

## ***The Influence Of Professionalism And Emotional Intelligence On The Performance Of Civil Servant Police Unit Employees In Karawang District***

### **Pengaruh Profesionalisme Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang**

Ike Fauziah Umaroh<sup>1</sup>, Aji Tuhagana<sup>2</sup>, Zenita Apriani<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn21.ikeumaroh@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.ikeumaroh@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id](mailto:aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[zenita@ubpkarawang.ac.id](mailto:zenita@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The Civil Service Police Unit has an important role in maintaining public order, but optimal performance is still a major challenge. This study aims to examine the effect of professionalism and emotional intelligence on the performance of employees of the Karawang Regency Civil Service Police Unit. The method used is descriptive, quantitative and verification with multiple linear regression methods to test the relationship between variables. Data were obtained from 82 respondents selected using the Slovin formula and analyzed using SPSS 26. The results of the study showed that Professionalism had a score of 3,800 with an average of 316.67, in a scale range of 278.8-344.4 with the category "Good". Emotional intelligence has a score of 3,686 with an average of 307.17, on a scale range of 278.8-344.4 in the category of "Good". Employee Performance has a score of 3,708 with an average of 309, on a scale range of 278.8-344.4 with the category of "Good". Partially, professionalism has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.022, <0.05 and a value of 1 count of 2.3321-table 1.664. Emotional intelligence has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05 and 1 count of 6.108 t table 1.664. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05, and an F-count value of 59.762 > F-table 3.11. Coefficient The magnitude of the influence of Professionalism and Emotional Intelligence on Employee Performance is 60.2%, while 39.8% is influenced by other factors that were not studied.*

**Keywords:** professionalism, emotional intelligence, employee performance

#### **ABSTRAK**

Satuan Polisi Pamong Praja memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban umum, namun kinerja yang optimal masih menjadi tantangan utama. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh profesionalisme dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah deskriptif, kuantitatif dan verifikatif dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Data diperoleh dari 82 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan dianalisis menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme memiliki skor 3.800 dengan rata-rata 316,67, dalam rentang skala 278,8–344,4 dengan kategori “Baik”. Kecerdasan emosional memiliki skor 3.686 dengan rata-rata 307,17, pada rentang skala 278,8–344,4 dalam kategori “Baik”. Kinerja Pegawai memiliki skor 3.708 dengan rata-rata 309, dalam rentang skala 278,8–344,4 dengan kategori “Baik”. Secara parsial profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,022, < 0,05 dan nilai t hitung 2,332 > t-tabel 1,664. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t hitung 6,108 > t tabel 1,664. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan nilai F-hitung 59,762 > F-tabel 3,11. Koefisien determinasi Besarnya pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai sebesar 60,2%. Sedangkan 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** profesionalisme, kecerdasan emosional, kinerja pegawai

## 1. Pendahuluan

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan lembaga pemerintahan di Kabupaten Karawang yang memiliki peranan penting dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, serta menegakkan peraturan daerah. Langkah yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai menimbulkan kendala bagi manajemen SDM yang menjadi perhatian utama. Hal tersebut dikarenakan perolehan hasil yang diharapkan organisasi serta perkembangan organisasi bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang bekerja selama berada dalam organisasi tersebut (Istiantara, 2019). Secara umum kinerja sesuatu yang dicapai atau hasil yang ditunjukkan. Menurut Wau (2021) kinerja merupakan hasil yang dapat diukur dari seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan tugasnya dengan efisien dan efektif. Kinerja yang unggul sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Upaya Satpol PP guna menegakkan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum, perlindungan masyarakat, serta keselamatan masyarakat bukanlah hal yang mudah. Seringkali menghadapi berbagai kendala baik dari internal organisasi maupun dari masyarakat yang memengaruhi kinerja Satpol PP. Misalnya dalam penanggulangan kejahatan sosial seperti PSK (Pekerja Seks Komersial), penindakan minuman keras, pemberantasan juru parkir liar, pemberantasan kios rokok liar, pedagang kaki lima (PKL) dan lain sebagainya.

Untuk mengatasi tantangan ini, Satpol PP perlu memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah, menjalin kerjasama dengan masyarakat, dan mengendalikan diri agar tidak bertindak kasar dan agresif. Pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait profesionalisme, seperti kurangnya kedisiplinan, rendahnya kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, serta kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, kecerdasan emosional pegawai juga menjadi tantangan, terlihat dari lemahnya kemampuan dalam mengelola emosi, kurangnya empati terhadap masyarakat. Pegawai yang tidak mampu mengontrol emosi cenderung bersikap impulsif, bahkan menunjukkan perilaku arogan saat berinteraksi di lapangan. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh rendahnya pencapaian target, kurangnya efektivitas kerja, dan melemahnya pelayanan publik. Permasalahan ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan kecerdasan emosional merupakan faktor penting yang perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja optimal pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang.

Saat ini kinerja Satpol PP belum mencapai standar yang optimal. Berbagai masalah mengakibatkan Satpol PP Karawang tidak mencapai standar kinerja yang di inginkan. Seperti yang terlihat pada table berikut

**Tabel 1. Capaian Kinerja Satpol PP Karawang 01 Januari – 30 September 2024**

Nama Program	Target	Realisasi	Keterangan
Koordinasi Penyelenggaraan Ketentraman dan ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat Tingkat Kab/Kota	3	3	Tercapai
Peningkatan Kapasitas SDM Satuan Polisi Pamongpraja dan Satpol PP Perlindungan Masyarakat Termasuk dalam Pelaksanaan Tugas yang Bernuansa Hak Asasi Manusia	3	3	Tercapai

Kerja Sama antar Lembaga dan Kemitraan dalam Teknik Pencegahan dan Penanganan Gangguan Ketentraman dan Ketertiban Umum	20	16	Belum Tercapai
Upaya Preventif Terhadap Gangguan Keamanan dan Ketertiban Umum Melalui Pendekatan Deteksi Dini	6	3	Belum Tercapai
Upaya Deteksi Awal, Pembinaan serta Edukasi, Kegiatan Patroli, Pengamanan Wilayah, dan Tindakan Pengawalan	83	62	Belum Tercapai
Tindakan Penegakan Terhadap Gangguan Keamanan dan Ketertiban Publik Berdasarkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah dengan Penertiban serta Penanganan Aksi Demonstrasi dan Kerusuhan Massa	70	67	Belum Tercapai

Sumber: Satpol PP Karawang 2024

Berdasarkan data capaian kinerja Satpol PP pada periode Januari hingga September 2024, terlihat bahwa terdapat capaian yang belum tercapai, efektivitas kerja sama lintas lembaga, yang belum mencapai target, sementara beberapa target lain masih di bawah pencapaian yang diharapkan. Kurangnya profesionalisme dan kecerdasan emosional dalam melakukan pekerjaan di lapangan sehingga kinerja belum tercapai.

Kinerja yang unggul menjadi kunci penting bagi organisasi untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam tugas-tugas Satpol PP. Dikarenakan Satpol PP bertugas menyelenggarakan keamanan dan keteraturan umum, petugas Satuan Polisi Pamong Praja kerap melakukan interaksi secara langsung dengan masyarakat. Situasi tersebut meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran, terutama saat melakukan penertiban atau penegakan peraturan daerah. (Lasahido, 2021). Oleh karena itu, anggota Satpol PP selalu menjunjung tinggi profesionalisme dan bekerja sesuai ketentuan yang berlaku (Tawaang et al., 2020).

Satpol PP dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional, berbagai gangguan yang menghambat pembangunan dapat diminimalisir. Untuk mencapai hal ini, dibutuhkan anggota Satpol PP yang memiliki kompetensi dan profesionalisme yang tinggi. Semua aparatur sipil negara, termasuk anggota Satpol PP, harus mampu menjalankan tugasnya dengan profesional. (Lasut, et al., 2016) dalam (Rahman et al., 2023). Profesionalisme erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia aparatur, khususnya dalam aspek kompetensi dan kapabilitas individu.

Untuk melihat bagaimana profesionalisme secara lebih jelas peneliti melakukan observasi awal dengan memberikan kuesioner melalui Google form yang di isi oleh 15 pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang yang terdiri dari indikator-indikator mengenai variabel tersebut.

**Tabel 2. Hasil Pra-Survei Profesionalisme di Satpol PP Kabupaten Karawang**

No	PERTANYAAN	STB	TB	CB	B	SB
<b>Kompetensi</b>						
1	Bagaimana Anda menilai keterampilan yang Anda miliki dalam melaksanakan tugas di Satpol PP?			6	6	3
2	Bagaimana kemampuan Anda dalam menghadapi tantangan baru di tempat kerja?			8	5	2
<b>Efektivitas</b>						
3	Bagaimana efektivitas Anda guna menyelesaikan			6	7	2

	tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan?				
4	Bagaimana kualitas hasil kerja Anda dalam memenuhi ekspektasi yang ada?	7	5	3	
<b>Efisiensi</b>					
5	Bagaimana efisiensi Anda dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya saat bekerja?	2	5	6	2
6	Bagaimana kemampuan Anda dalam mengurangi pemborosan selama proses kerja?	8	4	3	
<b>Tanggung Jawab</b>					
7	Bagaimana tingkat tanggung jawab Anda dalam menyelesaikan tugas tepat waktu?	6	6	3	
8	Bagaimana kesiapan Anda untuk mengambil risiko terkait keputusan yang diambil dalam pekerjaan?	7	5	3	
Total		2%	53%	44%	21%
%		2%	53%	44%	21%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei Profesionalisme pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, menggambarkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai tingkat profesionalisme yang cukup baik tetapi, efisiensi kerja dinilai menjadi tantangan dengan banyak pegawai yang merasa belum optimal dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya. Penting bagi seluruh pegawai untuk menjaga tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaannya. Ketika semua pegawai kompeten dan professional dalam pekerjaannya, produktivitas akan meningkat.

Kecerdasan emosional penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pegawai harus memiliki keterampilan dalam bidang kecerdasan emosional (*Emotional Quotient/EQ*). Pegawai yang memiliki skor tinggi pada skala kecerdasan emosional cenderung lebih kreatif, mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja, dan memiliki kemampuan kolaborasi yang efektif dengan individu lain. Dan bisa mengelola serta mengatur emosi dengan baik, dan bagaimana perasaan terhadap rekan kerja mereka sebagai hasilnya, atasan, pekerjaan yang diemban, dan komitmen pegawai terhadap organisasi tempat bekerja.

Untuk melihat bagaimana Kecerdasan Emosional secara lebih jelas peneliti melakukan observasi awal dengan memberikan kuesioner melalui Google form yang di isi oleh 15 pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang yang terdiri dari indikator-indikator mengenai variabel tersebut.

**Tabel 3. Hasil Pra-Survei Kecerdasan Emosioanal di Satpol PP Kabupaten Karawang**

No	PERTANYAAN	STB	TB	CB	B	SB
<b>Kesadaran Diri</b>						
1	Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda untuk mengenali perasaan dan emosi yang Anda alami?	1	6	5	3	
2	Bagaimana Anda menilai kemampuan Anda untuk memahami penyebab dari emosi yang Anda rasakan?		7	6	2	
<b>Pengaturan diri</b>						
3	Bagaimana kemampuan Anda dalam mengendalikan emosi saat menghadapi situasi yang menantang?	1	6	5	3	
4	Bagaimana kemampuan Anda untuk tetap fokus dan tidak terpengaruh oleh gangguan saat bekerja?	1	7	4	3	

<b>Motivasi</b>					
5	Bagaimana tingkat motivasi Anda untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional di tempat kerja?	6	6	3	
6	Bagaimana sikap Anda terhadap tantangan yang muncul dalam pekerjaan?	6	7	2	
<b>Mengenali Emosi Orang lain</b>					
7	Bagaimana kemampuan Anda dalam merasakan emosi yang dialami oleh rekan kerja maupun orang lain pada sekitar Anda?	1	6	6	2
8	Bagaimana kemampuan Anda untuk memahami sudut pandang orang lain ketika mereka berbagi perasaan mereka?	6	7	2	
<b>Keterampilan Sosial</b>					
9	Bagaimana kemampuan Anda guna menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja?	7	5	3	
10	Bagaimana kemampuan Anda guna mengatasi konflik yang terjadi di tempat kerja?	8	5	2	
<b>Total</b>		4%	65%	56%	25%
<b>%</b>		4%	65%	56%	25%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei terkait Kecerdasan Emosional diketahui bahwa tingkat kecerdasan emosional pada Satpol PP Kabupaten Karawang cukup baik. Dalam beberapa konteks, beberapa pegawai masih belum mempunyai kedewasaan untuk mengelola respons emosional, hal ini disebabkan oleh masalah dengan rekan kerja, organisasi, atau masalah internal, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan kualitas pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taopik & Ayunani, 2023), menyatakan profesionalisme dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Jawa Elang Tangguh yang berlokasi di Jakarta. Lalu penelitian yang dilakukan (Sukri, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja ASN. Penelitian berikutnya oleh (Syahrums et al., 2019) Secara simultan, profesionalisme serta kecerdasan emosional guru memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja guru dalam pembelajaran pendidikan agama Islam.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut dan memberi judul dalam kajian ini dengan "Pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai".

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan profesionalisme, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, dan menggali bagaimana profesionalisme dan kecerdasan emosional bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM dari (Ajabar, 2020) yaitu suatu aktivitas yang bertujuan memulai, memotivasi, meningkatkan, serta mempertahankan kinerja yang baik pada suatu organisasi. Manajemen SDM dari (Ni Kadek & John, 2019) yakni proses memanfaatkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Individu atau karyawan dianggap memiliki keterampilan serta kemampuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam suatu pekerjaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bisa disintesiskan suatu tahapan yang bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan individu atau karyawan di dalamnya. Kegiatan ini mencakup peningkatan, pemeliharaan, dan motivasi kinerja yang baik, sehingga individu memiliki kompetensi dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan dan kemajuan organisasi.

### **Profesionalisme**

Secara umum, profesionalisme terdiri dari tiga komponen utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku (Kasenda et al., 2020). Phillips mengartikan profesionalisme sebagai seseorang yang melaksanakan pekerjaannya sesuai standar etika serta moral yang diharapkan dari profesinya (Andriani et al., 2020). Sedangkan menurut Halawa et al., (2022) profesionalisme tidak lain adalah sikap kerja profesional dan perilaku karyawan yang terkait dengan keterampilan, keahlian, dan kedisiplinan. Menurut Sedarmayanti (2010) dalam Setyaningrum (2024), indikator profesionalisme yaitu berikut ini: Kompetensi, Efektivitas, Efisiensi, Tanggung jawab.

Profesionalisme dapat disintesiskan sebagai sikap dan perilaku individu yang menjalankan pekerjaannya sesuai standar moral dan etika yang berlaku, didukung oleh pengetahuan, keahlian, dan atribut personal. Hal ini mencakup kecakapan, keahlian, disiplin, serta komitmen untuk memenuhi tuntutan profesi secara profesional.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut (Wicaksono, 2018) dalam (Oktaviana, 2022) kecerdasan emosional hadir ketika seseorang mampu mengenali, mengendalikan, memotivasi juga menghadapi orang lain dengan baik. Kecerdasan emosional pada penelitian Menurut (Riyana et al., 2021). Kecerdasan emosional adalah keahlian untuk mengetahui dan mengekspresikan emosi, baik internal maupun eksternal, untuk memaksimalkan etika sebagai kekuatan pribadi. Menurut Goleman (2004) pada Setyaningrum (2024): indikator kecerdasan emosional sebagai berikut: Kesadaran diri, Motivasi, Pengaturan diri, Keterampilan, serta Mengenali emosi orang lain.

Kecerdasan emosional disintesiskan sebagai suatu keterampilan individu dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosi diri sendiri atau orang lain, bertujuan guna menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis serta meningkatkan efektivitas dalam bertindak dan berkomunikasi. Kecerdasan ini mencakup keterampilan dalam mengenali emosi internal, mengontrol reaksi emosional, memotivasi diri, memahami perasaan orang lain, dan membangun hubungan sosial yang harmonis.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Silaen, (2021) Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan semua tugas dalam periode waktu tertentu. Penyelesaian tugas dan pekerjaan oleh tim dalam suatu Perusahaan. Kinerja diartikan sebagai output atau hasil kerja diperoleh dari kombinasi antara motivasi dan kompetensi individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Guna mencapai hasil kerja optimal, seseorang dituntut memiliki tingkat kesiapan dan keterampilan tertentu. Namun demikian, kesiapan dan kemampuan tersebut belum tentu memberikan hasil yang maksimal apabila individu tersebut tidak memahami dengan jelas apa yang harus dilakukan serta bagaimana cara melaksanakannya secara efektif. (Tuhagana, 2020).

Menurut Robbins (2016) dalam Glorianismus et al., (2023) Indikator kinerja sebagai berikut: Kualitas kerja, Efektifitas, Kuantitas, Kemandirian, serta Ketepatan waktu.

Kinerja pegawai dapat disintesiskan sebagai suatu ukuran pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh SDM pada sebuah organisasi, sesuai tugas serta tanggung jawab yang dibebankan pada kurun waktu tertentu. Kinerja tersebut mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai, serta meliputi berbagai aspek penilaian, seperti tingkat kehadiran,

kedisiplinan, tanggung jawab, dan produktivitas dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan indikator efektivitas dan produktivitas individu atau tim dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Kerangka Pemikiran**

**1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai**

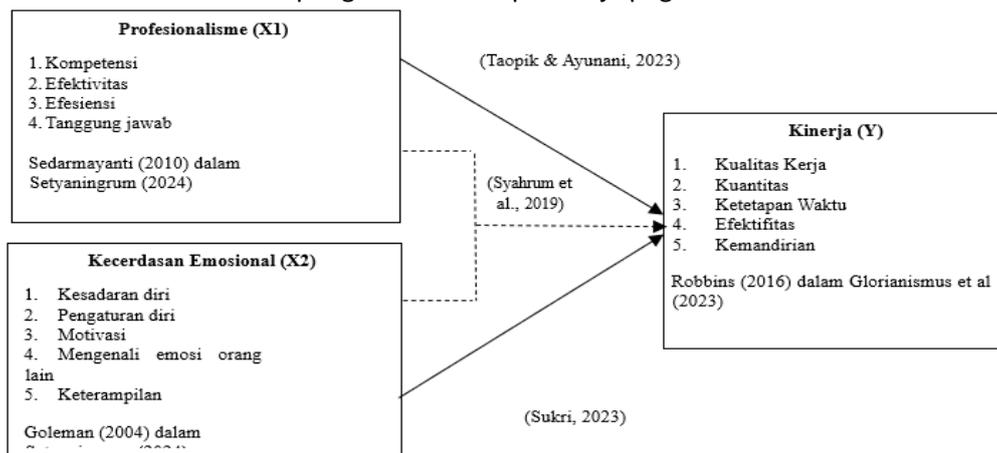
Profesionalisme adalah serangkaian kualitas, perilaku, dan tindakan yang menjadi ciri khas seseorang yang menjalankan suatu profesi. Teori ini di dukung oleh (Andriani et al., 2020). Philips mendefinisikan Profesionalisme sebagai seseorang yang melaksanakan pekerjaannya sesuai standar etika serta moral yang diharapkan dari profesinya. Temuan ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh Taopik dan ayunani (2023), menyatakan pengaruh profesionalisme dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh individu untuk mengelola dan mengendalikan emosi. Kecerdasan emosional ini membantu seseorang mengendalikan emosinya secara proporsional dan mengelola suasana hati. Teori ini di dukung oleh (Wicaksono, 2018) dalam (Oktaviana, 2022) Kecerdasan emosional adalah jika seseorang dapat mengenali, mengelola memotivasi juga keahlian seseorang dalam berhubungan baik dengan manusia lain. Temuan ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Sukri, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

**3. Pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Teori ini di dukung oleh Silaen, (2021) Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan semua tugas dalam periode waktu tertentu. Penyelesaian tanggung jawab serta tugas oleh tim pada organisasi. Temuan ini sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Syahrums et al., 2019) yang mengungkapkan jika kedua variabel profesionalisme dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
 Sumber: (Peneliti, 2024)

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian yakni jawaban sementara yang diajukan peneliti berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, dan diverifikasi kebenarannya melalui proses penelitian. Adapun hipotesis tersebut dirumuskan dalam pernyataan sebagai berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Profesionalisme secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

H2: Terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

H3: Terdapat Pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai.

#### 4. Metode Penelitian

##### Jenis Penelitian

Penelitian memadukan metode verifikatif dan deskripsi dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada Satpol PP Kabupaten Karawang di Jl. Jendral Ahmad Yani Nomor 70, Nagasari, Kecamatan Karwang Barat, Kab. Karawang Jawa Barat. Populasi penelitian merupakan pegawai dalam Satpol PP Kabupaten Karawang sebanyak 103 pegawai. Teknik analisis data penelitian ini dilakukan melalui metode regresi linear berganda berbantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26 sebagai alat menganalisis serta mengolah data yang diperoleh. Pada penentuan sampel, penulis memakai rumus Slovin, dengan menggunakan rumus Slovin yakni rumus untuk melakukan penentuan sampel minimum.

$$N = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{103}{1 + 103 (0,05)^2} = \frac{103}{1,2575} = 81,90 = 82$$

Sampel dalam penelitian merupakan pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang sebanyak 82 pegawai.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Hasil serta pembahasan dari penelitian yang telah dikumpulkan dengan angket kuisioner yang telah disebar.

##### Uji Validitas

Pengujian ini untuk menilai keabsahan atau validitas setiap item pertanyaan dengan melihat nilai r-tabel dengan r-hitung.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Profesionalisme, Kecerdasan Emosional, Kinerja Pegawai**

No.	Profesionalisme	Kecerdasan Emosional	Kinerja Pegawai	r-tabel	Keterangan
1.	0,565	0,603	0,631	0,2172	Valid
2.	0,728	0,672	0,568	0,2172	Valid
3.	0,602	0,665	0,546	0,2172	Valid
4.	0,553	0,698	0,631	0,2172	Valid
5.	0,745	0,693	0,512	0,2172	Valid
6.	0,635	0,671	0,483	0,2172	Valid
7.	0,599	0,507	0,601	0,2172	Valid
8.	0,483	0,536	0,560	0,2172	Valid
9.	0,624	0,620	0,699	0,2172	Valid
10.	0,623	0,717	0,525	0,2172	Valid
11.	0,569	0,610	0,503	0,2172	Valid
12.	0,550	0,562	0,662	0,2172	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Data tersebut dianggap sah dan layak untuk digunakan dalam penelitian karena, menurut temuan tabel nilai *Pearson Corelation* dari masing-masing variabel melebihi nilai r-tabel.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Data Penelitian**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r Kritis	Keterangan
1.	Profesionalisme	0,843	0,6	Reliabel
2.	Kecerdasan Emosional	0,860	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,818	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan pada Tabel 5 Setiap variabel menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha yang lebih besar dari 0,60. Indikasi dari hasilnya yaitu seluruh variabel yang digunakan pada penelitian memenuhi kriteria reliabilitas serta layak dipakai pada analisis selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji ini merupakan metode yang dipakai memastikan terpenuhinya syarat-syarat melakukan analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Uji ini mencakup beberapa jenis pengujian, yaitu:

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 6. Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
	Unstandardized Residual	
N	82	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84543460
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.057
	Negative	-.072
Test Statistic	.072	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 Menunjukkan, residual dari ketiga variabel menunjukkan nilai **Asymp. Sig. (2-tailed)** sebesar **0,200**, sesuai hasil **Kolmogorov-Smirnov Test**. Karena nilai 0,200 > **0,05**, oleh karena itu uji normalitas memenuhi syarat normalitas dalam analisis regresi.

**2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.743	3.226		3.640	.000	
	X1	.214	.092	.229	2.332	.022	1.914
	X2	.524	.086	.600	6.108	.000	1.914

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 7 Berdasarkan Nilai VIF variabel Profesionalisme (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) sebesar  $1.914 \leq 10$  nilai *tolerance value*  $0,522 \geq 0,1$ . Dapat disimpulkan data tidak menunjukkan multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.264	2.133		-.593	.555
	X1	.038	.061	.095	.618	.538
	X2	.036	.057	.097	.635	.527

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.5 Berdasarkan variabel Profesionalisme (X1) mempunyai nilai signifikansi yaitu 0,538 dan variabel Kecerdasan Emosional (X2) yaitu 0,527. Keduanya lebih besar dari 0,05. Dimana model regresi pada penelitian tidak ada masalah heterokedastisitas

### 4. Analisis Deskriptif

**Tabel 9. Analisis Deskriptif**

No.	Variabel	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Profesionalisme	Kompetensi Efektivitas Efisiensi Tanggung Jawab	316,67	Baik
2.	Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri Pengetahuan diri Motivasi Mengenal Emosi	307,17	Baik
3.	Kinerja Pegawai	Kuantitas Kerja Kualitas kerja Ketepatan Waktu Efektivitas Kemandirian	309	Baik

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 9 Menunjukkan, penilaian Profesionalisme dengan skor rata-rata 316,67 dalam kategori baik. Penilaian Kecerdasan Emosional dengan skor rata-rata 307,17 dalam kategori Baik. Kinerja Pegawai dengan rata-rata skor 309 dalam kategori baik.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	11.743	3.226		3.640	.000	
	X1	.214	.092	.229	2.332	.022	.522 1.914
	X2	.524	.086	.600	6.108	.000	.522 1.914

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 10 Nilai koefisiennya tercantum pada bagian B adalah 11.743. Nilai konstanta (a) sebesar 11.743, koefisien pada variabel Profesionalisme yaitu 0,214, serta variabel Kecerdasan Emosional adalah 0,524. Jadi, persamaan regresi linear berganda bisa ditulis yaitu:

$$Y = A + b_1 X_1 + b_2 X_2 + E$$

$$Y = 11.743 + 0,214X_1 + 0,524X_2 + E$$

Dengan pemaparan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.743 mengindikasikan jika variabel X1 dan X2, adalah Profesionalisme serta Kecerdasan Emosional, mempunyai nilai nol, maka kinerja pegawai akan tetap 11.743. Pada kondisi ini, ketika tidak ada perubahan pada variabel independen, kinerja pegawai tetap konsisten.
2. Koefisien untuk variabel Tingkat Profesionalisme (X1) sebesar 0,214 (21,4%) menunjukkan pengaruh positif pada kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini tidak memasukkan variabel tambahan.
3. Koefisien variabel Kecerdasan Emosional (X2) 0,524 (52,4%) menunjukkan Kecerdasan Emosional pengaruh positif pada kinerja pegawai, dengan asumsi penelitian hanya mempertimbangkan dua variabel tersebut.

Berdasarkan dari penjelasan disimpulkan variabel Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional memengaruhi Kinerja Pegawai.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 11. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.592	2.88123

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Data tabel 11 Besarnya pengaruh Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,602 atau 60,2%. Sedangkan 0,398 (39,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

**Uji Hipotesis**

**Pengaruh Parsial Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai (Uji t)**

Hasil dari Pengaruh Parsial Profesionalisme pada Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 12. Pengujian Hipotesis Profesionalismes Terhadap Kinerja Pegawai**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.743	3.226		3.640	.000
	X1	.214	.092	.229	2.332	.022
	X2	.524	.086	.600	6.108	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Tabel 4.9 Berdasarkan nilai sig variabel Profesionalisme (X1) sebesar 0,22 dengan nilai t hitung 2,332 > nilai t tabel 1,664. Artinya Ho ditolak sedangkan H1 diterima. Dapat disimpulkan, variabel Profesionalisme (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai ( Uji t)**

Hasil dari Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional pada Kinerja Pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, terdapat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 13. Pengujian Hipotesis Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.743	3.226		3.640	.000
	X1	.214	.092	.229	2.332	.022
	X2	.524	.086	.600	6.108	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan nilai sig pada variabel Kecerdasan Emosional (X2) 0,00 < 0,05 dengan nilai t hitung 6,108 > nilai t tabel 1,664. Artinya Ho ditolak dan H2 diterima. Dapat disimpulkan variabel Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

**Pengaruh Simultan Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai (Uji F)**

**Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992.232	2	496.116	59.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	655.816	79	8.301		
	Total	1648.049	81			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 Nilai signifikansi variabel Profesionalisme (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2)  $0,00 < 0,05$  dimana nilai F-hitung  $59,762 >$  nilai F-tabel  $3,11$ . Artinya  $H_0$  tidak diterima  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1) dan (X2) berpengaruh secara simultan.

### Pembahasan Deskriptif

1. Profesionalisme (X1), memiliki total 3.800 dan rata-rata 316,67 dalam rentang skala 278,8–344,4 termasuk dalam kategori “Baik”.
2. Kecerdasan Emosional (X2) memiliki total 3.686 dan rata-rata 307,17 dalam rentang skala 278,8–344,4 termasuk dalam kategori “Baik”.
3. Kinerja Prgawai (Y) memiliki total 3.708 dan rata-rata 309 dalam rentang skala 278,8–344,4 termasuk dalam kategori “Baik”.

### Pembahasan Veripikatif

#### 1. Pengaruh Parsial Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis Profesionalisme (X1) diperoleh hasil nilai signifikansi  $0,022, < 0,05$ . Dan nilai t hitung  $2,332 >$  t-tabel  $1,664$ , Dapat disimpulakn profesionalisme (X1) terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan teori (Andriani et al., 2020). Profesionalisme sebagai seseorang yang melaksanakan pekerjaannya sesuai standar etika serta moral yang diharapkan dari profesinya. Ini sejalan dengan penelitian studi sebelumnya oleh Taopik dan ayunani (2023), menyatakan pengaruh profesionalisme dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Parsial Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis Kecerdasan Emosional (X2) diperoleh hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $6,108 >$  t tabel  $1,664$ . Dapat disimpulkan kecerdasan emosional (X2) terdapat pengaruh sangat signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan teori Menurut (Wicaksono, 2018) dalam (Oktaviana, 2022) Kecerdasan Emosional hadir ketika seseorang mampu mengenali, mengendalikan, memotivasi juga menghadapi orang lain dengan baik. Ini sejalan dengan penelitian studi sebelumnya oleh (Sukri, 2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Pengaruh Simultan Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan nilai F-hitung  $59,762 >$  F-tabel  $3,11$ . Dapat disimpulkan Profesionalisme (X1) dan Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini sesuai dengan teori Menurut Silaen, (2021) Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan semua tugas dalam periode waktu tertentu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian studi sebelumnya oleh (Syahrums et al., 2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

1. Profesionalisme pada Satpol PP Kabupaten Karawang memiliki skor 3.800 dengan rata-rata 316,67, pada rentang skala 278,8–344,4 dalam kategori “Baik”
2. Kecerdasan emosional pada Satpol PP Kabupaten Karawang memiliki skor 3.686 dengan rata-rata 307,17, pada rentang skala 278,8–344,4 dalam kategori “Baik”.

3. Kinerja pegawai pada Satpol PP kabupaten Karawang memiliki skor 3.708 dengan rata-rata 309, pada rentang skala 278,8–344,4 dalam kategori “Baik”.
4. Profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,022,  $< 0,05$  dan memperoleh nilai  $t$  hitung 2,332  $> t$ -tabel 1,664.
5. Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$  dan memperoleh  $t$  hitung 6,108  $> t$  tabel 1,664.
6. Profesionalisme dan Kecerdasan Emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$ , dan memperoleh nilai  $F$ -hitung 59,762  $> F$ -tabel 3,11.

### Implikasi

1. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel profesionalisme, yaitu efisiensi, menunjukkan bahwa tingkat efisiensi pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Untuk meningkatkan efisiensi pegawai Satpol PP Kabupaten Karawang, disarankan untuk mengadakan pelatihan manajemen waktu dan sumber daya, disertai dengan pembaruan SOP yang lebih praktis dan sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan. Dengan langkah-langkah ini, efisiensi dapat ditingkatkan sehingga profesionalisme dan kinerja secara keseluruhan juga semakin optimal.
2. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kecerdasan Emosional dengan indikator Keterampilan Sosial sebagai aspek terendah, Keterampilan sosial yang mencakup kemampuan membangun hubungan harmonis dan menunjukkan empati merupakan fondasi penting dalam mendukung kolaborasi dan koordinasi kerja. Disarankan untuk mengadakan pelatihan soft skills yang berfokus pada pengembangan empati, komunikasi efektif, dan kerja tim. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan hubungan interpersonal, tetapi juga mendukung kinerja kolektif dalam tugas-tugas operasional yang memerlukan koordinasi intensif, seperti penegakan aturan dan penyelesaian konflik di lapangan.
3. Berdasarkan indikator dengan skor terendah pada variabel kinerja pegawai, yaitu kemandirian, perlu dilakukan pemberian kepercayaan kepada anggota untuk menangani tugas-tugas tertentu secara mandiri sebagai bentuk tanggung jawab. Hal ini diharapkan dapat mendorong tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik.

### Daftar Pustaka

- Adibah Amintasria Lasahido, Ermaya Suradinata, S. L. (2021). *Peran Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penyelenggaraan Ketertiban Umum Dan Ketenteraman Masyarakat Di Kota Depok Provinsi Jawa Barat*. 6(02), 829–843.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit Cv. Budi Utama.
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1(9), 1278–1285.
- Halawa, S. J., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Dinamika Perubahan Profesionalisme Pegawai sebagai Bentuk Adaptasi Sistem Kerja Baru di Tempat Usaha di Kota Gunungsitoli (Studi Perbandingan Sistem Kerja Antara Alfamidi/Franchise Mart dan City Mart/Indomaret). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1525–1534.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- Kasenda, Gabriella Inri Fidelia, S. Pantja Djati, S. S. (2020). Analisis Profesionalisme Prajurit TNI Angkatan Laut Dalam Mendukung Pertahanan Negara di Komando Armada. *Jurnal*

- Pemikiran Dan Penelitian Manajemen Pertahanan*, 6(2).
- Oktaviana, F. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Sikap Etis Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Global Accounting : Jurnal Akuntansi*, 1(2), 6.
- Rahman, A., Darmanto, D., & Diki, D. (2023). Profesionalisme Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumbawa Barat. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 436–449. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.667>
- Riyana, R., Mutmainah, K., & Maulidi, R. (2021). Pengaruh Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Dan Locus of Control Terhadap Perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(2), 282–291. <https://doi.org/10.32500/jebe.v2i2.1743>
- Ruth Novita Andriani, Vince Ratnawati, & Nita Wahyuni. (2020). Pengaruh profesionalisme, kompetensi, dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pemeriksa pajak: konflik peran sebagai Variabel pemoderasi. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 288–310.
- Setyaningrum, A. N. (2024). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Profesional dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada CV. Indosukses Jaya Makmur Pasuruan. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sukri, N. A. (2023). *Pengaruh Kontrol Diri, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare*. 4, 1091–1105.
- Suryani, Ni Kadek, J. F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Nilacakra Publishing House.
- Syahrum, S., Usman, S., & Yamin, N. (2019). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri 2 Bulukumba. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 38–44. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i1.8514>
- Taopik, A. R., & Ayunani, F. Z. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jawa Elang Tangguh Jakarta. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 65–78. <https://doi.org/10.46975/ebp.v6i2.492>
- Tawaang, Tasya Aguita;Lengkong, Florence D.J.; Londa, V. Y. (2020). Pengaruh Profesionalisme Aparat Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/28938/28218>
- Tuhagana, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang*. 4(2), 176–203.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>