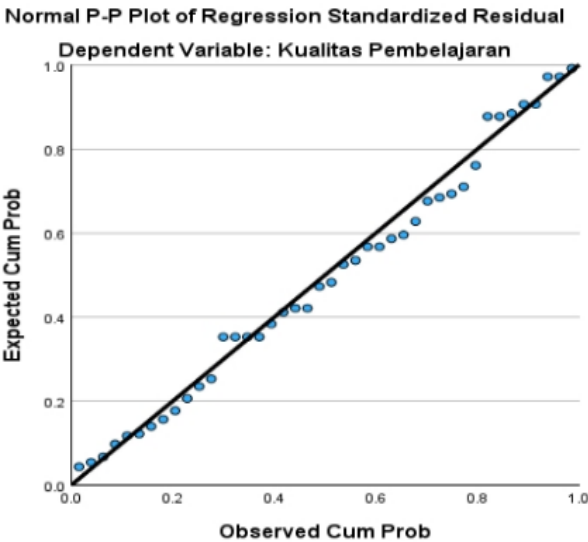
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak membentuk pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas. dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosketastisitas.



Hasil pengujian grafik Scatterplot pada gambar diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah dapat menunjukkan didalam. model tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu Analisis Grafik. Metode yang handal dalam melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan.



Gambar di atas menunjukkan bahwa data-data dalam penelitian ini mendekati normal atau dengan kata lain titik-titik penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan tidak menyebar luas sehingga tidak melanggar asumsi uji kenormalan. Hal ini berarti model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen terhadap variabel independennya. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistic dengan uji One-Sample-Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.44789009
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.070
Test Statistic		.074

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e				.815
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.804
		Upper Bound		.825

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada Tabel hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi secara residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai Profesional Aparatur Sipil Negara secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Kantor Balai Diklat Keagamaan Ambon. Untuk pengujian secara parsial dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan uji F.

Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of signifikan yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df = n - k$, yaitu $df = 42 - 1 - 1 = 40$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,021, Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	26.810	6.674		4.017
	Profesional ASN	.458	.135	.474	3.400

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel diatas maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut: Hasil uji parsial tetap

memiliki pengaruh variabel Profesional ASN (X) terhadap Kualitas Kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,400 > 2,021$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p-value (pada kolom sig) lebih kecil dari level of significant yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 1$ dan $df_2 = 42 - 1 - 1 = 40$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,233. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel hasil uji f dibawah ini:

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.880	1	140.880	11.562	.002 ^b
	Residual	487.406	40	12.185		
	Total	628.286	41			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Profesional ASN

Pada tabel Hasil Uji F diatas, Dengan nilai F hitung sebesar 11.562 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.233 pada tingkat signifikansi 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Profesional ASN) terhadap variabel (Kualitas Kerja). Oleh karena itu, pada tingkat signifikansi 5%, Kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, menyatakan bahwa variabel profesional ASN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Maksud menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternative adalah Menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) dalam konteks uji F untuk regresi linear sederhana berarti bahwa kita menemukan bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel independen (profesional ASN) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kualitas kerja). Dalam istilah praktis:

1. Menolak (H_0): Ini berarti bahwa kita menemukan bukti statistik yang cukup untuk menolak klaim bahwa tidak ada pengaruh dari variabel profesional ASN terhadap kualitas kerja.
2. Menerima (H_a): Ini berarti bahwa kita menerima klaim bahwa variabel profesional ASN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja.

Uji Detersminasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam satuan persen dalam sebuah model regresi penelitian. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.224	.205	3.491

a. Predictors: (Constant), Profesional ASN

Pada tabel Hasil koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai R sebesar 0,224. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 22,4% dari Variabel Profesional ASN. Dengan kata lain, sebagian kecil dari variasi dalam Kualitas kerja dapat dipahami atau diatribusikan kepada tingkat Profesionalis ASN yang diukur dalam penelitian saya. Sisanya, sekitar 77,6% variasi Kualitas Kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

DISCUSSION

Setelah melakukan berbagai pengolahan data dan menganalisis terhadap data yang telah diperoleh, penulis dapat memberi gambaran terkait variabel bebas yaitu Profesional ASN (X) dan terikat yaitu Kualitas Kerja (Y). Maka didapatkan beberapa hasil yaitu, hasil pengujian yang telah diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 29 didapatkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dengan semua item dapat dinyatakan valid dan reliabel. Hasil pengujian analisis deskriptif didapatkan data nilai rata-rata skor untuk variabel Profesional ASN (X) sebesar 49.40. Adapun untuk nilai rata-rata variabel Kualitas Kerja (Y) yaitu 49.43. Maka dengan demikian sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan setiap indikator pada variabel X dan Y.

Pada analisis regresi yang telah dilakukan sebelumnya terkait pengujian-pengujian asumsi klasik yang diperlukan untuk melihat kanormalan dari distribusi data yang ada untuk dapat mengetahui apakah hasil dan estimasi regresi yang telah dilakukan bebas dari adanya gejala multikolinearitas, heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi. Dari hasil pengujian didapatkan hasil data bahwa tidak ada gejala multikolinearitas, gejala heterokedastisitas, dan gejala autokorelasi serta pada pendistribusian datanya normal.

Adapun hasil uji hipotesis Hasil uji parsial tetap memiliki pengaruh variabel Profesional ASN (X) terhadap Kualitas Kerja (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,400 > 2,021$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

Dengan nilai F hitung sebesar 11.562 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.233 pada tingkat signifikansi 5%, jadi dapat disimpulkan bahwa Pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Profesional ASN) terhadap variabel (Kualitas Kerja). Oleh karena itu, pada tingkat signifikansi 5%, Kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, menyatakan bahwa variabel profesional ASN memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kualitas Kerja.

Hasil koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai R sebesar 0,224. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 22,4% dari Variabel Profesional ASN. Dengan kata lain, sebagian kecil dari variasi dalam Kualitas Kerja dapat dipahami atau diatribusikan kepada tingkat Profesionalis ASN yang diukur dalam penelitian saya. Sisanya, sekitar 77,6% variasi Kualitas Kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Profesional ASN (X) dan Kualitas Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada dua variabel utama: Profesional ASN (X) sebagai variabel bebas dan Kualitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Setelah melakukan berbagai pengolahan data dan analisis menggunakan software SPSS versi 29, diperoleh beberapa hasil yang memberikan gambaran mendalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pertama, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid dan reliabel.

Hasilnya menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dan reliabel, yang berarti instrumen yang digunakan telah memenuhi standar yang diperlukan untuk penelitian ini.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran mengenai skor rata-rata dari masing-masing variabel. Untuk variabel Profesional ASN (X), nilai rata-rata skor adalah 49,40. Sedangkan untuk variabel Kualitas Kerja (Y), nilai rata-rata skor adalah 49,43. Skor rata-rata yang hampir sama ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan setiap indikator pada kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan tingkat profesionalisme ASN yang tinggi dan kualitas kerja yang baik di kalangan responden.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi memenuhi syarat-syarat tertentu, sehingga estimasi yang diperoleh bebas dari masalah multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

- Multikolinearitas: Tidak ditemukan gejala multikolinearitas, yang berarti variabel independen tidak saling berkorelasi secara linear.
- Heteroskedastisitas: Tidak ada gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual adalah konstan.
- Autokorelasi: Tidak ditemukan gejala autokorelasi, menunjukkan bahwa residual tidak saling berkorelasi secara seri.
- Normalitas: Distribusi data normal, yang memenuhi salah satu asumsi dasar regresi linier.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Profesional ASN (X) terhadap Kualitas Kerja (Y). Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif.

- Signifikansi: Nilai signifikan sebesar 0,001, yang lebih kecil dari alpha 0,05, mengindikasikan hasil yang signifikan.
- Uji t: Nilai t hitung (3,400) lebih besar dari t tabel (2,021), yang mendukung kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5. Uji F dan Koefisien Determinasi

- Uji F: Nilai F hitung sebesar 11,562 yang jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,233 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen (Profesional ASN) secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja).
- Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R^2 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa sekitar 22,4% dari variasi dalam Kualitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Profesional ASN (X). Ini berarti bahwa ada faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model yang menyumbang sekitar 77,6% dari variasi dalam Kualitas Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Profesional ASN (X) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kualitas Kerja (Y). Meskipun hanya 22,4% dari variasi dalam Kualitas Kerja dapat dijelaskan oleh Profesional ASN, hasil ini menegaskan pentingnya profesionalisme ASN dalam meningkatkan kualitas kerja. Sementara itu, sekitar 77,6% variasi dalam kualitas kerja disebabkan oleh faktor-faktor lain yang perlu diidentifikasi dan diteliti lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas

kerja ASN. Penelitian lanjutan diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain tersebut dan memahami bagaimana mereka dapat diintegrasikan untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

REFERENCES

kansil Djouhari, Manajemen Talenta untuk Kinerja Optimal ASN - Jejak Pustaka

Lalu Makripudin, karjono, M. kes. Pengembangan Kompetensi Penyuluh KB di Era Revolusi Industri 4.0 Jejak Pustaka, (2021).

M, Hidayat, Miskadi, Muhamad suhardi, Randi pratama murtikusuma Perlindungan Aparatur Negara Mewujudkan Sipil Kesejahteraan. Penerbit P41 (2023)

Yuki sari, rospala hanisah, KONSEP DASAR BELAJAR DAN PEMBELAJARAN UNTUK PGSD/PGMI: Penerbit Adab (2023)

Sumber Jurnal :

Alie, Meyke. "Motivasi Widyaaiswara Dalam Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Studi Kasus Pada Peserta Diklat Karya Tulis Ilmiah Di Lan 8 sd 12 Juni 2015)." Irfani 11, no. 1 (2015): 29317.

Anggraini, I. W., Radjikan, R., & Hartono, S. (2022). PROFESIONALISME PELAYANAN IZIN MENDIRIKAN BANGUNAN (IMB) DI KOTA SURABAYA MELALUI SURABAYA SINGLE WINDOW. PRAJA observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik (e-ISSN: 2797-0469), 2(06), 15-21.

Dewi, Diah Parami, and Diah Parami. "Identifikasi Faktor-faktor Profesionalisme Manajer Proyek pada Proyek Konstruksi." Jurnal Ilmiah Teknik Sipil 14, no. 1 (2010).

Hanibe, Ayu Marchsela, Sarah Sambiran, and Josef Kairupan. "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja." Jurnal Eksekutif 1, no. 1 (2018).

Hasyim, Muhammad. "Efektifitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Guru Pendidikan Agama Islam." Jurnal Pusaka 2.2 (2015).

Harahap, Susi Susilawati, W. Ahli, M. Bpsdm, P. Dki, and J. Telp. "Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson Correlation." Jurnal Teknovasi 6, no. 2 (2019): 12-26.

Hamzah, H. (2017). Kompetensi Widyaaiswara Dan Kualitas Diklat. PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran, 1(2), 111.

Isnaini, Lailatul, and Musfarita Affiani. "Analisis Strategis dan Kunci Keberhasilan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi." J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains) 4, no. 1 (2019): 118-130.

Islamia, I., Sunarti, E., & Hernawati, N. (2019). Tekanan psikologis dan kesejahteraan subjektif keluarga di wilayah perdesaan dan perkotaan. ANFUSINA: Journal of Psychology, 2(1), 91-100.

Komedi, Komedi, and John Ferianto. "Konsep Dan Terapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia (Eksistensi Kelembagaan BPSDM)." Musamus Journal of Public Administration 6, no. 1 (2023): 479-487.

- Memorata, A., & Dan Santoso, D. (2015). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer Menggunakan Structured Dyadic Methods (SDM). Jurnal Fakultas Teknik.
- Pd, Elfrianto M. "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan." EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial 2.2 (2016).
- Soegiharto, Rachmat. "Membangun Integritas Widyaiswara." Jurnal Lingkar Widyaiswara 1, no. 4 (2014): 92-103.
- Sejati, Blasius Waluyo. "Efektivitas Penerapan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Melalui Pola Satu Pintu pada BPSDM Provinsi Papua." Jurnal Widyaiswara Indonesia 2, no. 4 (2021): 193-200.
- Tufa, Nun. "Pentingnya Pengembangan SDM." Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam 4, no. 2 (2018).
- Tulung, Jeane Marie. "Evaluasi program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado." Acta Diurna Komunikasi 3, no. 3 (2014).
- Wahid, A. (2018). Jurnal Pentingnya Media Pembelajaran Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar. Istiqra: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam, 5(2).
- Wirata, Gede, Ni Luh Widiyanti, and Sri Sulandari. "Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali." Journal of Contemporary Public Administration (JCPA) 1, no. 1 (2021): 1-6.