

Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis

Tatang Sutarjo^{1*}, Iman Ramansyah²

¹STAI Putra Galuh Ciamis, Indonesia

²Universitas Galuh Ciamis, Indonesia

*Corresponding Author: tatangsutarjo@staiputragaluh.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: Agustus 2026

Revised: Agustus 2026

Accepted: September 2026

Available online

September 2026

Kata Kunci:

Kompetensi, Pendidikan,
dan Pelatihan,
Profesionalisme Aparatur
Satpol PP Kabupaten
Ciamis

Keywords:

Competence, Education
and Training, and
Professionalism of Ciamis
Regency Public Order
Agency (Satpol PP)
Personnel

DOI:

<https://doi.org/10.xxxx/joifin.xxxx>

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan aparatur pemerintahan yang handal, berintegritas, serta mampu memberikan pelayanan publik yang optimal, khususnya pada instansi penegak peraturan daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan secara parsial maupun simultan terhadap Profesionalisme Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif melalui analisis jalur (*path analysis*) dan regresi linear berganda berdasarkan data primer dari penyebaran kuesioner dengan total 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme aparatur, pendidikan tidak berpengaruh signifikan, serta pelatihan berpengaruh positif dan signifikan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) mampu menjelaskan variasi tingkat profesionalisme aparatur secara substansial sebesar 53,6%. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi yang didukung oleh pelaksanaan pelatihan yang berkesinambungan akan secara signifikan mendongkrak dan menjaga stabilitas profesionalisme aparatur secara berkelanjutan.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of human resource development in realizing reliable, integral government apparatus capable of delivering optimal public services, particularly within regional regulation enforcement agencies. This study aims to examine and analyze the influence of Competence, Education, and Training both individually and simultaneously on Apparatus Professionalism at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Ciamis Regency. A quantitative research method was employed, utilizing descriptive and verificative designs through path analysis and multiple linear regression analysis based on primary data collected via questionnaires with a total of 65 respondents. The results indicate that, partially, competence has a positive and significant effect on apparatus professionalism, education has no significant effect, and training has a positive and significant effect. Furthermore, these three variables collectively (simultaneously) explain a substantial 53.6% of the variation in apparatus professionalism levels. The study concludes that enhancing competence supported by sustainable training implementation will significantly boost and sustainably maintain the professionalism of the apparatus.

PENDAHULUAN

Eksistensi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat daerah yang diberi kewenangan dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum (*trantibum*), serta perlindungan masyarakat, menuntut standar kualitas sumber daya aparatur yang tinggi (Suhendi, 2021). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan urusan ketertiban umum dan perlindungan masyarakat merupakan pelayanan dasar yang wajib diselenggarakan pemerintah daerah. Dalam menjalankan tugas di lapangan, aparatur Satpol PP sering berhadapan langsung dengan dinamika sosial masyarakat yang kompleks, resistensi hukum, serta tuntutan objektivitas penegakan aturan yang humanis namun tegas (Simanjuntak, 2025).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme aparatur Satpol PP di daerah kerap dihadapkan pada tantangan kesiapan kompetensi teknis, legal, dan psikologis. Sebagaimana dikemukakan oleh Ayub (2025), profesionalisme aparatur tercermin dari kompetensi, akuntabilitas, responsivitas, dan efektivitas dalam bekerja. Pendapat ini diperkuat oleh Choliq (2025) yang menyatakan bahwa profesionalisme dan kualitas karya sangat dipengaruhi oleh kecakapan individu, pemahaman tugas, serta standar etik profesi. Lebih lanjut, Wibowo (2016) menegaskan bahwa profesionalisme birokrasi publik menuntut integrasi antara pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis (Tiarani, 2024).

Terkait dengan pembentukan kapasitas aparatur, Syukrial (2026) menjelaskan bahwa kompetensi yang memadai merupakan fondasi utama agar aparatur mampu mentransformasikan regulasi menjadi aksi nyata yang presisi. Pendapat senada disampaikan oleh Supardi (2021) yang menyatakan bahwa kapabilitas individu yang ditopang oleh *skill* dan *knowledge* memegang determinasi kuat terhadap keluaran organisasi. Dalam konteks aparatur negara, Sari (2023) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja di tempat kerja. Diperkuat oleh Purwanto (2022), kompetensi meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Anindya (2026) menambahkan bahwa kompetensi teknis yang spesifik mereduksi kesalahan operasional di lapangan. Nada (2025) juga menyatakan bahwa kecakapan dasar harus terus diperbaharui agar adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis.

Selain kompetensi awal, dimensi pendidikan dan pelatihan (*diklat*) memegang peran vital sebagai instrumen akselerasi profesionalisme. Menurut Yusuf (2023), pelatihan adalah suatu proses peningkatan kemampuan penugasan kerja tertentu, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada pengembangan wawasan berpikir jangka panjang. Pendapat ini didukung oleh Nurcahyani (2025) yang merumuskan bahwa pendidikan memberikan landasan teoritis-konseptual, sementara pelatihan memberikan ketrampilan praktis operasional (*hands-on skills*). Syaleh (2025) menambahkan bahwa efektivitas *diklat* ditentukan oleh kesesuaian kurikulum dengan tipologi tugas lapangan aparatur penegak hukum lokal. Pratiwi (2022) menegaskan bahwa program

pengembangan SDM, termasuk pelatihan teknis penegakan hukum bagi aparatur publik, meminimalisir deviasi prosedur kerja.

Kondisi empiris di Satpol PP Kabupaten Ciamis memperlihatkan tantangan struktural dan kualifikasi pendidikan pegawai. Berdasarkan Data Nominatif Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis Tahun 2025, total pegawai tercatat sebanyak 152 orang, yang terdiri dari 77 orang ASN (PNS/PPPK) dan 75 orang ASN PPPK Paruh Waktu, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis Berdasarkan Level Manajemen dan Tingkat Pendidikan

Status Kepegawaian	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan	Jumlah
ASN PNS/P3K	77	S-2	7
		S-1	25
		D3	5
		SMA/Sederajat	40
ASN P3K Paruh Waktu	75	SMA/Sederajat	70
		SMP/Sederajat	5
Jumlah	152	Jumlah	152

Sumber: Data Nominatif Pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis, 2025

Berdasarkan Tabel 1, komposisi tingkat pendidikan di lingkungan Satpol PP Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa mayoritas aparatur (110 orang atau sekitar 72,37%) berlatar belakang pendidikan tingkat SMA/ sederajat dan SMP/ sederajat, yang terkonsentrasi pada ASN PPPK Paruh Waktu (70 orang SMA, 5 orang SMP) serta sebagian ASN PNS/PPPK (40 orang SMA). Di sisi lain, aparatur dengan kualifikasi pendidikan tinggi (D3, S1, S2) berjumlah 42 orang dari kalangan PNS/PPPK. Variasi latar belakang pendidikan yang didominasi tingkat menengah ini mengindikasikan bahwa disparitas kualifikasi akademik menjadi variabel krusial yang memerlukan intervensi kebijakan berupa penguatan kompetensi terstruktur serta pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merata.

Kesenjangan antara profil kualifikasi sumber daya manusia dengan kompleksitas tugas penegakan Perda memunculkan urgensi untuk menguji sejauh mana kontribusi variabel kompetensi serta pendidikan dan pelatihan terhadap manifestasi profesionalisme aparatur di lapangan. Profesionalisme dalam konteks ini mencakup kepatuhan pada *Standard Operating Procedure* (SOP), integritas penindakan, kecakapan komunikasi persuasif, serta ketahanan mental menghadapi tekanan operasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian kuantitatif ini difokuskan untuk menguji hubungan kausal dan signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui judul: "Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis".

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap profesionalisme aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis?; (2) Seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap

profesionalisme aparaturn Satpol PP Kabupaten Ciamis?; serta (3) Seberapa besar pengaruh kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara simultan terhadap profesionalisme aparaturn Satpol PP Kabupaten Ciamis?

METODE PENELITIAN

Pendekatan Dan Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan ini dipilih karena data penelitian yang akan diolah berupa angka-angka dari hasil pengukuran variabel Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur, yang kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menjawab rumusan masalah secara objektif.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan survey. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2022) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Sedangkan penelitian survey menurut Sugiyono (2022) adalah penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel.

Analisis jalur (*path analysis*) yang semula dikembangkan oleh Sewal Wright tahun 1934 digunakan sebagai desain penelitian. Teknik analisis ini merupakan analisis yang menentukan besarnya hubungan kausal antar variabel baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung (Rochaety, Ratih Tresnati, dan Abdul M. Latif, 2022). Pengujian data dilakukan untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan pedoman tabulasi data standar:

1. Nilai indeks minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jjang range, yaitu selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum untuk kategori tingkat sangat rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis. Pada tahun 2026, jumlah

pegawai berstatus ASN PNS/PPPK berjumlah 77 orang dan ASN PPPK paruh waktu berjumlah 75 orang, sehingga total populasi adalah 152 pegawai.

Mengingat populasi terbagi ke dalam beberapa bidang kerja yang heterogen, teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:38), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi sebanyak 152 pegawai, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (10% atau 0,1)

Maka:

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,1)^2}$$

$$n = 64,31$$

Berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel dibulatkan menjadi 65 responden. Penentuan jumlah sampel untuk setiap bidang dilakukan secara proporsional berdasarkan strata jabatan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian

No	Jabatan/Bidang	Populasi (Orang)	Perhitungan Proporsional	Sampel (Orang)
1	Kepala Satpol PP	1	$(1/77) \times 65 = 0,84$	1
2	Sekretariat	10	$(10/77) \times 65 = 8,44$	9
3	Bid. Penegakan Perundang-Undangan	10	$(10/77) \times 65 = 8,44$	9
4	Bid. Pemadam Kebakaran (Damkar)	10	$(10/77) \times 65 = 8,44$	8
5	Bid. Perlindungan Masyarakat (Linmas)	9	$(9/77) \times 65 = 7,59$	7
6	Bid. Tribumtranmas	19	$(19/77) \times 65 = 16,03$	16
7	UPT/Pelaksana	18	$(18/77) \times 65 = 15,19$	15
Total		77		65

Sumber: Satpol PP Kabupaten Ciamis, Tahun 2026

Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini dioperasionalkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan) terhadap

variabel dependen (Profesionalisme Aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk indikator kuesioner dan skala interval melalui transformasi data ordinal.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi (X1)	Performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas (Ruky dalam Fadillah, dkk, 2017:26).	1. Karakter Pribadi (Traits) 2. Konsep Diri (Self Concept) 3. Pengetahuan (Knowledge) 4. Keterampilan (Skill) 5. Motivasi (Motives)	Ordinal
Pendidikan (X2)	Upaya untuk memajukan budi pekerti, pikiran, dan jasmani agar selaras dengan masyarakat (Lestari dalam Edy Wirawan, 2016:3).	1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Nonformal 3. Pendidikan Informal 4. Tingkat Pendidikan Kursus 5. Pelatihan Khusus	Ordinal
Pelatihan (X3)	Proses sistematis pengubahan tingkah laku karyawan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021:116).	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih 7. Waktu Pelatihan	Ordinal
Profesionalisme Aparatur (Y)	Kapabilitas, kompetensi, dan ketepatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur secara bertanggung jawab dan beretika dalam pelayanan publik.	1. Tanggung Jawab Kerja 2. Kompetensi Teknis 3. Kepatuhan terhadap SOP 4. Efektivitas Pelayanan 5. Integritas dan Disiplin	Ordinal

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa angka-angka hasil penilaian kuesioner dari persepsi responden mengenai variabel Kompetensi, Pendidikan, Pelatihan, dan Profesionalisme Aparatur Satpol PP.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Satpol PP Kabupaten Ciamis.
2. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari laporan kinerja, dokumen kepegawaian, serta arsip resmi Satpol PP Kabupaten Ciamis dalam kurun waktu 1 tahun ke belakang.

Alat dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*): Mempelajari literatur, buku, jurnal, dan dokumen pendukung yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*):
 - a. Observasi Non Partisipan: Mengamati objek penelitian secara langsung tanpa ikut serta dalam kegiatan pekerjaan untuk memperoleh gambaran akurat.
 - b. Kuesioner/Angket: Teknik pengumpulan data utama dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden (Yusuf, 2022:199-200). Pengukuran menggunakan Skala Likert dengan gradasi jawaban dari Sangat Setuju (SS) hingga Sangat Tidak Setuju (STS).

Rancangan dan Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)
 - a. Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner dengan membandingkan nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% ($df = n - 2$). Jika rhitung > rtabel, maka instrumen dinyatakan valid (Ghozali, 2013:53).
 - b. Uji Reliabilitas: Menunjukkan tingkat ketepatan dan keakuratan instrumen menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* > 0,70 (Ghozali, 2022:45).
2. Analisis Statistik Deskriptif dan Inferensial
 - a. Analisis Koefisien Korelasi: Digunakan untuk menguji tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Y).
 - b. Analisis Koefisien Determinasi (KD): Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen Profesionalisme (Y) menggunakan persamaan:
$$KD = R^2 \times 100\%$$
 - c. Analisis Jalur (*Path Analysis*): Digunakan untuk mencari besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis.
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Simultan (Uji Statistik F): Digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen (Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur (Y) pada taraf signifikansi 0,05.
 - b. Uji Parsial (Uji Statistik t): Digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Profesionalisme Aparatur pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas pada variabel Kompetensi, Pendidikan, dan Profesionalisme Aparatur.

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,74	0,20	Valid
2	0,79	0,20	Valid
3	0,84	0,20	Valid
4	0,77	0,20	Valid
5	0,63	0,20	Valid
6	0,75	0,20	Valid
7	0,57	0,20	Valid
8	0,75	0,20	Valid
9	0,76	0,20	Valid
10	0,75	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 5. Pengujian Validitas Variabel Pendidikan (X2)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,51	0,20	Valid
2	0,69	0,20	Valid
3	0,74	0,20	Valid
4	0,74	0,20	Valid
5	0,25	0,20	Valid
6	0,63	0,20	Valid
7	0,67	0,20	Valid
8	0,76	0,20	Valid
9	0,77	0,20	Valid
10	0,77	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 6. Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X3)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,75	0,20	Valid
2	0,65	0,20	Valid
3	0,78	0,20	Valid
4	0,74	0,20	Valid
5	0,71	0,20	Valid
6	0,70	0,20	Valid
7	0,71	0,20	Valid
8	0,66	0,20	Valid
9	0,58	0,20	Valid
10	0,63	0,20	Valid
11	0,54	0,20	Valid
12	0,55	0,20	Valid
13	0,52	0,20	Valid
14	0,51	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 7. Pengujian Validitas Variabel Profesionalisme Aparatur (Y)

Nomor Item	r hitung	r table	Keterangan
1	0,53	0,20	Valid
2	0,59	0,20	Valid
3	0,50	0,20	Valid
4	0,49	0,20	Valid
5	0,43	0,20	Valid
6	0,47	0,20	Valid
7	0,32	0,20	Valid
8	0,40	0,20	Valid
9	0,53	0,20	Valid
10	0,39	0,20	Valid

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.6 sampai dengan Tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1), Pendidikan (X2), Profesionalisme Aparatur (Y), dan Pelatihan (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,20 ($df = 96 - 2 = 94$) pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya.

Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS for Windows berikut ini.

Tabel 8. Variabel Kompetensi (X1) *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,905	10

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 9. Variabel Pendidikan (X2) *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,857	10

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 10. Variabel Pelatihan (X3) *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,965	14

Sumber : Olah Data 2026

Tabel 11. Variabel Profesionalisme Aparatur (Y) *Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,941	10

Sumber : Olah Data 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 dengan jumlah item sebanyak 10

pernyataan. Variabel Pendidikan (X2) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Variabel Pelatihan (X3) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,965 dengan jumlah item sebanyak 14 pernyataan. Sementara itu, variabel Profesionalisme Aparatur (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan.

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian pada variabel Kompetensi (X1), Pendidikan (X2), Pelatihan (X3), dan Profesionalisme Aparatur (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Analisis Data

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur. Analisis dilakukan menggunakan uji *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil analisis korelasi disajikan pada Tabel 4.68.

Tabel 12. Hasil Analisis Korelasi *Pearson*

Correlations					
		Kompetensi	Pendidikan	Pelatihan	Profesionalisme Aparatur
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.556**	.542**	.681**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65
Pendidikan	<i>Pearson Correlation</i>	.556**	1	.768**	.576**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65
Pelatihan	<i>Pearson Correlation</i>	.542**	.768**	1	.625**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65
Profesionalisme Aparatur	<i>Pearson Correlation</i>	.681**	.576**	.625**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Pearson* diketahui bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan karena masing-masing memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antarvariabel dalam penelitian.

Hubungan antara kompetensi dengan Profesionalisme Aparatur memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,681. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat. Hubungan yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula Profesionalisme Aparatur. Hubungan antara pendidikan dengan

Profesionalisme Aparatur memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,576. Nilai tersebut berada pada interval 0,40–0,599, sehingga termasuk dalam kategori hubungan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan pegawai cenderung diikuti oleh peningkatan Profesionalisme Aparatur. Selanjutnya, hubungan antara pelatihan dengan Profesionalisme Aparatur memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,625. Nilai tersebut berada pada interval 0,60–0,799, sehingga termasuk dalam kategori hubungan kuat. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan pelatihan yang diterima pegawai, maka semakin tinggi pula Profesionalisme Aparatur.

Selain itu, hubungan antarvariabel bebas juga menunjukkan korelasi yang positif. Kompetensi memiliki hubungan dengan pendidikan sebesar 0,556 (kategori sedang), kompetensi dengan pelatihan sebesar 0,542 (kategori sedang), sedangkan pendidikan dengan pelatihan memiliki hubungan sebesar 0,768 (kategori kuat). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang positif antarvariabel independen, namun hubungan tersebut masih berada di bawah 0,80, sehingga secara umum belum mengindikasikan adanya masalah multikolinearitas yang serius.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pendidikan, dan pelatihan masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Profesionalisme Aparatur. Di antara ketiga variabel tersebut, kompetensi memiliki hubungan paling kuat terhadap Profesionalisme Aparatur dengan koefisien korelasi sebesar 0,681, diikuti oleh pelatihan sebesar 0,625, sedangkan pendidikan memiliki hubungan sebesar 0,576.

Analisis Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan dalam menjelaskan variasi Profesionalisme Aparatur. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square* pada output *Model Summary* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS.

Tabel 13. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.536	2.794

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.69, diperoleh nilai R sebesar 0,747, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan Profesionalisme Aparatur. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,558 menunjukkan bahwa kemampuan ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi Profesionalisme Aparatur adalah sebesar 55,8%.

Besarnya koefisien determinasi dihitung sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,558 \times 100\%$$

$$KD = 55,8\%$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa 55,8% variasi Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan. Sementara itu, 44,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi Profesionalisme Aparatur.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dan jumlah sampel penelitian, model regresi masih mampu menjelaskan 53,6% variasi Profesionalisme Aparatur. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap peningkatan Profesionalisme Aparatur, sedangkan 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Analisis Jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung variabel Kompetensi (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pelatihan (X_3) terhadap Profesionalisme Aparatur (Y). Koefisien jalur diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients* (Beta) hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

Tabel 14. Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a										
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.179	4.295		2.137	.037	.590	17.768		
	Kompetensi	.515	.115	.470	4.475	.000	.285	.745	.658	1.519
	Pendidikan	.063	.120	.073	.528	.599	-.176	.303	.382	2.616
	Pelatihan	.174	.075	.315	2.311	.024	.024	.325	.391	2.557

a. Dependent Variable: Profesionalisme Aparatur

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.70 diperoleh koefisien jalur masing-masing variabel, yaitu kompetensi sebesar 0,470, pendidikan sebesar 0,073, dan pelatihan sebesar 0,315. Nilai koefisien tersebut menunjukkan besarnya pengaruh langsung masing-masing variabel bebas terhadap Profesionalisme Aparatur.

Persamaan analisis jalur dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,470X_1 + 0,073X_2 + 0,315X_3 + \varepsilon$$

Besarnya pengaruh variabel lain di luar model (ε) dihitung menggunakan rumus:

$$\begin{aligned}\varepsilon &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,558} \\ &= \sqrt{0,442} \\ &= 0,665\end{aligned}$$

Sehingga persamaan jalur menjadi:

$$Y = 0,470X_1 + 0,073X_2 + 0,315X_3 + 0,665\varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung terbesar terhadap Profesionalisme Aparatur dengan koefisien jalur sebesar 0,470. Selanjutnya diikuti oleh variabel pelatihan dengan koefisien sebesar 0,315, sedangkan variabel pendidikan memiliki koefisien jalur paling kecil yaitu 0,073. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memberikan kontribusi yang paling besar terhadap peningkatan Profesionalisme Aparatur dibandingkan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.237	3	200.412	25.672	.000 ^b
	Residual	476.209	61	7.807		
	Total	1077.446	64			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Aparatur

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kompetensi, Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.71 diperoleh nilai F hitung sebesar 25,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar daripada F tabel ($25,672 > 2,76$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Profesionalisme Aparatur.

b. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t tabel diperoleh dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 65 - 3 - 1 = 61$, sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,999.

Tabel 16. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a									
Model	UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.179	4.295		2.137	.037	.590	17.768		
Kompetensi	.515	.115	.470	4.475	.000	.285	.745	.658	1.519
Pendidikan	.063	.120	.073	.528	.599	-.176	.303	.382	2.616
Pelatihan	.174	.075	.315	2.311	.024	.024	.325	.391	2.557

a. Dependent Variable: Profesionalisme Aparatur

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.72, variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,475 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,475 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Variabel pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 0,528 dengan nilai signifikansi 0,599. Karena t hitung $<$ t tabel ($0,528 < 1,999$) dan nilai signifikansi $0,599 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya, variabel pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 2,311 dengan nilai signifikansi 0,024. Karena t hitung $>$ t tabel ($2,311 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Aparatur. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan pelatihan menjadi faktor yang lebih menentukan dalam meningkatkan Profesionalisme Aparatur dibandingkan pendidikan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan yang berhubungan langsung dengan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme aparatur di Satpol PP Kabupaten Ciamis, dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $4,475 > 1,999$ ($p < 0,05$) dan koefisien jalur sebesar 0,470. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel dengan pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya. Aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan operasional yang baik akan lebih efektif dalam menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban, dan melayani masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pratiwi, (2022) dan Purwanto, (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas tugas organisasi.

Pengaruh Pendidikan terhadap Profesionalisme Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Pendidikan berfungsi sebagai proses pengembangan kemampuan intelektual, wawasan, dan pola pikir guna membentuk dasar pengetahuan aparatur. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa pendidikan memperoleh nilai thitung sebesar $0,528 < 1,999$ dengan signifikansi $0,599 > 0,05$, yang berarti pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme aparatur di Satpol PP Kabupaten Ciamis. Karakteristik tugas lapangan di Satpol PP lebih menuntut keterampilan teknis operasional, pengalaman lapangan, serta disiplin tinggi daripada sekadar jenjang pendidikan formal. Meskipun demikian, pendidikan formal tetap dipandang sebagai investasi jangka panjang yang perlu disinergikan dengan pengembangan kompetensi praktis di lapangan agar berdampak optimal.

Pengaruh Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Pelatihan merupakan upaya pembelajaran sistematis guna meningkatkan kemampuan teknis dan moral pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme aparatur di Satpol PP Kabupaten Ciamis, dengan nilai thitung = $2,311 > 1,999$ ($p = 0,024 < 0,05$) dan koefisien jalur sebesar 0,315. Pelatihan yang berkesinambungan mampu meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, pemecahan masalah, serta kesiapan aparatur dalam menjalankan tugas penegakan regulasi. Hasil ini konsisten dengan temuan Nada (2025) dan Anindya (2026) yang menegaskan pentingnya kapasitas aparatur melalui program pelatihan yang terarah.

Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

Integrasi antara kompetensi, pendidikan, dan pelatihan merupakan strategi penting dalam pengembangan SDM aparatur pemerintah. Berdasarkan uji simultan, ketiga

variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme aparatur di Satpol PP Kabupaten Ciamis, dengan nilai $F_{hitung} = 25,672 > 2,76$ ($p < 0,05$) dan nilai $Adjusted R^2 = 0,536$ (53,6%), sementara 46,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Meskipun secara parsial pendidikan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan, sinergi antara kompetensi, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama tetap krusial dalam membentuk aparatur yang profesional, adaptif, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, pendidikan, dan pelatihan terhadap profesionalisme aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ciamis, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme Aparatur:

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap profesionalisme aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,475 > 1,999$). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh aparatur, maka tingkat profesionalisme dalam melaksanakan tugas penegakan Peraturan Daerah dan pelayanan publik akan semakin meningkat, di mana kompetensi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan.

2. Pengaruh Pendidikan terhadap Profesionalisme Aparatur:

Variabel pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis, yang ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,528 < 1,999$). Hal ini mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan formal yang dimiliki pegawai belum menjadi faktor penentu utama secara langsung terhadap profesionalisme kerja di lapangan, karena karakteristik tugas Satpol PP lebih menuntut keterampilan teknis operasional dan pengalaman praktis.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Profesionalisme Aparatur:

Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap profesionalisme aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,311 > 1,999$). Pelatihan yang terarah dan berkesinambungan terbukti mampu membekali pegawai dengan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta kesiapan mental dalam menghadapi dinamika tugas di lapangan.

4. Pengaruh Simultan (Kompetensi, Pendidikan, dan Pelatihan):

Secara bersama-sama (simultan), kompetensi, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme aparatur Satpol PP Kabupaten Ciamis, dengan nilai $F_{hitung} = 25,672 > 2,76$ dan nilai $Adjusted R^2 = 0,536$. Artinya, sebesar 53,6% variasi profesionalisme aparatur dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi Instansi / Pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis:
 - a. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan: Mengingat kompetensi terbukti memberikan pengaruh dominan, instansi perlu terus memfasilitasi peningkatan keahlian teknis, pemahaman hukum/regulasi, serta keterampilan emosional aparatur melalui bimbingan teknis berkala atau penugasan lapangan yang terarah.
 - b. Optimalisasi Program Pelatihan Operasional: Program pelatihan harus dirancang secara spesifik sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan (seperti teknik pengamanan, mediasi konflik sosial, dan penegakan SOP). Pelatihan ini hendaknya dijadwalkan secara rutin agar responsivitas dan profesionalisme aparatur semakin matang.
 - c. Evaluasi Kebijakan Pengembangan SDM: Meskipun pendidikan formal tidak berpengaruh signifikan secara parsial, instansi tetap perlu menyelaraskan latar belakang pendidikan pegawai dengan penempatan jabatan atau bidang tugas yang linear agar potensi aparatur dapat terserap secara maksimal.
2. Bagi Pemerintah Daerah / Pengambil Kebijakan:

Kebijakan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Satpol PP hendaknya lebih menitikberatkan pada program-program peningkatan kapasitas yang bersifat praktis, aplikatif, dan berbasis kompetensi (seperti pendidikan dan pelatihan teknis fungsional) guna mendongkrak indeks profesionalisme aparatur secara nyata.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Bagi peneliti yang tertarik untuk mengambil topik serupa, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi profesionalisme aparatur di luar model ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih mendalam seperti wawancara langsung (kualitatif kombinasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, D. N. (2026). Praktik quality control lapangan dalam penguatan kompetensi pengawasan konstruksi mahasiswa pendidikan teknik bangunan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(2). <https://doi.org/10.23969/jp.v11i02.52922>
- Ayub. (2025). Profesionalitas aparatur sipil negara dalam mewujudkan good governance: studi pada kantor camat lubuklinggau selatan ii kota lubuklinggau provinsi sumatera selatan. *Jurnal Lpmunikasi & Administrasi Publik*, 12(2), 987–992. <https://doi.org/10.37676/professional.v12i2.10759>
- Choliq, M. (2025). Profil profesional pendidik: kajian terhadap kompetensi dan etika keguruan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3, 282–295. <https://doi.org/10.58540/pijar.v3i3.977>

- Nada, F. Q. (2025). Transformasi pendidikan sepanjang hayat sebagai strategi adaptif dalam dinamika dunia abad 21. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1(2). <https://doi.org/10.65310/rs305153>
- Nurchayani, L. (2025). Strategi orientasi karyawan baru dalam peningkatan produktifitas karyawan di samasta jimbaran bali by summarecon agung tbk. *Jurnalmanajemen*, 12(3), 73–87. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v12i3.4773>
- Pratiwi, S. (2022). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Nusantara Innovation Journal*, 1(1), 28–37. <https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14>
- Purwanto. (2022). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota badan permusyawaratan desa di desa sekecamatan bolangitang barat. *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi*, 1(2), 134–143. <https://doi.org/10.59713/jipik.v1i2.167>
- Sari, C. F. (2023). Kompetensi individu. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4). <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.490>
- Simanjuntak, N. (2025). Quo vadis polisi pamong praja di nkri dibutuhkan atau nisbi. *Jurnal Tatapamong*, 7(1), 58–76. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v7i1.4678>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Suhendi, D. (2021). Satuan polisi pamong praja sebagai organisasi perangkat daerah yang menjaga wibawa pemerintah dengan menegakan peraturan daerah. *Jurnal Tatapamong*, 3(September), 157–175. <https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v3i2.1588>
- Supardi. (2021). Konteks organisasi, teknologi informasi dan kapabilitas knowledge sharing pegawai di pt pln (persero) area palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik*, 3(3), 246–260. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i3.287>
- Syaleh, M. (2025). Efektivitas supervisi manajerial sarana dan prasarana pjok pada sekolah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi, Dan Manajerial (Jksm)*, 3(3), 114–122. <https://doi.org/10.61116/jksm.v3i3.760>
- Syukrial, D. (2026). Membentuk aparatur sipil negara berwawasan ekologis: internalisasi nilai ekoteologi ke dalam budaya kerja birokrasi. *Indonesia Journal of Management Reviews*, 2(2). <https://doi.org/10.61860/amuya.v2i2.110>
- Tiarani, N. A. (2024). Integrasi pelatihan dalam pendidikan nonformal dalam magang untuk pengembangan profesional: studi kasus bkd provinsi banten. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 86–91. <https://doi.org/10.70451/amanah.v2i2.197>
- Yusuf, M. (2023). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berkelanjutan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 52–63. <https://doi.org/10.22437/jupema.v2i2.30510>