

Hall Professionalism Scale (HPS) Sebagai Alat Ukur Tingkat Profesionalisme Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan DKI Jakarta

Akhmad Maulana Waskito¹, Odi Jarodi²

¹ Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; maulanawaskito@gmail.com

² Politeknik Ilmu Pemasyarakatan; odi.30jarodi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Kata Kunci: Profesionalisme; Pembimbing Kemasyarakatan; Balai Pemasyarakatan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Tingkat Profesionalisme Pembimbing Pemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan DKI Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode Hall Professionalism Scale (HPS). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan sampel yang diambil menggunakan rumus krejcie dan morgan. Dari total sampel tersebut dibagi kembali menjadi sub sampel dengan metode <i>stratified random sampling</i> yang pada akhirnya total sampel yang digunakan sebanyak 143 responden. Dari penelitian ini didapatkan rata-rata dari keseluruhan dimensi profesionalisme sebesar 573,85 dengan tingkat persentase sebesar 80,26%. Hasil analisa deskriptif menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasyarakatan DKI Jakarta dalam kategori baik.

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik diakui sebagai tolak ukur untuk melakukan evaluasi kinerja pemerintah, baik di tingkat pusat atau tingkat daerah. Kelancaran pelaksanaan pelayanan publik bergantung kepada kesempurnaan pegawai dalam menjalankan tugas dengan profesionalisme dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena pegawai yang akan melakukan pengarahannya program pelayanan pemerintah secara langsung untuk masyarakat.

Profesionalisme merupakan implementasi dari kompetensi dan kemahiran aparatur yang pelaksanaannya dioperasikan dengan hasil yang baik jika didorong dengan pemahaman yang berlandaskan pada dasar edukasi pembelajaran dengan peran tugas yang menjadi tanggung jawab utamanya. Selain itu, profesionalisme merupakan cerminan dari potensi aparatur yang meliputi kemampuan, perilaku, loyalitas, inovasi dan kreativitas. Hal ini tentu menjadi tantangan besar bagi aparatur pemerintah untuk berusaha menunjukkan profesionalisme yang baik, etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan menjunjung tinggi etika birokrasi dalam menjalankan tugas pegawai untuk mencapai aspirasi masyarakat.

Profesionalisme merupakan landasan dasar dari individu yang beraksi dalam menghadapi urusan profesi maupun jenis profesi yang di emban. Moeljono dalam (Podungge & Aneta, 2020) mengatakan bahwa profesionalisme terdiri dari tiga unsur, yaitu *knowledge, skill, integrity* yang dari ketiga unsur tersebut harus dilandasi oleh iman yang kuat, bersyukur atas pemberian Tuhan serta keinginan yang tinggi untuk terus belajar. Profesionalisme sebagai gambaran individu yang dapat menjamin pelaksanaan tugasnya yang dikerjakan dengan kualitas yang apik, saksama, memiliki strategi sederhana yang mudah serta waktu yang tepat dan mampu diikuti oleh masyarakat.

Salah satu bentuk pelayanan publik di bidang pemasyarakatan adalah Balai Pemasyarakatan (Bapas). Bapas merupakan salah satu bentuk layanan yang berasal dari pemerintah pada pelayanan publik yang bersifat khusus melibatkan publik tertentu sebagai pemenuhan hak dan kewajiban dalam melakukan pembimbingan Klien Pemasyarakatan. Meskipun sifatnya khusus, tentu tidak mengurangi

kualitas pelayanan publik yang akan diberikan kepada Klien Pemasarakatan. Pelayanan yang efektif dan berkualitas akan meningkatkan penilaian kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat. Sebagaimana tugas pegawai pemasarakatan, Balai Pemasarakatan merupakan pelayanan publik dalam bidang hukum yang merupakan fasilitas negara terhadap masyarakat untuk mewujudkan nilai yang terkandung dari fungsi aparatur negara sebagai seorang Pegawai Pemasarakatan. Pegawai sebagai penyedia layanan berperan penting dalam memenuhi kebutuhan layanan masyarakat. Pemerintah yang telah mendapatkan kepercayaan atau legitimasi masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik harus adil dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tanpa membedakan suku, ras dan agama (D. Wijayanti, 2021).

Menurut (Hall, 1968) terdapat lima karakteristik profesionalitas pegawai yaitu meliputi pengabdian pada profesi (*dedication*), Hubungan dengan rekan seprofesi (*Professional community affiliation*), kebutuhan otonomi (*autonomy demands*), keyakinan terhadap peraturan sendiri (*belief in self regulation*), dan kewajiban sosial (*social obligation*).

Penelitian ini berfokus untuk mengukur tingkat profesionalisme Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan Wilayah DKI Jakarta dengan menggunakan pengukuran *Hall's Professionalism Scale* oleh (Hall, 1968) yang selanjutnya dilakukan pengujian kembali oleh (Snizek, 1972) . Selanjutnya dikembangkan lagi oleh (McCabe et al., 2017) menjadi 25 item dari sebelumnya 50 item.

2. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori dengan memanfaatkan pengukuran numerik variabel penelitian dan analisis data statistik (R. Wijayanti, 2015). Perspektif filosofis positivisme, yang menyatakan bahwa sebuah fenomena dalam sebuah penelitian dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, teramati, dan dapat diukur, menjadi dasar bagi penelitian kuantitatif (Daniar Pramita et al., 2021).

Desain penelitian kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Dengan menggunakan tahapan-tahapan pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif deskriptif berusaha menjawab pertanyaan dan mengumpulkan lebih banyak informasi tentang suatu fenomena. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan secara langsung oleh peneliti, menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan wilayah DKI Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini merupakan pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan wilayah DKI Jakarta dengan jumlah pembimbing kemasyarakatan sebanyak 226 orang. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* yang menggunakan metode dari (Krejcie & Morgan, 1970). Kemudian dari total sampel tersebut dibagi kembali menjadi sub sampel dengan metode *stratified random sampling* (Irawan, 2007) yang pada akhirnya total sampel yang digunakan sebanyak 143 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3. 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 143 pembimbing kemasyrakatan di Balai Pemasarakatan wilayah DKI Jakarta. Pengukuran tingkat profesionalisme dilakukan sesuai dengan *Hall Profesionalism Scale (HPS)*. Dilakukan analisa terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, dan usia dengan melihat pada hasil SPSS di bawah ini.

Tabel 1. Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	Laki-Laki	73	51.0	51.0	51.0
	Perempuan	70	49.0	49.0	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel responden jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berbeda sedikit lebih banyak dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan. Persebaran jenis kelamin laki-laki sebanyak 73 responden atau persentase sebesar 51%, sedangkan untuk persebaran responden perempuan sebanyak 70 responden atau persentase sebesar 49%.

Tabel 2. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	2.8	2.8	2.8
	D3	1	.7	.7	3.5
	S1	114	79.7	79.7	83.2
	S2	24	16.8	16.8	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas persebaran latar belakang pendidikan responden dari total 143 responden sebanyak 114 responden atau persentase sebesar 79,7% memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 diikuti oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 24 responden atau persentase sebesar 16,8% . Selanjutnya diurutan ketiga sebanyak 4 responden atau persentase sebesar 2,8% memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA dan diurutan terakhir sebanyak 1 responden atau persentase sebesar 0,7% memiliki tingkat pendidikan terakhir D3.

Tabel 3. Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percen t	Cumulat ive Percent
Valid	1-5 Tahun	72	50.3	50.3	50.3
	6-10 Tahun	20	14.0	14.0	64.3
	11-15 Tahun	15	10.5	10.5	74.8
	Lebih Dari 15 Tahun	36	25.2	25.2	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 143 responden sebanyak 72 responden atau persentase sebesar 50,3% bekerja selama 1-5 tahun di Balai Pemasarakatan yang berada di Kantor Wilayah DKI Jakarta. Mayoritas yang bekerja selama 1-5 tahun merupakan pegawai yang baru bergabung ketika Kemenkumham membuka formasi Pembimbing Kemasyarakatan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Selanjutnya terdapat 36 responden atau persentase sebesar 25,5% bekerja selama lebih dari 15 tahun di Balai Pemasarakatan yang berada di wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta.

Tabel 4. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	55	38.5	38.5	38.5
	31-40 Tahun	53	37.1	37.1	75.5
	41-50 Tahun	20	14.0	14.0	89.5
	50 Tahun Keatas	15	10.5	10.5	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil *output SPSS* pada tabel responden usia diketahui sebanyak 55 responden atau persentase sebesar 38,5% merupakan Pembimbing Kemasyarakatan yang memiliki umur antara 20-30 tahun. Diurutan kedua sebanyak 53 responden atau persentase sebesar 37,1% merupakan Pembimbing Kemasyarakatan yang memiliki umur antara 31-40 tahun. Selanjutnya pada urutan ketiga terdapat Pembimbing Kemasyarakatan yang berumur antara 41-50 tahun dengan jumlah 20 responden atau persentase sebesar 14%. Pada urutan terakhir terdapat 15 responden atau persentase sebesar 10,5% merupakan Pembimbing Kemasyarakatan memiliki umur diatas 50 tahun dan dalam waktu dekat akan memasuki masa pensiun.

3. 2. Uji Statistik Deskriptif Tingkat Profesionalime Pembimbing Kemasyarakatan

Berdasarkan hasil pengukuan tingkat profesionalisme menggunakan instrumen kuesioner menggunakan *Hall Professionalism Scale (HPS)* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Analisa Dimensi Profesionalisme

Dimensi	Skor	Rata-rata skor	Persentase	Keterangan
Pengabdian pada profesi (<i>Dedication</i>)	1674	558	78,04%	Baik
Hubungan dengan rekan profesi (<i>Community affiliation</i>)	3063	612,6	85,68%	Sangat Baik
Kebutuhan untuk mandiri (<i>Autonomy demands</i>)	2365	591,25	82,69%	Baik
Keyakinan terhadap profesi (<i>Belief in self regulation</i>)	2759	551,8	77,17%	Baik
Kewajiban sosial (<i>social obligation</i>)	2778	555,6	77,71%	Baik

Berdasarkan hasil dari SPSS pada tabel diatas mengenai analisa tingkat profesionalisme pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta menunjukkan bahwa pada dimensi pengabdian pada profesi berada pada kategori baik yang ditunjukkan dengan rata-rata skor yaitu 558 atau persentase sebesar 78,04%. Kemudian pada dimensi

hubungan dengan rekan profesi berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata jumlah skor yaitu 612,6 atau persentase sebesar 85,68% . Pada dimensi kebutuhan untuk mandiri berada pada kategori baik dengan rata-rata jumlah skor yaitu 591,25 atau persentase sebesar 82,69%. Selanjutnya pada dimensi keyakinan terhadap profesi masuk ke dalam kategori baik yang ditunjukkan dengan rata-rata skor yaitu 551,8 atau persentase sebesar 77,17%. Dan terakhir pada dimensi kewajiban sosial masuk ke dalam kategori baik yang ditunjukkan dengan rata-rata skor 555,6 atau persentase sebesar 77,71% .

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata dimensi profesionalisme} &= \frac{(558+612,6+591,25+551,8+555,6)}{5} \\ &= 573,85 \\ \text{Persentase tingkat profesionalisme} &= \frac{573,85}{715} \times 100\% \\ &= 80,26\% \text{ (Baik)} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa tingkat profesionalisme pembimbing kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta berada pada kategori **Baik**.

Pembimbing Kemasyarakatan di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan persebaran data sebanyak 73 responden atau persentase sebesar 51% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 70 responden atau persentase sebesar 49%. Di Balai pemasarakatan persebaran pembimbing kemasyarakatan lebih merata dibandingkan pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan atau Rumah Tahanan Negara. Selain itu, dalam aspek profesionalisme kerja tidak terdapat perbedaan antara pembimbing kemasyarakatan berjenis kelamin laki-laki dengan pembimbing kemasyarakatan berjenis kelamin perempuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Pillsbury, et al. (1989) dalam (Rifqi Novriyandana, 2015).

Dari segi latar belakang pendidikan responden, secara dominansi sebanyak 114 responden atau persentase sebesar 79,7% memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 1 atau S1. Semakin tinggi pendidikan pembimbing kemasyarakatan tentu akan berbanding lurus dengan pola pikir mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan profesinya. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar mampu mengetahui, mengenal dan mengembangkan metode dalam berpikir secara sistemattik sehingga dapat menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2013).

Data hasil penelitian berdasarkan masa kerja responden yang mengabdikan diri di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil DKI Jakarta menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan jumlah 72 responden atau persentase sebesar 50,5%. Responden ini merupakan pembimbing kemasyarakatan yang baru bergabung dalam Instansi Pemasarakatan dimana mereka masih membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan profesinya serta bimbingan dari para pembimbing kemasyarakatan yang sudah lebih dahulu menjalani profesi ini. Karena pembimbing yang telah bekerja selama beberapa tahun memiliki kualitas serta pengalaman yang bermanfaat dan dapat menjadi aset penting bagi Balai Pemasarakatan Masa kerja yang lebih lama tentunya dapat mendukung pembimbing kemasyarakatan untuk memiliki kinerja yang baik serta dapat diandalkan karena mereka memiliki pengalaman terhadap profesi ini serta sudah memahami terlebih dahulu peraturan perundang-undangan hukum untuk memberikan pelayanan kepada klien pemasarakatan. Pembimbing kemasyarakatan dengan masa kerja lebih lama akan lebih termotivasi ketika bekerja sehingga produktivitas juga akan meningkat (Rahayu Mardikaningsih et al., 2022).

Selain itu, usia juga menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh kepada tingkat profesionalisme pembimbing kemasyarakatan. Diketahui bahwa mayoritas pembimbing kemasyarakatan yang bekerja di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta merupakan pembimbing kemasyarakatan yang berumur antara 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 55 responden atau persentase sebesar 38,5% yang merupakan usia produktif untuk bekerja. Seiring dengan bertambahnya usia, tentunya seseorang akan mengalami perkembangan dalam etika kerja, tanggung jawab serta kemampuan untuk mengatasi permasalahan dengan lebih bijaksana (Bozeman, B & Feeney, 2007).

Diketahui bahwa Hasil penelitian yang dilakukan kepada 143 responden di Balai Pemasarakatan wilayah Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta menunjukkan bahwa semua indikator untuk mengukur dimensi profesionalisme secara keseluruhan memiliki nilai sebesar 573,85 atau persentase sebesar 80,26% dengan keterangan baik. Pembimbing kemasyarakatan memiliki jiwa yang tinggi dalam mengabdikan diri kepada masyarakat telah menanamkan tekad yang kuat untuk mendukung dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Mereka memiliki karakteristik dan sikap tertentu yang membedakan mereka dalam peran mereka sebagai pelayan masyarakat dengan berempati terhadap kebutuhan, masalah dan harapan dari klien pemasarakatan. Dedikasi yang tinggi berarti bahwa pembimbing kemasyarakatan memiliki komitmen yang tinggi guna meningkatkan kualitas hidup dari klien pemasarakatan. Pembimbing kemasyarakatan yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja juga memahami bahwasannya penting untuk memiliki rasa pentingnya kerja sama dan kolaborasi dalam bidang pekerjaan yang dapat menjadi aset berharga dalam pekerjaan. Mereka membantu membangun lingkungan kerja yang positif serta mendukung adanya pertukaran ide dan praktik terbaik dalam menentukan program pembimbingan yang baik bagi klien pemasarakatan. Pembimbing kemasyarakatan yang memiliki kemandirian yang tinggi penting karena mereka pada keadaan tertentu dapat bekerja secara mandiri dan mampu berinisiatif dalam mengatasi berbagai tantangan dalam melakukan pekerjaan. Mereka memiliki karakteristik dan sikap untuk bekerja secara efisien dan efektif dengan cara terus belajar dan mengembangkan diri, baik melalui meningkatkan literatur studi yang berhubungan dengan hukum atau pemasarakatan dan melakukan pelatihan. Selain itu biasanya mereka dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan dapat memberikan respon yang cepat terhadap perubahan situasi. Pada sisi keyakinan terhadap aturan diri sendiri, pembimbing kemasyarakatan memiliki komitmen dan kepatuhan yang baik terhadap aturan, norma serta kebijakan yang sebelumnya telah ditetapkan pada masing-masing Balai Pemasarakatan yang berada di Kanwil Kemenkumham DKI Jakarta. Hal ini mencerminkan adanya sikap dan nilai-nilai yang menunjukkan bahwa mereka taat terhadap regulasi yang ada dan memiliki upaya untuk menjalani kode etik pemasarakatan. Dalam hal memberikan kewajiban sosial kepada masyarakat, pembimbing kemasyarakatan membantu dan memperbaiki kualitas hidup klien pemasarakatan dengan memberikan pola pembimbingan kerja yang nantinya berguna bagi klien pemasarakatan untuk mencari pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Hasil analisa pengukuran terhadap profesionalisme pada pembimbing kemasyarakatan yang bekerja di Balai Pemasarakatan DKI Jakarta memiliki tingkat profesionalisme yang **Baik**. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden terhadap keseluruhan butir pernyataan *Hall's Professionalism Scale (HPS)* yang secara keseluruhan memiliki nilai sebesar 573,85 atau persentase sebesar 80,26% . Tingkat profesionalisme yang tinggi ditandai dengan dimensi pengabdian pada profesi yang memiliki kategori nilai baik dengan rata-rata jumlah skor sebesar 558 atau persentase sebesar 78,04%, hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengabdian yang tinggi terhadap profesinya dalam menjalani tugas sebagai pembimbing kemasyarakatan. selain itu terdapat dimensi hubungan dengan rekan profesi dengan rata-rata jumlah skor sebesar 612,6 atau persentase sebesar 85,68% dengan kategori nilai sangat baik yang ditunjukkan dengan . Selanjutnya dalam memenuhi kebutuhan kemandirian responden berada pada kategori nilai baik dengan rata-rata skor sebesar 591,25 dengan persentase sebesar 82,69%. Tingkat profesionalisme yang baik juga ditandai dengan dimensi keyakinan terhadap profesi yang berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor sebesar 551,8 atau persentase sebesar 77,17% dan pada dimensi kewajiban sosial dengan rata-rata jumlah skor sebesar 555,8 atau persentase sebesar 77,71% yang berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan yang tinggi terhadap profesinya yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan yang ada sesuai dengan kode etik pemasarakatan serta pembimbing kemasyarakatan memiliki tanggung jawab sosial dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya klien pemasarakatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bozeman, B & Feeney, M. . (2007). Toward a useful theory of mentoring : A conceptual analysis and critique. *Administration & Society*, 39 (6), 719–739.
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press* (p. 180). Dari asal katanya metode berarti “jalan” atau “cara”. Metode penelitian berarti cara mengumpulkan data dan analisis. Dari analisis data tersebut kemudian peneliti akan mendapatkan hasil apakah berupa penegasan atas teori yang pernah ada (confirmation) atau
- Hall, R. H. (1968). *Professionalization and Bureaucratization* (Hall 1968).pdf.
- Irawan, P. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). (1970) “Determining sample Size for Research Activities”, *Educational and Psychological Measurement*. In *International Journal of Employment Studies* (Vol. 18, Issue 1, pp. 89–123).
- McCabe, B. C., Reddick, C. G., & Demir, T. (2017). Municipal Professionalism: More Than Just a Job in Government? In *American Review of Public Administration* (Vol. 47, Issue 8, pp. 867–880). <https://doi.org/10.1177/0275074016646872>
- Podungge, A. W., & Aneta, A. (2020). Profesionalisme Pegawai Ditinjau Dari Aspek Pengorganisasian Dalam Pelayanan Publik. In *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)* (Vol. 9, Issue 1, p. 55). <https://doi.org/10.31314/pjia.9.1.55-65.2020>
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Rifqi Novriyandana. (2015). *Perbedaan tingkat profesionalisme kerja auditor dilihat dari jenis kelamin, jabatan dan jenis afiliasi KAP*. 11(Desember), 186–194.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Snizek, W. E. (1972). Hall’s Professionalism Scale: An Empirical Reassessment. In *American Sociological Review* (Vol. 38, Issue 3, pp. 1–7). <https://doi.org/10.2307/2094364>
- Wijayanti, D. (2021). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jambi*. <http://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/9549>
- Wijayanti, R. (2015). Buku Ajar Metodologi Penelitian. In *Angewandte Chemie International Edition* (pp. 5–24).