

PENGARUH MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA AUDITORAT KEUANGAN NEGARA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Melati Puspa Ardini

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work professionalism (X) on employee work productivity (Y) through work motivation (Z) at the State Auditorate I, the Republic of Indonesia Financial Audit Agency. This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 76 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. From the results of the study, the following conclusions were obtained: First, the variable of work professionalism has a significant influence on work motivation at the State Auditorate I, the Republic of Indonesia Financial Audit Agency, the variable of work professionalism has a significant influence on work motivation at the State Auditorate I, the Republic of Indonesia Financial Audit Agency, where the t -value is 13.946 which is greater than the t -table value of 2.000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the variable of work professionalism has a significant influence on employee work productivity at the State Auditorate I, the Republic of Indonesia Audit Board, where the t -value of 21.028 is obtained which is greater than the t -table value of 2.000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, the variable of work motivation has a significant influence on employee work productivity at the State Auditorate I, the Republic of Indonesia Audit Board, where the t -value of 12.414 is obtained which is greater than the t -table value of 2.000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the variable of work professionalism cannot go through the mediation variable, namely work motivation, in influencing employee work productivity, because the value of the indirect influence of work professionalism on employee work productivity through work motivation is smaller than the value of the direct influence ($0.820 < 0.105$).

Keywords: *Work Professionalism, Work Motivation and Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh profesionalisme kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 76 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan, sebagai berikut: Pertama, variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,946 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 21,028 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,414 yang lebih besar

dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, variabel profesionalisme kerja tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena nilai pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,820 < 0,105$).

Kata Kunci : Profesionalisme Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Organisasi adalah satu kesatuan yang tidak terpisahkan, terdiri dari berbagai SDM dengan latar belakang yang berbeda-beda yang saling bekerja sama. Manusia adalah pelaku sentral dalam suatu organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia tidak dapat diperlakukan sebagai komponen produksi murni, sehingga sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendapatkan hasil terbaik, organisasi perlu memanfaatkan sepenuhnya potensi semua orang di organisasi. Sumber daya manusia merupakan prioritas organisasi dan harus selalu dikelola dengan baik. Pentingnya motivasi adalah bahwa motivasi memicu, menyebarkan, dan mendukung perilaku manusia agar bersemangat untuk bekerja dan mencapai hasil yang baik (Ficky, 2020).

Bahkan jika seseorang memiliki motivasi dan bakat untuk mencapai sesuatu, mereka tidak akan berhasil kecuali mereka tahu persis apa yang mereka lakukan dan bagaimana menjalankannya. Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas tenaga kerja yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun maka akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan

suatu produktivitas kerja, dan juga kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Karena itu, Orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sesukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Untuk memotivasi orang lain, harus bisa memberikan *reward*, dan bisa membuat karya yang lebih menarik, serta bisa menjadi pendengar yang baik, bisa menghargai, menantang dan membantu, tapi tidak bisa melakukan hal-hal untuk orang lain yang sebenarnya bisa dilakukan sendiri. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Mengingat pentingnya motivasi dalam bekerja, maka bentuk perhatian organisasi terhadap permasalahan yang muncul diantaranya kurangnya dorongan berupa insentif yang diberikan oleh organisasi, sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan. Pengawasan yang kurang intensif yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, maka membuat

karyawan kurang dalam mengefektifkan waktu yang diberikan. Kondisi lingkungan kerja yang membuat kurangnya kenyamanan para karyawan dalam bekerja. Interaksi antara sesama karyawan yang kurang diperhatikan antara karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga membuat kurangnya kekompakan dalam tim.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan/tugas dalam bidang tertentu. Profesionalisme juga dapat diartikan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan organisasi kerja yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya yang mengarah kepada pencapaian visi dan misi serta nilai-nilai organisasi. Maka profesionalisme merupakan keahlian atau kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Karyawan/pegawai selaku tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi maka dengan demikian mereka perlu antusias untuk terus belajar menambah ilmu dan pengetahuan agar mampu menyikapi setiap perubahan yang terjadi.

Permasalahan yang berhubungan dengan profesionalisme diantaranya keterampilan pegawai dalam bekerja masih kurang maksimal baik dalam menggunakan peralatan kerja, mengelola data kerja, dan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan terampil, pegawai jarang sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan baik pelatihan teknis, pelatihan administrasi dan lainnya yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan dalam bekerja, Karyawan/ pegawai

kurang kreatif dalam menyelesaikan berbagai tugas dan pekerjaan sehingga pekerjaan masih banyak yang terbengkalai.

Sebagai salah Unit Pelaksana Tugas Pemeriksaan pada lingkungan organisasi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI), Auditorat Keuangan Negara I memiliki tugas untuk melakukan kegiatan pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang dilakukan oleh para pejabat pengguna keuangan negara. Pelaksanaan pemeriksaan tersebut akan dilakukan berdasarkan masing-masing objek pemeriksaan yang telah direncanakan sebelumnya di dalam Rencana Kegiatan Pemeriksaan (RKP) atau Rencana Kegiatan Sekretaris Jenderal dan Penunjang (RKSP).

Untuk menjaga produktivitas kerja seorang karyawan diperlukan motivasi dan profesionalisme kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk profesional dalam setiap tugasnya, pegawai yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusinya yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas diketahui bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan/pegawai maka motivasi kerja yang tinggi dan sikap profesionalisme kerja menjadi ujung tombak yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen organisasi untuk terus dibina dan dikembangkan melalui berbagai program manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu motivasi dan profesionalisme kerja yang optimal akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan

menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Auditorat Keuangan Negara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.”**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Desain penelitian digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan secara riil suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dengan lebih dalam dengan tujuan pengaruh variabel profesionalisme kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dapat diketahui. Penelitian ini menggunakan desain kausalitas yang memiliki tujuan menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas yang dipengaruhi variabel mediasi terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui analisis jalur (*path analysis*). Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja di Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan jumlah keseluruhan 309 orang. Jadi jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan tingkat error 10%.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuesioner yang akan digunakan. Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi item, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh atau skor totalnya. Skor total adalah skor yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item pertanyaan. Apabila skor item pertanyaan positif dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dinyatakan valid apabila: item pertanyaan didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subyek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Dikatakan andal atau reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,6$.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Biro Umum Badan Pemeriksa Keuangan, yang telah dipilih menjadi sampel.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur, bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Linearitas

Maksud dari pengujian terhadap asumsi linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan linearitas (searah), artinya laju perubahan dalam variabel Y yang berhubungan dengan perubahan satu-satunya X.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut berasal dari distribusi normal atau tidak, melalui parameter *Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Asymp.Sig* dengan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas antara variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF < 10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen (Yamin dan Kurniawan, 2012:91).

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda bersifat independen atau tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson, dimana bila nilai Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga maka residual atau *error* (ϵ) dari model regresi berganda tidak bersifat

independen atau telah terjadi autokorelasi (Uyanto, 2016:218).

e. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi dalam memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu/lebih variabel independen sehingga kesalahan tersebut tidak random. Analisis uji heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisisnya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan

antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

e. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur di atas dapat ditulis sebagai berikut:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau *DE*)

- 1) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja
 $X \rightarrow Z = b1$
- 2) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja
 $X \rightarrow Y = b2$

- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
 $Z \rightarrow Y = b3$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

- 1) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (b4)$

Pengaruh Total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja
 $X \rightarrow Z \rightarrow Y = b1 + b4$
- 2) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja
 $X \rightarrow Z = b1$
- 3) Pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
 $X \rightarrow Y = b2$
- 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
 $Z \rightarrow Y = b3$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi profesionalisme kerja terhadap motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 8,016 + 0,884X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi kerja sebesar 8,016, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,884 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel profesionalisme kerja dengan variabel motivasi kerja adalah 0,851. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 72,4% dari motivasi kerja ditentukan oleh profesionalisme kerja, sedangkan 27,6% sisanya ditentukan

oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,946 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Happy Chirma Sya'roni (2023) bahwa motivasi dalam memediasi profesionalisme.

2. Pengaruh Profesionalisme kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah $\hat{Y} = 7,938 + 0,864X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta produktivitas kerja karyawan sebesar 7,938, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel profesionalisme kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,864 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel profesionalisme kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan adalah 0,926. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 85,7% dari produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh profesionalisme kerja, sedangkan 14,3% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 21,028 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Happy Chirma Sya'roni (2023) bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah $\hat{Y} = 14,353 + 0,739X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta produktivitas kerja karyawan sebesar 14,353, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,739 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja karyawan adalah 0,822. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,676 atau 67,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 67,6% dari produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh motivasi kerja, sedangkan 32,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,414 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Arizona (2023) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang.

4. Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh

profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja adalah $\hat{Y} = 0,765X + 0,111Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel profesionalisme kerja, akan diikuti peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,765 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja, akan diikuti peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,111 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja adalah: $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{XZ}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{XZ} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,851 \times 0,124) = 0,105$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,105. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{XY} adalah sebesar 0,820. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,820 < 0,105)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena nilai koefisien secara langsung profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betty Magdalena (2023), bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, akan

menyebabkan perubahan terhadap naik turunnya kualitas produktivitas kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 dan nilai koefisien determinasi sebesar 72,4%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 8,016 + 0,884 X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan motivasi kerja adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 13,946 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,926 dan nilai koefisien determinasi sebesar 85,7%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 7,938 + 0,864X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara profesionalisme kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 21,028 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Auditorat Keuangan Negara I, Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,822 dan nilai koefisien determinasi

sebesar 67,6%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 14,353 + 0,739X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 12,414 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengaruh profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,105, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,820. Hal ini berarti variabel profesionalisme kerja tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena nilai pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,820 < 0,105$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Halim. (2018). *Auditing (dasar-dasar Audit Laporan Keuangan)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan percetakan STIM YKPN.
- Algifari. (2010). *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Andrias Harefa. (2014). *Membangkitkan Etos Profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga. (2015). *Manajemen Bisnis*, Cetakan ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, (2012). *Manajemen Motivasi*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. A. S. Moenir, (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani. (2010). *Manajemen Persero*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kimsean, Yin. (2014). Produktivitas Kerja Pegawai Pada Birokrasi. In A. T. Sulistiyani, ed. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Penerbit Gava Media. Hal. 319–350.
- Riduwan dan Engkos Achamad Kuncoro. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Sinungan. (2015). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, 2010. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhrawardi K. Lubis. (2012). *Hukum Ekonomi Islam*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2014). *SPSS Complete: Teknik Analisis Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.