

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PEMERIKSA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
DIREKTORAT JENDERAL PEMERIKSAAN KEUANGAN
NEGARA I BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

Rizky Wirawan¹, Triyuni Soemartono², Jubery Marwan³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work professionalism and work motivation on the work productivity of auditors through job satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I of the Republic of Indonesia Audit Board. This study uses a quantitative descriptive analysis design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 73 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of this study indicate: (1) there is a strong and significant influence between work professionalism and work productivity of audit staff at the Directorate General of State Financial Audit I, (2) there is a strong and significant influence between work motivation and work productivity of audit staff at the Directorate General of State Financial Audit I, (3) there is a very strong and significant influence between work professionalism and work satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I, (4) there is a strong and significant influence between work motivation and work satisfaction at the Directorate General of State Financial Audit I, (5) there is a strong and significant influence between work satisfaction and work productivity of audit staff at the Directorate General of State Financial Audit I, (6) work satisfaction cannot be an intervening variable between work professionalism and work productivity of audit staff at the Directorate General of State Financial Audit I, (7) work satisfaction cannot be an intervening variable between work motivation and work productivity of audit staff at the Directorate General of State Financial Audit I.

Keywords: *Work Professionalism, Work Motivation, Work Satisfaction, Audit Staff Work Productivity*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa melalui kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 73 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I, (2) adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I, (3) adanya pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I, (4) adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I, (5) adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I, (6) kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal

Pemeriksaan Keuangan Negara I, (7) kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I.

Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah terwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Dalam sebuah organisasi unsur produktivitas pegawai harus diperhatikan, agar dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan maksimal, sehingga target yang diinginkan dapat dicapai, baik secara kelompok maupun individual. Anoraga (2016:50), mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu tingkah laku, memang bisa lain kalau dilihat dari sudut pandangan ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan obyek kajian. Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan, tingkat pendidikan, motivasi, sikap dan keterampilan. Produktivitas pegawai dapat meningkat apabila seseorang melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Profesionalisme merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Siagian (2017:163), mengemukakan bahwa profesionalisme pegawai ialah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan

dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien.

Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan ketrampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya karakteristiknya. Adapun yang menjadi faktor utama pada profesionalisme pegawai, yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Dengan adanya pegawai memiliki ketiga faktor tersebut, maka sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara produktivitas kerja pegawai dapat maksimal.

Motivasi juga dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya faktor-faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas pegawai yang tinggi, sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas pegawai menurun maka akan menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2019:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema

sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

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. Mathis dan Jackson (2017:15), menjelaskan motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2019:28), berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauhmana tingkat motivasinya. Karena itu, Orang yang bermotivasi tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk membuat pekerjaannya sesukses mungkin, untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Usaha terciptanya produktivitas kerja seseorang dalam suatu organisasi akan menentukan kebijakan-kebijakan yang bisa membuat pegawai giat dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja, diantara dengan cara membuat pegawai merasa bahagia serta menciptakan kepuasan pada masing-masing pegawai. Keyakinan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif daripada pegawai yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar para pimpinan selama bertahun-tahun. Afandi (2018:73), menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dan

jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pentingnya kepuasan kerja itu jelas, para pimpinan seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja, karena tiga alasan: pegawai yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, pegawai yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik, dan kepuasan pada pekerjaan dibawa kehidupan pegawai di luar pekerjaan. Bagi manajemen suatu angkatan kerja terpuaskan akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh pegawai karena apabila dalam pekerjaannya pegawai merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam pegawai maupun dalam suatu organisasi tempat ia bekerja. Pegawai sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Banyak sekali terjadi masalah tentang kepuasan kerja dalam suatu organisasi organisasi, hal ini menjadi titik rawan yang dapat menyulut permasalahan antar pegawai dengan suatu organisasi. Sebagai contoh turunnya motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja yang disebabkan adanya ketidakpuasan.

Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN I BPK RI). Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I (DJPKN I) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata

Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN I mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara pada Kementerian Koordinator Bidang Politik dan Keamanan, Kementerian Koordinator Bidang Hukum, Hak Asasi Manusia, Imigrasi, dan Pemasyarakatan, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Komisi Yudisial, Kementerian Luar Negeri, Kementerian Hukum, Kementerian Hak Asasi Manusia, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, Kementerian Perhubungan, Kejaksaan Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Badan Keamanan Laut, Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan, Badan Nasional Penanggulangan Bencana, Badan Narkotika Nasional, Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Pemberantasan Korupsi, Komisi Pemilihan Umum, Badan Pengawas Pemilihan Umum, Badan Nasional Penanggulangan Terorisme, Badan Siber dan Sandi Negara, serta lembaga terkait di lingkungan entitas.

Berkaitan dengan tugas pokoknya tersebut, maka para pegawai di DJPKN I BPK RI dituntut untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Namun dari pengamatan awal di lapangan berkaitan dengan profesionalisme, motivasi kerja dan kepuasan kerja guna pencapaian produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada DJPKN I BPK RI, terlihat masih menemui kendala, diantaranya: kurangnya pengawasan yang intensif oleh atasan terhadap bawahannya sehingga dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kurang tertantang, kurang sesuai jumlah insentif yang diberikan organisasi sehingga membuat pegawai kurang termotivasi dalam

menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan, kurangnya inisiatif pegawai dalam mengefektifkan waktu kerja yang diberikan, kurangnya nyamannya kondisi lingkungan kerja yang membuat pegawai tidak fokus dalam bekerja, kurangnya interaksi antara sesama pegawai satu dengan yang lainnya sehingga mengurangi kekompakkan dalam tim, dan tidak sesuai penempatan pegawai pada posisi pekerjaan yang seharusnya yang membuat pegawai tidak puas terhadap keputusan pimpinan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Profesionalisme Kerja

Kata profesionalisme berasal dari bahasa Anglosaxon. Profesionalisme mengandung pengertian kecakapan keahlian dan disiplin. Profesionalisme harus dapat tercermin dalam bentuk naluri inovasi dan kreativitas menciptakan penyempurnaan sistem dan teknologi agar organisasinya dapat tampil selalu di depan. Ratminto dan Winarsih (2016:28), menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional. Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki kapabilitas, disiplin pada pelaksanaan hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam rangka mengemban visi dan misi organisasi.

Pamudji (2015:20-21), mengatakan bahwa profesionalisme adalah: “a vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc”. Artinya suatu pekerjaan dalam bidang seni atau sains yang membutuhkan pelatihan lanjutan dan biasanya lebih bersifat pikiran daripada fisik, seperti mengajar, engineering, menulis, dan sebagainya.

Kjellerup (2015:1), mengemukakan: "Professionalism is the attitude and ability to make things go right regardless of circumstances," artinya profesionalisme adalah sikap dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam keadaan apapun. Adapun Reksodihardjo dalam Anoraga (2016:71), mengemukakan bahwa arti yang diberikan kepada kata "profesi" adalah suatu bidang kegiatan yang dijalankan seseorang dan merupakan sumber nafkah baginya. Meskipun, lazimnya potensi dikaitkan dengan taraf lulusan akademi/universitas, suatu profesi tidak mutlak harus dijalankan oleh seorang sarjana.

Pamungkas (2015:206-207), mengemukakan bahwa manusia profesional dianggap manusia yang berkualitas yang memiliki keahlian serta profesionalisme mengekspresikan keahliannya itu bagi kepuasan orang lain atau masyarakat dengan memperoleh pujian. Selanjutnya Siagian (2017:163), mengemukakan bahwa profesionalisme pegawai ialah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien. Berkaitan dengan itu, diperlukan pengetahuan yang mendalam tentang seluk beluk suatu tugas dengan segala implikasinya dan ketrampilan yang memungkinkan para tenaga pelaksana bekerja dengan baik karena dikuasainya berbagai segi teknis yang terdapat dalam setiap tugas pekerjaan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2017:96), adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Menurut Ruky

(2015:267), profesionalisme adalah apabila seseorang mampu memecahkan masalah yang sulit dengan ide yang cemerlang dapat teratasi dan belum tentu orang lain dapat melakukannya.

Anoraga (2016:73) beranggapan bahwa profesionalisme dapat diharapkan muncul sekadar dengan anjuran, tidaklah benar. Dibawah ini dikemukakan beberapa ciri profesionalisme:

- a. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil (perfect results), sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu;
- b. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan;
- c. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai;
- d. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh "keadaan terpaksa" atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup; dan
- e. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Pamungkas (2015:206-207), mendefinisikan bahwa ada benang merah antara definisi yang satu dengan yang lainnya, yakni bahwa profesionalisme itu harus mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Keahlian (kompetensi), yaitu suatu profesionalisme, kecakapan, kompetensi, pengetahuan yang mendalam tentang suatu bidang yang ditekuni dan diasah terus;
- b. Komitmen (integritas), yaitu pengabdian tulus, panggilan jiwa, sikap perilaku atau attitude, tanggung jawab, profesionalisme untuk memberikan hasil terbaik dalam

situasi apapun, mengutamakan kepuasan orang lain; dan

c. Output (keluaran), yaitu mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh para klien.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pegawai adalah keandalan seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan dengan kualitas yang baik, waktu yang tepat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin yakni *move*, yang berarti “menggerakkan” (to move). Menurut McDonald yang dikutip oleh Hamalik (2015:158), “motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction,” artinya motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hilgard yang dikutip oleh Sanjaya (2015:29), motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson (2017:15), menjelaskan motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2019:28), berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Robins dan Mary (2015:52), menjelaskan motivasi adalah

kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2017:37), berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Siagian (2017:27), mengemukakan dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi publik, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pimpinan. Karena empat pertimbangan utama, yaitu:

a. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas.”

b. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.

c. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.

d. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau organisasi, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi

juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Menurut Siagian (2017:36), ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu: manajemen berdasarkan sasaran atau management by objectives (MBO); program penghargaan pegawai; program ketertiban pegawai; program imbalan bervariasi; rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan; dan manfaat yang fleksibel. Sedangkan menurut Rivai (2019:63), terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi pegawai, diantaranya: cara berinteraksi, menjadi pendengar aktif, penyusunan tujuan yang menantang, pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, dan informasi yang menggunakan teknik penguatan.

McClelland dikutip oleh Asnawi (2015:17), mengatakan bahwa motive dinamakan juga dengan need, bahkan iapun menamakannya sebagai motivasi, namun semuanya itu muncul berdasarkan atas munculnya emosi, tanpa adanya unsur emosi, maka need, motive atau motivasi tersebut sulit untuk muncul ke permukaan. Dengan demikian ada unsur lain yang paling berpengaruh sebagai pemicu munculnya need, yaitu emosi, namun ia bukanlah sebagai unsur penyebab munculnya needs, motive atau motivasi yang dimaksud.

Sedangkan teori motivasi sebagai alat pendorong yang menyebabkan seseorang terpenggil dengan senang hati untuk melakukan suatu kegiatan seperti yang dikemukakan Almasdi (2015:73), yang mendefinisikan motivasi sebagai alat pendorong yang menyebabkan seseorang merasa terpenggil dengan segala senang hati untuk melakukan suatu kegiatan (dalam hal ini yang kita maksudkan adalah motivasi dalam arti positif, yaitu untuk dapat memberikan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaan).

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikannya dengan semangat dan penuh kegairahan. Sopiah (2017:169), menyatakan dalam berbagai literatur di bidang manajemen dan psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Akan tetapi dalam bahasan ini definisi motivasi diawali dengan tinjauan terhadap beberapa karakteristik pokok motivasi. Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu:

- a. Usaha. Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata;
- b. Kemauan keras. Karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjuk kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaan. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan, kegagalan tidak akan membuatnya patuh untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan;
- c. Arah atau tujuan. Karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Dengan melihat ketiga karakteristik pokok motivasi di atas maka motivasi menurut Sopiah (2017:170), motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Winardi (2017:64), mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual. Selanjutnya Bangun (2016:115), mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motif (motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja merupakan pendorong yang ada pada setiap individu yang timbul karena keinginannya untuk memenuhi suatu kebutuhan ataupun sasaran tertentu.

Notoatmodjo (2015:115), mengemukakan bahwa motivasi merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” (wants) terhadap obyek di luar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar obyek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, motivasi adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sinungan (2015:134), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah alat pendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan demi pemenuhan kebutuhan fisiologis,

kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghormatan dan kebutuhan aktualisasi diri yang menyebabkan seseorang merasa terpanggil untuk melakukan suatu kegiatan dalam arti positif guna memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya.

3. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Afandi (2018:73), menyatakan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pegawai dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Selanjutnya Sutrisno (2017:74), mengungkapkan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Handoko (2017:193), mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Nitisemito (2015:89), menyatakan suatu organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat pegawai menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
- b. Kerusakan akan dapat dikurangi. Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan pegawai dalam bekerja.
- c. Absensi dapat diperkecil. Kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja pegawai tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan pegawai bersemangat.
- d. Perpindahan pegawai dapat diperkecil. Perpindahan pegawai diperkecil dikarenakan pegawai merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.
- e. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja pegawai yang terbilang tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari pegawai meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

4. Pengertian Produktivitas Kerja Pegawai

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi, juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Gomez (2015:159), mendefinisikan produktivitas dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input-input bisa mencakup biaya produksi (production costs) dan biaya peralatan (equipment cost). Sementara Kerlinger dan Nambaldian yang dikutip Gomez (2015:160), menyatakan bahwa produktivitas adalah merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan, produktivitas yang meningkat berarti berformasi yang baik, akan menjadi feed back bagi usaha atau motivasi pegawai pada tahap berikutnya.

Almasdi (2015:95), memberikan pengertian produktivitas adalah semua unsur yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas dan peningkatan jumlah hasil produksi yang berjalan lancar. Dalam kegiatan pendayagunaan faktor-faktor produksi dan teknologi di dalam suatu organisasi, faktor yang perlu diperhatikan adalah unsur efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang lebih menitikberatkan peninjauan dari sudut kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana sikap penghematan pemakaian bahan dan waktu serta biaya yang dilakukan oleh masing-masing personil dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pengertian efektivitas adalah ketepatan suatu tindakan atau kesempurnaan hasil suatu pekerjaan itu sendiri.

Menurut Kusriyanto (2015:1), dalam ilmu ekonomi produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (biaya) yang dikeluarkan untuk mewujudkan hasil tersebut. Dari pandangan tersebut di atas terlihat adanya pemisahan antara produktivitas dengan intensitas pegawai, di mana produktivitas pegawai mencerminkan manfaat pegawai, sedangkan intensitas menunjukkan jumlah atau ketegangan yang dapat dianggap sebagai percepatan kerja.

Anoraga (2016:50), mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu tingkah laku, memang bisa lain kalau dilihat dari sudut pandangan ilmu lain, karena perbedaan ilmu bisa juga didasarkan atas perbedaan obyek kajian. Dalam psikologi, produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Pendapat lainnya Webster dikutip oleh Sutrisno (2017:105), memberikan batasan tentang produktivitas yaitu: keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; tingkat keefektipan dari pimpinan di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan keefektifan dalam menggunakan pegawai dan peralatan. Adapun Sinungan (2015:3), mengemukakan bahwa produktivitas adalah kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Tohardi dikutip oleh Sutrisno (2017:106),

mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang tidak ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Selanjutnya Irawan (2015:1), menjelaskan kinerja (produktivitas) atau performance adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Hasibuan (2017:126), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari kegiatan kerjanya. Kasim (2015:20), menyatakan bahwa konsep produktivitas di sektor bisnis berbeda dengan produktivitas di sektor publik (pemerintah), karena ada perbedaan pokok yang mendasar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah usaha pegawai yang didukung oleh motivasi dan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan, dimana produktivitas yang meningkat akan menjadi feedback yang baik bagi usaha pegawai ke tahap berikutnya.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi profesionalisme kerja

terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,667. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Selanjutnya uji signifikansi profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa, menunjukkan nilai thitung 7,534 > ttabel 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Allo (2020), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja personil dan PNS Polri di Mapolres Majene baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,676. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Selanjutnya uji signifikansi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa, menunjukkan nilai

thitung 7,739 > ttabel 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arizona, dkk (2023), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,996. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Selanjutnya uji signifikansi profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan nilai thitung 98,921 > ttabel 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan profesionalisme kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bolung, dkk (2018), yang mana temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,754. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Selanjutnya uji signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menunjukkan nilai thitung 9,683 > ttabel 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arizona, dkk (2023), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Palembang.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,669. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa

pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Selanjutnya uji signifikansi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa, menunjukkan nilai thitung 7,574 > ttabel 2,000 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahma, dkk (2024), dimana penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Bandar Lampung.

6. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar 0,638, sehingga nilai Sobel test < nilai tabel Z (0,05) atau 1,96. Dari hasil perhitungan tersebut, maka tidak ada pengaruh tidak langsung pada model regresi dimana kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemeriksa Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa melalui kepuasan kerja, diperoleh nilai Sobel test statistic sebesar -0,225, sehingga nilai Sobel test < nilai tabel Z (0,05) atau 1,96. Dari hasil perhitungan tersebut, maka tidak ada pengaruh tidak langsung pada model regresi dimana kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan tidak terbukti dan ditolak

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,667 dan nilai thitung 7,534 > ttabel 2,000.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,676 dan nilai thitung 7,739 > ttabel 2,000.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,996 dan nilai thitung 98,921 > ttabel 2,000.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,754 dan nilai thitung 9,683 > ttabel 2,000.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa sebesar 0,669 dan nilai thitung 14,695 > ttabel 2,000.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara profesionalisme kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa, karena nilai Sobel test statistic sebesar 0,638, sehingga nilai Sobel test < nilai tabel Z (0,05) atau 1,96.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemeriksa, karena nilai Sobel test < nilai tabel Z (0,05) atau 1,96.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Allo, Victor Tanduk. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri Di Mapolres Majene. Tesis. STIE Nobel Indonesia Makassar.
- Almasdi, Yusuf Suit. (2015). Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, Panji. (2016). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2016). Manajemen Motivasi. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arizona, Rio., Agus Mulyani, dan Heryati. (2023). Pengaruh Profesionalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Palembang. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. Vol. 9, No. 24. 583-590.
- Asnawi, Sahlan. (2015). Teori Motivasi. Jakarta: Studi Press.
- Bangun. Wilson. (2016). Intisari Manajemen. Bandung: Refika Aditama.
- Bolung, Gerry Richard., Bernhard Tewal, dan Yantce Uhing. (2018). Pengaruh Profesionalisme Dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol. 6, No. 4. 3238-3247.
- Creswell, J.W. (2015). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Hamalik, Oemar. (2015). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA-LAN Press.
- Julihartiny, Arna Suryani, dan Fakhrol Rozi Yamali. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Jurnal Manajemen dan Sains. Vol. 8, No. 2. 1725-1732.
- Junita, Muhayati. (2016). Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi, dan Job Stress terhadap Kinerja Auditor Internal pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kasim, Azhar. (2015). Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi. Jakarta: LPFE.
- Kjellerup, Niels. (2015). Coaching Note on Professionalism. Hongkong: Resource International.