

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA
AKUNTAN TERHADAP KINERJA AKUNTAN DI BADAN
KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) SULAWESI
SELATAN**

SKRIPSI

**MUHAMMAD BASRI
NIM 105731125316**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021**

HALAMAN JUDUL

PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA AKUNTAN TERHADAP KINERJA AKUNTAN DI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BKAD) SULAWESI SELATAN

Oleh

MUHAMMAD BASRI
NIM 105731125316

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Akuntansi pada

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2021
HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Kedua orang tua saya Dg. Yamang Sikki dan Basiah yang telah memberikan semangat dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara saya Muhammad Fahril yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Bapak dan Ibu dosen, terkhusus kedua pembimbing yang selama ini tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktunya menuntut dan memberi arahan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
4. Sahabat sahabat saya yang selalu memberikan bantuan dan memberi semangat dalam penyelesaian karya ilmiah ini.

MOTTO HIDUP

“ Kebahagiaan bukan hanya sebatas mencapai suatu kesuksesan. Tetapi
bagaimana kita mensyukuri hal tersebut ”



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Penelitian : "Pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja akuntan terhadap kinerja akuntan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi Selatan"

Nama Mahasiswa : **Muhammad Basri**
No. Stambuk/ NIM : 105731125316
Program Studi : **Akuntansi**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**


Telah Diujikan serta dipertahankan di hadapan penguji pada Ujian Skripsi yang Dilaksanakan pada Tanggal 31 Agustus 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Gedung Iqra Unismuh Makassar


Menyetujui,

Makassar, 31 Agustus 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

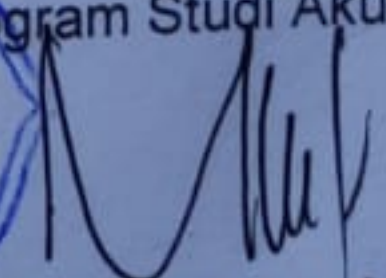

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN : 0902025701
Tanggal: 26 Februari 2021


Andi Arman SE, M.Si., Ak.CA
NIDN : 0906126701
Tanggal: 26 Februari 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi Akuntansi,




Mira, S.E., M.Ak. Ak
NBM: 128 6844



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866 972 Makassar

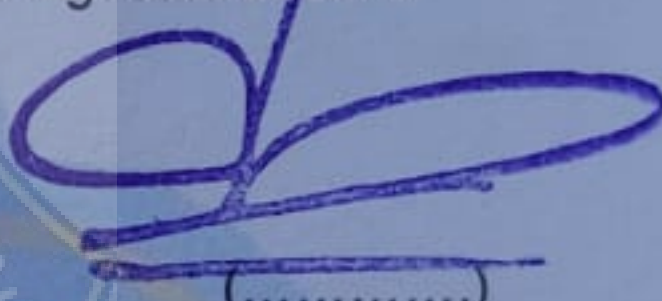
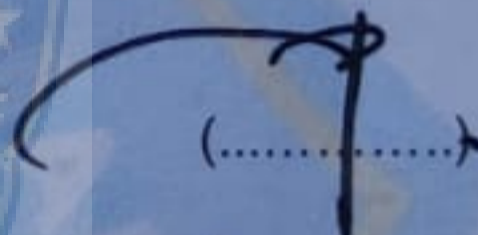
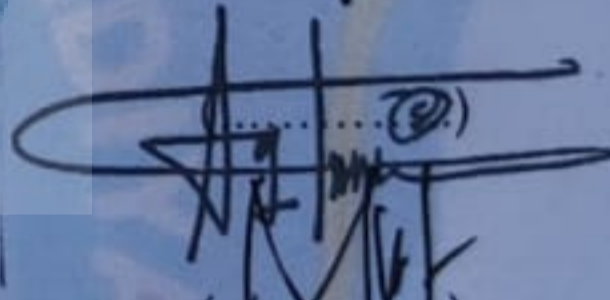
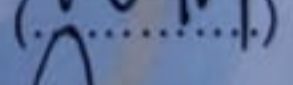
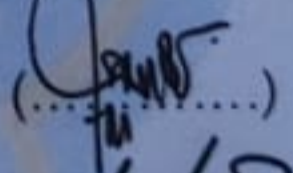
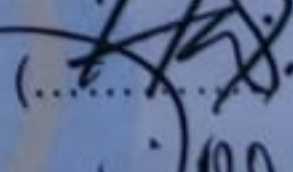
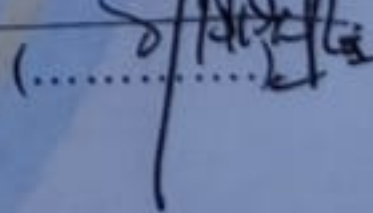


LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi atas Nama **Muhammad Basri**, NIM : **105731125316** , diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor:480/05/A.I-II/VI/44/2023, Pada tanggal 14 Shafar 1445 H/ 31 Agustus 2023 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Akuntansi** pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Shafar 1445 H
31 Agustus 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr.H.Andi Jam'an,SE.,M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni,SE.,M.Acc
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji :
 1. Mira, SE.,M.Ak.,Ak 
 2. Masrullah, Se., M.Ak 
 3. Muhammad Khaedar Sahib, SE., M.Ak 
 4. Asdar, SE.,M.Si 



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866 972 Makassar



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Basri
Nim : 105731125316
Program Studi : Akuntansi
Dengan Judul : "Pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja akuntan terhadap kinerja akuntan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan".

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 31 Agustus 2023
Yang Membuat Pernyataan,



Muhammad Basri

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Mira, S.E., M.Ak. Ak
NBM: 128 6844

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Akuntan Terhadap Kinerja Akuntan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi Selatan”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Fudding dan ibu Nurasia yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ismail Badhollahi, SE., M.Si., Ak., CA. CSP., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agus Salim HR, SE., MM, selaku penasehat akademik yang senantiasa memberikan bimbingan kepada peneliti.
5. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA, selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Bapak Andi Arman SE, M.Si., Ak CA, selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah meluangkan waktu dalam memberikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Segenap staf dan pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial yang telah memberikan bantuan dalam proses penelitian.
10. Terima kasih kepada sahabat dari kelas Akuntansi 16.G yang selalu memberikan bantuan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Semua pihak yang telah membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam seluruh proses selama berada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 26 Februari 2021

Muhammad Basri



ABSTRAK

Muhammad Basri, 2021. "Pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja akuntan terhadap kinerja akuntan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi Selatan". Skripsi Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Dibimbing oleh Mahmud Nuhung dan Andi Arman.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Akuntan Terhadap Kinerja Akuntan penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran data dengan skala Likert. Data analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh Profesionalisme dan (2) Motivasi Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan BKAD dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dengan melaksanakan program atau pelatihan kerja yang efektif agar menghasilkan kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.

Kata Kunci : Profesionalisme, Motivasi Kerja Akuntan dan Kinerja Akuntan

DAFTAR ISI

SAMPUL ..	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori.....	6
B. Tinjauan empiris	16
C. Kerangka Konsep	19
D. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	21
D. Populasi Dan Sampel	22
E. Jenis dan Sumber Data	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	23
G. Teknik Analisis Data	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Gambaran umum dan objek penelitian	28
B. Hasil penelitian dan pembahasan	31
BAB V PENUTUP	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

2.1. Penelitian Terdahulu	16
3.1. Variabel Penelitian	22
4.1. Data Penyebaran Kuesioner	31
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	31
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	32
4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	33
4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	33
4.6. Descriptive Statistics Variabel Penelitian	34
4.7. Hasil Uji Validitas	36
4.8. Hasil Uji Reliabilitas	37
4.9. Hasil Uji Normalitas Data	39
4.10. Hasil Uji Multikolonieritas	40
4.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	42
4.12. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	44
4.13. Hasil Uji F Simultan	45
4.14. Hasil Uji T Parsial	46

DAFTAR GAMBAR

2.1. Kerangka Pikir	19
4.1. Struktur Organisasi BKAD Tahun 2020.....	30
4.2. Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal P-P Plot Regresi.....	39
4.3. Hasil Uji Heterokoditas.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	53
Lampiran 2	Jawaban Responden.....	58
Lampiran 3	Data Responden.....	61
Lampiran 4	Hasil Output SPSS.....	65
Lampiran 5	Surat Penelitian.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyiasati perubahan yang cepat berkembang adalah pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari sikap serta perilaku pegawai apakah telah bekerja dengan secara positif dan sungguh-sungguh mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan optimal. Pengelompokan dalam pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan

pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme pegawai dalam organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri (pegawai) yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Sikap mental pegawai yang profesional dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan saran, tujuan, visi dan misi organisasi, maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi juga memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja, maka dari itu motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya pujian dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat untuk mengerjakan tugasnya dengan optimal.

Badan Keuangan dan Aset Daerah sebagai organisasi pemerintah yang dalam mencapai tujuannya tidak luput dari berbagai macam fenomena, salah satunya yakni motivasi kerja pegawainya yang pada gilirannya pula akan berdampak pada kinerja baik individu maupun organisasi. Dan masalah yang tengah dihadapi oleh BKAD saat ini ialah banyaknya pegawai yang sulit meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya diakibatkan rendahnya pemberian

kebutuhan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan instansi pemerintah di dalam memberikan kebijakan untuk mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dan pengkajian yang lebih mendalam dengan menentukan variabel-variabel penting yang dianggap sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Apabila permasalahan ini tidak diungkap, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja akuntan, sehingga dapat mengakibatkan terciptanya SDM yang tidak profesional dan motivasi kerja yang rendah dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kinerja yang dilakukan akan tidak maksimal apabila tidak memiliki mutu atau kualitas dalam menjalankan tugasnya dan juga apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka akan membuat dirinya dan organisasinya tidak dapat maju serta berkembang.

Apabila permasalahan ini diungkap, setiap akuntan dapat mempersiapkan dirinya agar menjadi seorang yang profesional, dan mereka juga dapat mengetahui bagaimana perlunya motivasi kerja dalam menjalankan tugasnya, agar tujuan yang ingin ia capai dapat terwujud dan membantu organisasinya maju dan berkembang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melihat seberapa besar pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja akuntan terhadap kinerja akuntan dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di BKAD Sulawesi Selatan".

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas yaitu:

1. Apakah Profesionalisme kerja akuntan berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan di BKAD Sulawesi Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja Akuntan berpengaruh terhadap Kinerja Akuntan di BKAD Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja akuntan di BKAD Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja akuntan terhadap kinerja akuntan di BKAD Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penulisan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis dalam mengevaluasi bagaimana profesionalisme dan motivasi kerja pegawai memberikan pengaruhnya terhadap kinerja akuntan di BKAD Sulawesi Selatan.

2. Bagi Para Pegawai

Penulisan ini diharapkan mampu menjadi informasi yang berguna dalam membantu akuntan untuk memperbaiki setiap kinerjanya agar tidak

melakukan kesalahan bagi organisasinya. Selain itu, penulis berharap agar dapat memberikan solusi dari masalah-masalah terkait dengan kinerja akuntan.

3. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini diharapkan menambah bahan referensi bagi pihak lain yang memerlukan informasi mengenai seberapa besar pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja akuntan dalam melaksanakan kinerjanya dalam suatu organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Pengertian profesionalisme menurut KBBI, ialah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Sedangkan menurut Siagian dalam (Fitri Wirjayanti, 2014) mmengatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas, sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, aktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Adapun pendapat lainnya ialah oleh Sedarmayanti dalam (Fitri Wirjayanti, 2014) mengatakan bahwa profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui Pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.

b. Ciri-Ciri Profesionalisme

Berikut ini adalah ciri-ciri profesionalisme :

- Punya keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu ang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
- Punya ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.

- Punya sikap berorientasi ke ddepan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
- Punya sikap mandiri berrdasarkan keyakinan akan kemampuan prbadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

c. Prinsip Dasar Profesionalisme

Seorang yang profesional dalam bekerja akan memiliki nilai lebih dihadapan orang lain. Seorang professional dapat dilihat dari kedisiplinan, komitmen profesi, dedikasi dan kompetensinya yang dapat membedakannya dengan seorang yang non-professional. Berdasarkan hal inilah, maka profesionalisme membutuhkan 3 prinsip dasar ini (Puspitasari, dkk, 2012), yaitu :

1. Keahlian

Pekerjaan professional biasanya menuntut adanya suatu keahlian khusus yang memungkinkan seorang pekerja professional memberikan jasa tertentu kepada pengguna jasa professionalnya.

2. Tanggung jawab

Seorang yang sudah ahli artinya adalah orang memiliki keenangan professional yang bertanggung jawab untuk menunjukkan hasil kerja yang berkaitan ddengan keunggulan mutu jasa dan pengembangan proffesinya, memberikan pelayanan keahlian yang terbaik bagi kliennya, dan dapat menjalin hubungan baik dengan rekannya.

3. Norma

Dalam menjalankan profesinya secara professional maka harus memiliki norma-norma berupa : kesungguhan dan ketelitian, ulet dan gigih mendapatkan hasil terbaik, integritas tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, pemikiran dan tindakan harus selaras, memiliki kesadaran untuk terus menerus mengembangkan kemampuannya, dan mencintai profesi yang ditekuninya.

d. Kode Etik Profesi

Kode etik profesi merupakan sarana untuk membantu para pelaksana sebagai seseorang yang professional agar tidak merusak etika profesi.

Adapun 3 fungsi dari kode etik proffesi, yaitu :

- a. Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan. Dengan maksud bahwa dengan kode etik profesi, pelaksana profesi mampu mengetahui suatu hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
- b. Kode etik profefsi merupakan sarana control social bagi masyarakat atas profesi yang dilakukan. Dengan maksud bahwa etika profesi dapat memberikan suatu pengetahuan kepada masyarakat agar juga dapat memahami arti pentingnya suatu profesi, sehingga memungkinkan pengontrolan terhadap para pelaksana di lapangan kerja.
- c. Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak di luar organisasi profesi tentang ubungan etika dalam kenaggotaan profesi. Dengan maksud bahwa para pelaksana profesi pada suatu instansi

atau perusahaan yang lain tidak boleh mencampuri pelaksanaan profesi dilain instansi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Merihot dalam (Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan factor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Lain pula halnya dengan motivasi kerja, yang mana menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Ryan dan Deci (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan keinginan dalam diri seseorang yang mengarahkan seseorang bertindak. Ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan juga memerlukan adanya motivasi dalam dirinya untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Swaminathan dalam (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh 2 faktor ini, yaitu:

1. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian

kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Menurut Kreitner dan Angelo Kinicki dalam (Sudarmi, 2015) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk berkembang dan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas khusus serta percaya untuk dapat melakukan pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang, seperti actor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (Sunyoto, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi ada 7, yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4. Penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6. Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

c. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Berikut ini adalah cara-cara yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

1. Memberikan reward bagi karyawan berprestasi

Sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan terbaik di perusahaan, tentu saja perlu memberikan bonus atau insentif yang setimpal dengan prestasi yang diraih. Cara ini akan mendorong semangat karyawan lain untuk memperoleh prestasi yang terbaik juga bagi perusahaannya.

2. Mempererat kekeluargaan sesama karyawan

Hubungan kekeluargaan yang erat sesama karyawan akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

3. Kenali kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan

Para pemimpin perusahaan perlu mengenali kekurangan dan kelebihan mereka agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini dapat membantu karyawan yang kesulitan mengerjakan tugasnya untuk dapat meraih prestasi seperti rekan-rekan yang lainnya.

4. Berikan training karyawan secara rutin dan berkala

Training karyawan dapat memberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja mereka.

d. Dampak Motivasi Kerja

Pemberian motivasi bagi karyawan akan memberikan keuntungan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:146) :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
4. Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.

5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik antar pegawai.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Azhad, dkk. (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang telah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Ketertarikan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S., dkk. (2018), yaitu :

1. Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Christi, dkk (2010) :

1. Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3. Kualitas

Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

d. Dampak Kinerja Karyawan

Dampak kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2007:319),

yaitu :

1. Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

B. Tinjauan Empiris

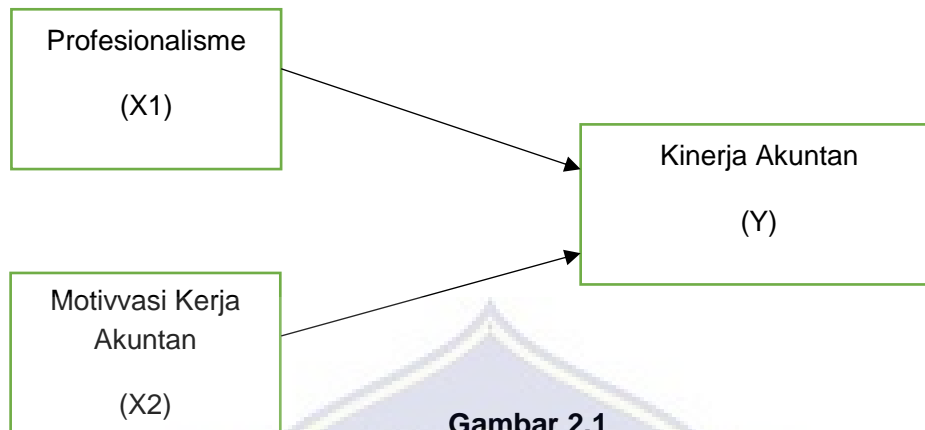
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tiara Anggia Dewi (2015)	Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota malang	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi. Dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi.
2	Nur Cahyani (2010)	Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan dari hipotesis yang dilakukan disimpulkan bahwa : 1. ada pengaruh yang searah antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan kepuasan kerja, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,002 (signifikan pada level 5%). 2. ada pengaruh yang searah

			<p>antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan komitmen organisasi, yang dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,004 (signifikan pada level 5%). 3. ada pengaruh yang searah antara profesionalisme pemeriksa pajak dengan kinerja karyawan. 4. ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. 5. ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.</p>
3	Wahyu Nur oohmah (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : 1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. 2. Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. 3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.</p>
4	Abdullah Adri (2017)	Pengaruh Profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan	<p>Berdasarkan hasil uraian penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1. Dari hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

			<p>kinerja pegawai. 2. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Dari hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
5	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten jember	<p>Berdasarkan hasil uraian penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.1
Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja akuntan sebagai variabel dependen diduga akan dipengaruhi oleh variabel independennya, yaitu profesionalisme dan motivasi kerja akuntan.

D. HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2015 : 79), menjelaskan bahwa hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposal yang dapat diuji secara empiris. Hipotesis menjadi dasar untuk membuat kesimpulan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja akuntan

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Profesionalisme merupakan suatu sikap yang harus dikembangkan para karyawan saat berada di lingkup perusahaannya.

Menurut penelitian Abdullah Adri (2017), menyimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.

H1 : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

akuntan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja akuntan.

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan, dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya untuk memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian, Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019), menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan.

H2 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian survey. Menurut Silaen (2018:18) mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Adapun pengertian penelitian survey menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2016:14) mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi Selatan. Penelitian ini akan dilakukan selama 1 bulan.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Profesionalisme

Profesionalisme merupakan pandangan atau sikap mental dalam membentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik profesi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Pengukuran	Skala
<i>Professionalisme</i> (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan etika kerja, 2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, 3. Keberhasilan atas kinerja yang dilakukan. 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Besarnya keinginan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, 2. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, 3. Dampaknya dalam kinerja yang dilakukan. 	Likert
Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tercapainya tujuan yang ingin dicapai, 2. Menghasilkan kinerja yang optimal 	Likert

D. Populasi dan Sampel

Menurut Silaen (2018:87) populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Adapun

total populasi yang ada di BKAD Sulaesi Selatan adalah 109 orang. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Menurut Silaen (2018:87) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya.

Dalam BKAD Sul-Sel terdapat 12 sub-bidang, Adapun pertimbangan yang ditentukan oleh peneliti dalam pengambilan sampel pada BKAD Sul-Sel adalah :

1. Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Berdasarkan hal diatas, maka akan diambil 30 sampel dari total populasi yang ada di bagian Akuntansi dan Pelaporan BKAD Sul-Sel.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden dalam hal ini para akuntan di BKAD Sulawesi selatan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang kriterianya telah ditentukan sebelumnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yang diberikan kepada responden. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang ada dan kemudian

dikembalikan kepada peneliti untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Klasik

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Analisis dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Uji coba validitas instrumen dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dan r tabel. Kriteria dikatakan valid jika koefisien r hitung melebihi atau sama dengan $0,3 r$ tabel (Sugiyono, 2010: 181).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *cronbach alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011: 52).

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Kinerja Akuntan (Y), Profesionalisme (X1) , Motivasi Kerja Akuntan (X2).

Pada statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun apabila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga jika disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif (Sugiyono, 2015:32). Pembuatan tabel distribusi alternatif dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas.

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengkategorikan terhadap nilai masing masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi 5 kategori berdasarkan mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik tersebut secara lebih jelas diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2011: 160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal.

Jika angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* Sig > 0,05 maka menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* Sig < 0,05 maka menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independence*). Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2011: 108). Ada tidaknya dapat dideteksi dengan menggunakan *Pearson Correlation*, dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah situasi tidak konstannya varian. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homokedastisitas. Untuk pengujian digunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Kriteria pengambilan keputusan adalah signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011 :143).

4. Uji Statistik

a. Uji Koefisien Determinasi R²

Menurut Bawono (2006, 92-93), uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependen.

b. Uji F Test (Uji secara serempak)

Menurut Bawono (2006: 91), uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Ghozali, 2016). Variabel bebas terdiri dari Profesionalisme dan Motivasi Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Akuntan. Seluruh pengujian dan analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Special Science*).

Untuk menguji hipotesis-hipotesis, maka dilakukan dengan menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut:

$$\check{Y} = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$$

Dimana:

\check{Y} = Kinerja Akuntan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Motivasi Kerja

e = Error

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset daerah BKAD Provinsi Sulawesi-Selatan yang beralamat di Jl. Jend. Urip Sumoharjo No. 269 Makassar, penelitian ini dilaksanakan selama 1 Bulan terhitung sejak 13 Juni 2020 sampai dengan 13 Juli 2020.

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset daerah BKAD Provinsi Sulawesi-Selatan di sebabkan tugas mempunyai tugas pokok melaksanakan, menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengelolaan Keuangan yang tentunya di tuntut untuk mengedepankan Akuntabilitas.

Badan Keuangan dan Aset daerah BKAD Provinsi Sulawesi-Selatan adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan juga sebagai Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD), mempunyai tugas pokok melaksanakan, menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan instansi pemerintah serta mempunyai tugas membantu Gubernur. dalam menyelenggarakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Keuangan dan Aset yang menjadi kewenangan daerah. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang anggaran, pembiayaan, akuntansi, pembinaan dan evaluasi APBD Kabupaten/Kota;

- b. Penyelenggaraan pelayanan dalam bidang anggaran, pembiayaan, akuntansi, pembinaan dan evaluasi APBD Kabupaten/Kota;
- c. Pembinaan dan penyelenggaraan tugas di bidang anggaran, pembiayaan, akuntansi, pembinaan dan evaluasi APBD Kabupaten/Kota ;
- d. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya antara lain menyelenggarakan kebijakan program, keuangan, umum, perlengkapan dan kepegawaian dalam lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Adapun Visi Badan Keuangan dan aset daerah BKAD Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai Menjadi pengelola keuangan daerah yang terpercaya dan membanggakan masyarakat sulawesi selatan, serta menjadi instrumen simpul jejaring akselerasi kesejahteraan

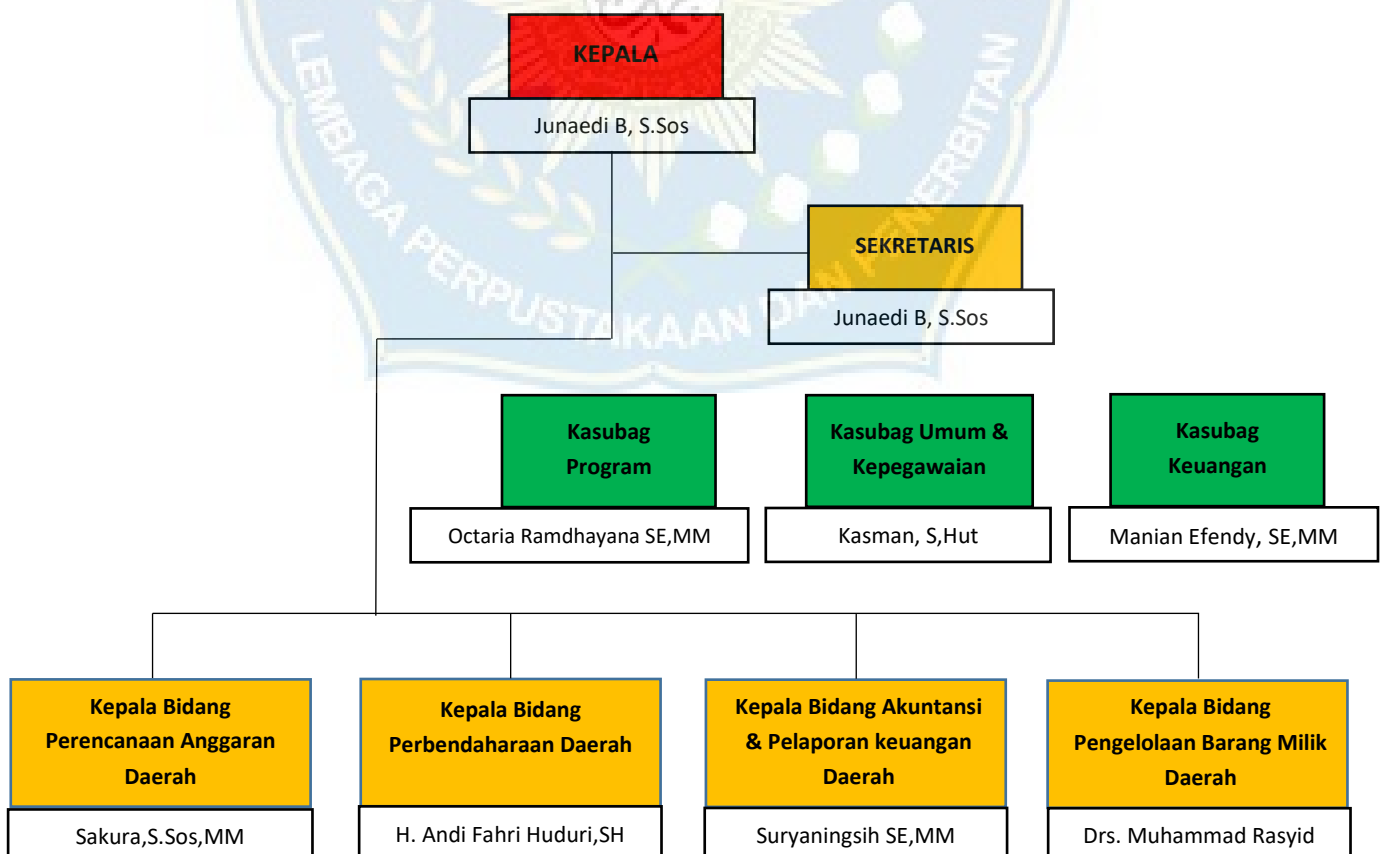
Adapun Misi Badan Keuangan dan aset daerah BKAD Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan Kinerja Pelayanan dan Administrasi Perkantoran Dalam Lingkup BKAD Prov. SulSel.
- b. Meningkatkan Kualitas Penganggaran Keuangan Daerah yang Transparan dan Akuntabel sesuai dengan Aturan Perundang-Undangan yang Berlaku.
- c. Mendorong Terselenggaranya Penatausahaan Keuangan Daerah yang Tertib Administrasi sesuai dengan Aturan Perundang-Undangan yang Berlaku.
- d. Meningkatkan Kualitas Pelaporan dan Pertanggungjawaban Pengelolaan Keuangan Daerah Berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan.
- e. Meningkatkan Pembinaan dan Evaluasi Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten/Kota Se Sulawesi Selatan

Badan keuangan dan aset daerah Provinsi Sulawesi-Selatan sebelum memiliki nama BKAD dulunya lebih di kenal dengan nama Badan Pengelola keuangan daerah atau BPKD, perubahan nama instansi, diskripsi tugas fungsi dan tanggung jawab serta struktur organisasi berubah sejak awal tahun 2019. Adapun struktur organisasi Badan Keuangan dan Aset daerah adalah sebagai berikut.

- a. Kepala Badan
- b. Sekretariat
- c. Bidang-Bidang yang terdiri atas 4 bidang dan tiap bidang memiliki 3 Kasubid berdasarkan wilayah I, II, dan III:
 - 1) Bidang Perencanaan Anggaran daerah
 - 2) Bidang Perbendaharaan daerah
 - 3) Bidang Akuntansi dan Pelaporan Keuangan daerah
 - 4) Bidang Pengelolaan Barang milik daerah

Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKAD tahun 2020



B. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi Selatan. Fokus pengambilan data dilakukan pada bagian staf bidang akuntansi dan pelaporan. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kemudian data sekunder berupa dokumen yang diberikan oleh BKAD Sulawesi Selatan. Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini kuesioner yang dibagikan berjumlah 30 rangkap yang di sebar pada 1 bagian staf dan kuesioner yang kembali berjumlah 30 rangkap.

Tabel 4.1 Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuisisioner yang di sebar	30	100%
Kuisisioner yang kembali	30	100%
Kuisisioner yang dapat di olah	30	100%

Sumber olah data primer

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner karakteristik responden dalam penelitian ini di klasifikasikan menjadi beberapa kelompok yaitu; menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan adapun rinciannya sebagai berikut.

a. Jumlah sampel berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	19	%
Perempuan	11	%
Total	30	100,0%

Sumber olah data primer

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden laki-laki berjumlah 19 dengan persentase % dan responden perempuan berjumlah 11 dengan persentase % dimana jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

b. Jumlah berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Usia 21-30 Tahun	15	%
Usia 31-40 Tahun	8	%
Usia 41-50 Tahun	3	%
Diatas 50 Tahun	4	%
Total	30	100%

Sumber olah data primer

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik responden yang berusia antara 21 hingga 30 tahun berjumlah 15 dengan persentase %, responden yang berusia 31 hingga 40 tahun berjumlah 8 dengan persentase %, kemudian responden yang berusia 41 hingga 50 tahun berjumlah 3 dengan persentase % dan responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 4 dengan persentase %. Dari data tersebut menunjukkan komposisi usia akuntan sebagian besar berada pada usia yang berpengalaman.

c. Jumlah Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	1	2,5%
D3	1	2,5%
S1	23	%
S2	5	%
Total	30	100,0%

Sumber olah data primer

Berdasarkan table 4.4 karakteristik responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 1 orang atau 2,5% dari total responden, pendidikan terakhir D3 berjumlah 1 orang atau 2,5%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 23 responden atau % dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 5 responden atau %. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan akuntan di BKAD sangat baik, bahkan data menunjukkan bahwa terdapat 5 responden dengan tingkat pendidikan S2. Hal ini menunjukkan semakin tingginya kesadaran akuntan tentang pentingnya pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Jumlah berdasarkan Jabatan responden

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Bidang Jabatan	Frekuensi	Persentase
1-10 Tahun Masa Kerja	22	%
11-20 Tahun Masa Kerja	4	%
20 Tahun Ke Atas Masa Kerja	4	%
Total	30	100,0%

Sumber olah data primer

Berdasarkan tabel 4.5 di atas responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun berjumlah 22 responden dengan persentasi %, masa kerja 11-20 tahun

berjumlah 4 responden dengan persentase %, dan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 4 responden dengan persentase %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sudah memiliki pengalaman kerja yang baik.

a. Hasil Uji Statistik Diskriptif

Analisis statistik diskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum atas data yang telah dikumpulkan yang terdiri atas 3 Variabel yaitu profesionalisme (X1), Motivasi Kerja Akuntan (X2), dan Kinerja Akuntan (Y). Analisis ini meliputi jumlah penelitian, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

Tabel 4.6 Descriptive Statistics Variabel penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Akuntan (Y)	30	28.00	35.00	31.5000	2.16158
Profesionalisme (X1)	30	39.00	50.00	44.6667	3.07754
Motivasi Kerja (X2)	30	40.00	50.00	44.3667	2.65854
Valid N (listwise)	30				

Sumber: SPSS 24. Olah data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yaitu 30. Masing-masing variabel akan dijabarkan sebagai berikut :

a. Profesionalisme

Variabel Profesionalisme memiliki nilai minimum 39,00 nilai maksimum 50,00 rata-rata 44,67 dan standar deviasi 3,07754. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai mean memiliki nilai yang lebih besar dari nilai

standar deviasi, sehingga mengindikasikan hal yang cukup baik di sebabkan oleh standar deviasi merupakan pemaparan rendah atau tingginya penyimpangan data. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Profesionalisme memiliki penyebaran data yang normal dan tidak terjadi bias maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh untuk variabel Profesionalisme bersifat *representative* dan sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

b. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki total nilai minimum 40,00 nilai maksimum 50,00 rata-rata 44,37 dan standar deviasi 2,65854. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai mean memiliki nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan hal yang cukup baik di sebabkan oleh standar deviasi merupakan cerminan rendah atau tingginya penyimpangan data. Sehingga dapat disimpulkan penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak bias. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki penyebaran data yang normal dan tidak terjadi bias maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja bersifat *representative* dan sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

c. Kinerja Akuntan

Variabel kinerja pegawai memiliki total nilai minimum 28,00 nilai maksimum 35,00 rata-rata 31,50 dan standar deviasi 2,16158. Dari perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa nilai mean memiliki nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi, sehingga mengindikasikan hal yang cukup baik di sebabkan oleh standar deviasi merupakan cerminan rendah atau tingginya penyimpangan data. Sehingga dapat disimpulkan penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak bias. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data yang terkumpul

untuk variabel kinerja pegawai bersifat representative dan sesuai dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

b. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 24 dengan teknik pengujian *pearson product moment*. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah (n) = 30 responden dengan r tabel > 0,2573 dengan taraf signifikansi 5% pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner dapat dikatakan valid apabila r hitung bernilai positif dan lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R Hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	R Tabel N (df) 40. Sig. 0,05	Keterangan
Profesionalisme	X1.1	,506	0,2573	Valid
	X1.2	,615	0,2573	Valid
	X1.3	,769	0,2573	Valid
	X1.4	,467	0,2573	Valid
	X1.5	,537	0,2573	Valid
	X1.6	,769	0,2573	Valid
	X1.7	,759	0,2573	Valid
	X1.8	,801	0,2573	Valid
	X1.9	,662	0,2573	Valid
	X1.10	,438	0,2573	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	,585	0,2573	Valid
	X2.2	,607	0,2573	Valid
	X2.3	,530	0,2573	Valid
	X2.4	,657	0,2573	Valid
	X2.5	,562	0,2573	Valid
	X2.6	,522	0,2573	Valid
	X2.7	,329	0,2573	Valid
	X2.8	,549	0,2573	Valid
	X2.9	,657	0,2573	Valid
	X2.10	,562	0,2573	Valid
Kinerja	Y1	,382	0,2573	Valid
	Y2	,679	0,2573	Valid

Pegawai	Y3	,738	0,2573	Valid
	Y4	,660	0,2573	Valid
	Y5	,703	0,2573	Valid
	Y6	,620	0,2573	Valid
	Y7	,446	0,2573	Valid

Sumber: Olah data primer 2020, SPSS.24

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan kuisioner pada variabel Profesionalisme, Motivasi Kinerja, dan Kinerja Pegawai menunjukkan r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2573) sehingga dapat disimpulkan seluruh item pernyataan dan pertanyaan variabel dinyatakan valid dan data yang di kumpulkan dapat memberikan hasil yang baik.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Profesionalisme (x1)	,835	10
Motivasi Kerja Pegawai (x2)	,751	10
Kinerja Pegawai (y)	,711	7

Sumber: Olah data primer 2020, SPSS.24

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari Profesionalisme (x1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* 835, variabel motivasi kerja pegawai (x2) 751, dan untuk variabe Kinerja Pegawai (y) 711. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten,

sehingga apabila pernyataan ini diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus terpenuhi dalam menggunakan analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Adapun Analisis regresi yang tidak didasarkan pada OLS disebabkan karena tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Oleh sebab itu sebelum melakukan pengujian analisis regresi linear berganda maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji normalitas data

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak maka digunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

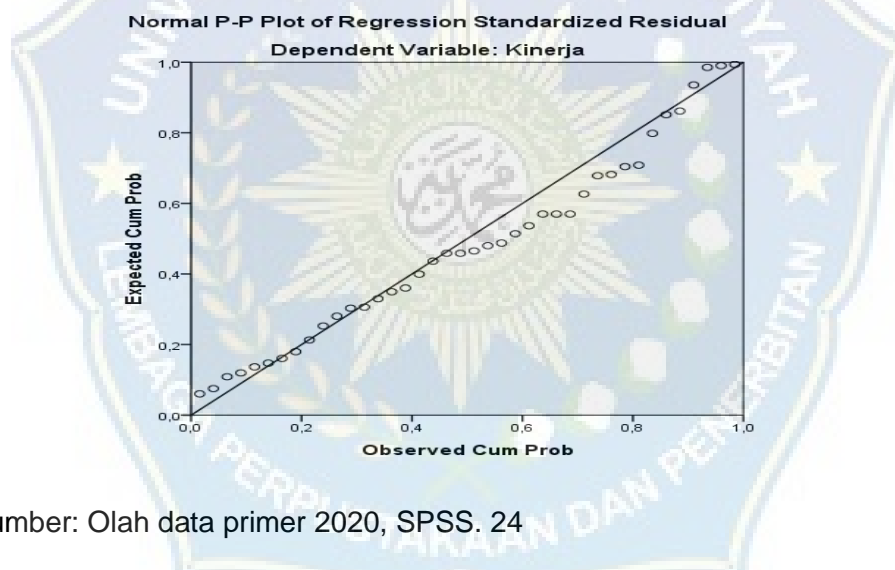
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000

	Std. Deviation	1,32179719
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,062
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 ^c

Sumber: Olah data primer 2020, SPSS.24

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil uji normalitas dari pengolahan SPSS hasil yang di dapat berdasarkan One Sample Kolmogrov-Smirnov Test, adalah 0,195 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal P-P Plot Regresi



Sumber: Olah data primer 2020, SPSS. 24

Berdasarkan gambar 4.2 Memperllihatkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ada ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun syarat uji

multikolinearitas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme	,601	1,663
	Motivasi Kerja	,601	1,663

Sumber: Olah data primer 2020, SPSS.24

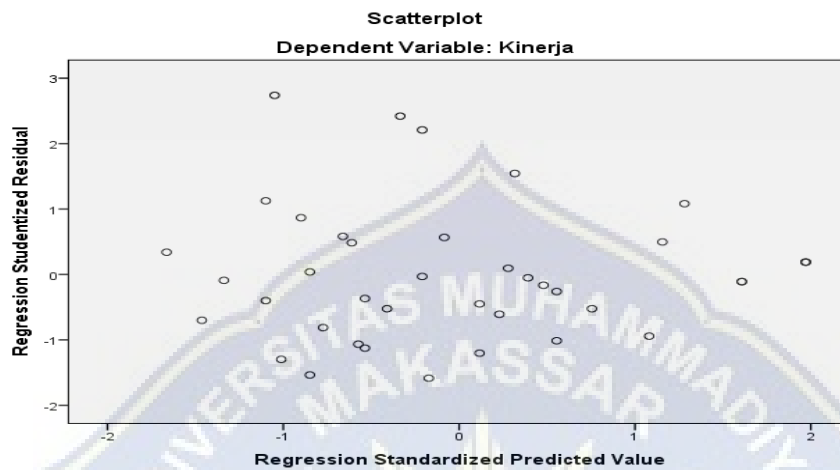
Berdasarkan Tabel 4.10 Diatas terlihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Profesionalisme x1 dan Motivasi kinerja x2 mendapatkan 0,601, 0,601 dan masing-masing lebih besar dari 0,05 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel independen yaitu profesionalisme (x1) 1,663 dan motivasi kerja (x2) dengan nilai VIF 1,663, lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Imam Ghazoli, 2016).

Gambar 4.3 Hasil uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data primer 2020, SPSS.24

Berdasarkan gambar 4.3 Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi.

d. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mengetahui pola hubungan antar variabel, maka akan diuji tiga hipotesis yang telah diajukan sebelumnya menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan regresi $\hat{Y} = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$ Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam sebagai berikut.

H1: Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: SPSS 24. Olah data primer 2020

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,766	3,639		1,035	,307
	Profesionalisme	,342	,086	,515	3,965	,000
	Motivasi Kerja	,278	,101	,357	2,751	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 24. Olah data primer 2020

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil uji regresi linear berganda dapat di analisis model estimasi sebagai berikut.

$$Y = 3,766 + 0,342 (x_1) + 0,278 (x_2)$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 4.15 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta sebesar 3,766.
- 2) Variabel Profesionalisme (x_1) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,342. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel Profesionalisme, dengan asumsi variabel

lain tetap maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar, 0,342 atau 34,2%.

- 3) Variabel Motivasi Kerja (x2) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,278. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen variabel Motivasi Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar, 0,278 atau 27,8%.

a. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Sedangkan uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Jika nilai adjusted R^2 sama dengan 0, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya adjusted R^2 sama dengan 1, maka variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790 ^a	,625	,605	1,35705

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS. Olah data primer 2020.

Pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono, (2015) yaitu:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan Tabel 4.12, tampilan output SPSS nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,790 menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa Profesionalisme (x1) dan Motivasi Kerja (x2), memiliki hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.13, nilai koefisien determinasi R^2 adalah 0,625 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Profesionalisme (x1) dan Motivasi Kerja (x2), mampu menjelaskan perubahan sebesar 60,5% atas Kinerja Pegawai. Sedangkan sebesar 39,5% perubahan diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Uji F Simultan

Pengujian ini untuk Profesionalisme (x1), Motivasi Kerja (x2), terhadap Kinerja Pegawai di BKAD Provinsi Sulawesi-Selatan secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Untuk menguji secara simultan dilakukan analisis masing-masing koefisien regresi. Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut.

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - 2) Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
- Atau
- 1) Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - 2) Jika $Sig > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima

Tabel 4.13 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,461	2	56,731	30,805	,000 ^b
	Residual	68,139	37	1,842		
	Total	181,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

Sumber: SPSS. Olah data primer 2020.

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat dengan tingkat signifikansi 5%, dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 37$ maka nilai F berdasarkan tabel F dengan H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig F hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme (x_1), Motivasi Kerja (x_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Sulawesi-Selatan.

c. Uji T Parsial

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh apakah Profesionalisme (x_1), Motivasi Kerja (x_2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di BKAD Provinsi Sulawesi-Selatan. yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis

diterima, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghazali, 2016).

Tabel 4.14 Hasil Uji T parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,766	3,639		1,035	,307
	Profesionalisme	,342	,086	,515	3,965	,000
	Motivasi Kerja	,278	,101	,357	2,751	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS. Olah data primer 2020.

1. Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel, Profesionalisme memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung 3,965 lebih besar dari nilai t-tabel 1,683. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Profesionalisme (x1) menerima hipotesis 1 dan menolak hipotesis 0 yang berarti Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.16, variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,009. Nilai sig 0,009 lebih besar dari 0,05 dan memiliki nilai t-hitung 2,751 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,683. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menerima Hipotesis 2 dan menolak hipotesis 0 sehingga dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

e. Pembahasan

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme merupakan pandangan atau sikap mental dalam membentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalannya dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik profesi. Profesionalisme menunjuk kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme kerja pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Abdullah Adri pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa nilai dari uji F yakni sebesar 56.319, nilai ini lebih besar dari F table yaitu 3.39 dengan probabilitas 0.000. Maka dapat disimpulkan profesionalisme dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk

bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi kerja seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wahyu Nurrohmah pada tahun 2013 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul yang didasarkan dari nilai koefisien determinasinya, yakni 42,56%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme seorang akuntan maka akan meningkatkan kualitas kinerjanya dimana dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun dalam memberikan suatu informasi dapat lebih efektif dan dapat dipercaya sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasinya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa semakin besar motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin membuat seorang pegawai semangat dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakannya dan berupaya menghasilkan kinerja yang optimal yang sesuai dengan tujuan organisasinya.

B. Saran

Penelitian kedepannya diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas, berikut beberapa masukan yang disarankan oleh peneliti bagi instansi terkait dan peneliti selanjutnya.

1. Saran Akademik

a. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau mencoba variabel lain yang lebih relevan terkait dengan kinerja seorang akuntan berdasarkan profesionalisme dan motivasi kerja.

b. Selain menggunakan kuesioner atau pendekatan kuantitatif penelitian selanjutnya bisa menggunakan metode kualitatif atau wawancara secara langsung dengan tujuan agar responden dapat memahami pertanyaan dalam kuesioner sehingga hasil yang didapatkan pun pendapat hasil yang lebih terperinci dan akurat.

2. Saran Operasional

a. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) diharapkan dapat memaksimalkan penerapan Profesionalisme dan Motivasi Kerja seorang akuntan dalam melaksanakan kinerjanya agar dapat meningkatkan kualitas kinerja seorang akuntan untuk mmencapai target yang ingin dicapai oleh organisasi.

b. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) diharapkan pada setiap pelaksanaan program, ataupun kegiatan dapat memperhatikan segala aspek ekonomis, efisiensi, dan efektivitas agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan hasil kinerja yang optimal bagi organisasi.

c. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) diharapkan dapat terus meningkatkan program pelatihan kerja bagi anggotanya khususnya akuntan public agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermanfaat bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N., R., Qomariah, N., dan Hafidzi, H., A. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten jember*, (Online). Vol. 4, No. 1. (file:///C:/Users/basri/Downloads/2109-5950-1-PB%20(1).pdf, diakses 17 Juli 2020).
- Adri, A. 2017. *Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat provinsi sulawesi selatan*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Azhad M. N., dkk. 2015. *Manajjemen Suber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu, Bandung.
- Sunyoto Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Dewi. 2015. *Motivasi kerja*, (Online) (http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1691/5/151804024_file%205.pdf, diakses 20 Juli 2020).
- Dewi, A., T. 2015. *Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota malang*, (Online). Vol. 3, No. 1. (file:///C:/Users/basri/Downloads/148-250-1-SM%20(1). pdf, diakses 1 November 2020).
- Malayu Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Suber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rafagrafindo Perasada, Banten.
- Leadership, K. 2015. *Cara meningkatkan motivasi kerja karyawan*, (Online). (<https://www.kubicleadership.com/cara-meningkatkan-motivasi-kerja-karyawan/>, diakses 1 November 2020).
- Rosleny Marliani. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Nurrohmah, W. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak xyz*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Puspitasari. 2012. *Prinsip dasar profesionalisme*, (Online). (<https://www.weareid/prinsip-dasar-profesionalisme/>, diaskes 1 November 2020).
- Rahayu, T., P. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*, (Online). (http://eprints.uny.ac.id/65428/1/PidhaTriRahayu_15808141042.pdf, diakses 15 Juli 2020).

- Ryan, R. M., dan Deci, E. L. 2017. *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wileness*. NY Guilford Press, New York.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Bandar Maju: Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Silaen. (2018). *Metode Penelitian*, (Online). (http://repositori.unsil.ac.id/613/6/10_Bab_III_baru3%5B1%5D%20MICROSOP%20NINDI.pdf, di akses 15 Desember 2020).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta: Bandung
- Tirzarest. 2014. *Profesionalisme dan kode etik professional*, (Online). (<https://tirzarest.wordpress.com/2014/03/17/profesionalisme-dan-kode-etik-profesional/>, diakses 20 Juli 2020).



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

A. PENDAHULUAN

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memohon Kerjasama Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian skripsi mengenai **Pengaruh profesionalisme dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset daerah (BKAD) Sulawesi Selatan**. Saya berharap responden menjawab kuesioner dengan akurat dan berdasarkan pengalaman. Setiap informasi yang didapatkan dari kuesioner ini murni hanya untuk tujuan akademis dan tidak berpengaruh apapun terhadap responden. Saya menjamin atas kerahasiaan informasi yang diberikan oleh responden.

B. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia :
- Jabatan :
- Pendidikan Akhir :
- Pertanyaan

Lingkarilah salah satu pilihan yang di anggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut.

<ul style="list-style-type: none"> • Profesionalisme <p>SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS= Sangat Tidak Setuju</p>					
Pernyataan					
Saya merencanakan dan memutuskan hasil kerja saya berdasarkan fakta yang saya temui sebagai pegawai	SS	S	N	TS	STS
Dalam menyatakan pendapat mengenai informasi dan data, saya mendapat tekanan dari manajemen	SS	S	N	TS	STS
Saya bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab atas hasil kerja saya	SS	S	N	TS	STS
Saya menggunakan seluruh pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam menjalankan tugas saya sebagai pegawai	SS	S	N	TS	STS
Saya merasa profesi saya sebagai sebagai tidak penting dan tidak bermanfaat bagi orang lain	SS	S	N	TS	STS
Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan	SS	S	N	TS	STS
Saya mengerjakan pekerjaan saya sebaik-baiknya	SS	S	N	TS	STS

Saya bekerja sesuai dengan etos kerja	SS	S	N	TS	STS
Saya tidak mencampur urusan pekerjaan dengan urusan pribadi	SS	S	N	TS	STS
Saya bekerja dengan jujur dan tetap mendahulukan profesionalitas jika terjadi benturan kepentingan	SS	S	N	TS	STS

<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja SS = Sangat Setuju S = Setuju N = Netral TS = Tidak Setuju STS= Sangat Tidak Setuju					
Pernyataan					
Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi akan memberi motivasi kerja pegawai	SS	S	N	TS	STS
Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan dari masyarakat	SS	S	N	TS	STS
Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir	SS	S	N	TS	STS
Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	SS	S	N	TS	STS

Saya ingin untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan	SS	S	N	TS	STS
Pemberian pelatihan kerja bagi pegawai akan menambah motivasi kerja pegawai	SS	S	N	TS	STS
Saya melaksanakan tugas saya dengan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang tinggi	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam melaksanakan pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
Pujian dari atasan menambah motivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi	SS	S	N	TS	STS
Saya siap mendapat teguran dan sanksi dari atasan apabila melakukan kesalahan dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS

- Kinerja Pegawai
- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS= Sangat Tidak Setuju

Pernyataan

Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan yang diinginkan	SS	S	N	TS	STS
--	----	---	---	----	-----

Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab bersama	SS	S	N	TS	STS
Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	SS	S	N	TS	STS
Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor	SS	S	N	TS	STS
Pegawai harus mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan dengan baik dan sesuai waktu yang ditentukan	SS	S	N	TS	STS
Keakraban antar pegawai menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai	SS	S	N	TS	STS
Tujuan yang ditetapkan kantor adalah prioritas utama saya dalam bekerja	SS	S	N	TS	STS
Komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan dapat menghasilkan kinerja yang optimal	SS	S	N	TS	STS
Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya untuk tercapainya tujuan yang diinginkan oleh kantor	SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN 2

DATA RESPONDEN

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Usia Tahun	Masa kerja tahun	Pendidikan Terakhir
1	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	45	15	S1
2	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	49	25	S1
3	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	28	8	S1
4	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	33	11	S1
5	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	21	3	SMA
6	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	26	9	S2
7	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	28	8	S1
8	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	30	10	S1
9	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	29	10	S1
10	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	22	2	S1
11	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	28	9	S1
12	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	28	2	S1
13	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	26	3	S1
14	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	38	11	s1
15	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	41	11	S2
16	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	38	9	S2
17	Staf Bidang Akuntansi	Perempuan	28	2	S1

	dan pelaporan				
18	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	36	10	S2
19	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	36	10	S1
20	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	54	34	S1
21	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Laki-Laki	27	2	S1
22	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Laki-Laki	34	9	S1
23	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Laki-Laki	37	5	S1
24	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	56	31	S1
25	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Laki-Laki	30	10	S2
26	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	35	10	S1
27	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	24	6	S1
28	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	57	28	D3
29	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	25	2	S1
30	Staf Bidang Akuntansi dan pelaporan	Perempuan	25	2	S1
31	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	36	10	S1
32	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	35	11	S1
33	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	33	14	S1
34	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Laki-Laki	45	18	S2
35	Analisis Monitoring	Laki-Laki	50	19	S2

	Evaluasi dan pelaporan Akuntansi				
36	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	38	10	S1
37	Analisis Monitoring Evaluasi dan pelaporan Akuntansi	Perempuan	26	4	S1
38	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Laki-Laki	35	11	S1
39	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Perempuan	28	4	S1
40	Bidang Pengelolaan Barang Milik daerah	Perempuan	35	8	S1



LAMPIRAN 3
JAWABAN RESPONDEN

Kinerja Akuntan (Y)								
No	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	Total
1	5	4	4	4	4	4	4	29
2	4	4	5	5	4	4	5	31
3	5	5	4	5	4	4	4	31
4	5	4	4	5	4	4	5	31
5	4	4	4	5	4	4	4	29
6	5	5	5	5	4	4	4	32
7	4	5	4	4	4	4	5	30
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	4	4	4	4	4	4	29
10	5	4	4	5	4	4	5	31
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	4	5	5	5	5	5	5	34
13	5	4	4	4	4	4	4	29
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	4	4	4	4	4	5	30
17	5	5	5	5	5	4	5	34
18	5	5	5	5	4	5	5	34
19	4	4	5	5	5	5	4	32
20	4	4	5	5	5	5	4	32
21	5	4	5	5	4	4	5	32
22	5	5	5	5	5	5	4	34
23	5	5	5	5	5	5	5	35
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	4	5	4	5	4	4	4	30

26	4	5	5	4	4	5	4	31
27	4	5	4	4	5	5	4	31
28	5	5	4	4	5	5	4	32
29	5	5	5	4	4	5	5	33
30	4	4	4	4	4	5	4	29
31	4	4	4	5	5	5	5	32
32	4	4	5	4	5	4	5	31
33	5	4	5	5	4	5	4	32
34	4	4	5	4	4	4	5	30
35	4	4	3	4	4	5	5	29
36	5	4	4	5	4	4	5	31
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	4	5	5	5	5	5	5	34
39	5	4	4	4	4	4	4	29
40	4	4	4	4	4	4	4	28

Profesionalisme (X1)											
No	X1.1	X1.2	x1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
2	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
7	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
21	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43

18	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
19	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
21	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
22	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
26	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
29	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
30	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
32	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
33	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
34	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45



LAMPIRAN 4

HASIL UJI OUTPUT SPSS

Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Profesionalisme	40	39,00	50,00	44,6000	3,24867
Motivasi Kerja	40	40,00	50,00	44,5500	2,77304
Kinerja	40	28,00	35,00	31,4000	2,15787
Valid N (listwise)	40				

Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Profesionalisme
X1.1	Pearson Correlation	1	,600**	,228	,101	,094	,228	,210	,432**	,227	,125	,508**
	Sig. (2-tailed)		,000	,158	,536	,565	,158	,193	,005	,159	,441	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,600**	1	,413**	-,037	-,103	,413**	,426**	,413**	,552**	,210	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000		,008	,822	,528	,008	,006	,008	,000	,193	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,228	,413**	1	,111	,311	1,000**	,705**	,488**	,392*	,182	,769**
	Sig. (2-tailed)	,158	,008		,494	,050	,000	,000	,001	,012	,262	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,101	-,037	,111	1	,698**	,111	,211	,429**	,171	,217	,467**
	Sig. (2-tailed)	,536	,822	,494		,000	,494	,191	,006	,291	,178	,002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,094	-,103	,311	,698**	1	,311	,344*	,413**	,143	,210	,537**
	Sig. (2-tailed)	,565	,528	,050	,000		,050	,030	,008	,378	,193	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	,228	,413**	1,000**	,111	,311	1	,705**	,488**	,392*	,182	,769**
	Sig. (2-tailed)	,158	,008	,000	,494	,050		,000	,001	,012	,262	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,210	,426**	,705**	,211	,344*	,705**	1	,539**	,521**	,040	,759**
	Sig. (2-tailed)	,193	,006	,000	,191	,030	,000		,000	,001	,809	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	,432**	,413**	,488**	,429**	,413**	,488**	,539**	1	,496**	,386*	,801**
	Sig. (2-tailed)	,005	,008	,001	,006	,008	,001	,000		,001	,014	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	,227	,552**	,392*	,171	,143	,392*	,521**	,496**	1	,289	,662**
	Sig. (2-tailed)	,159	,000	,012	,291	,378	,012	,001	,001		,070	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	,125	,210	,182	,217	,210	,182	,040	,386*	,289	1	,438**
	Sig. (2-tailed)	,441	,193	,262	,178	,193	,262	,809	,014	,070		,005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Profesionalisme	Pearson Correlation	,508**	,615**	,769**	,467**	,537**	,769**	,759**	,801**	,662**	,438**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,005	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,544**	,253	,253	,159	,296	-,051	,371*	,253	,159	,585**
	Sig. (2-tailed)		,000	,115	,115	,326	,063	,757	,018	,115	,326	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,544**	1	,302	,402*	,123	,247	,000	,212	,402*	,123	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000		,059	,010	,448	,125	1,000	,189	,010	,448	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,253	,302	1	,300	,053	,250	,100	,302	,300	,053	,530**
	Sig. (2-tailed)	,115	,059		,060	,744	,119	,539	,059	,060	,744	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,253	,402*	,300	1	,160	,150	,100	,101	1,000**	,160	,657**
	Sig. (2-tailed)	,115	,010	,060		,324	,355	,539	,537	,000	,324	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,159	,123	,053	,160	1	,195	,160	,198	,160	1,000**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,326	,448	,744	,324		,228	,324	,220	,324	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,296	,247	,250	,150	,195	1	,050	,357*	,150	,195	,522**
	Sig. (2-tailed)	,063	,125	,119	,355	,228		,759	,024	,355	,228	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	-,051	,000	,100	,100	,160	,050	1	,201	,100	,160	,329*
	Sig. (2-tailed)	,757	1,000	,539	,539	,324	,759		,214	,539	,324	,038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	,371*	,212	,302	,101	,198	,357*	,201	1	,101	,198	,549**
	Sig. (2-tailed)	,018	,189	,059	,537	,220	,024	,214		,537	,220	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	,253	,402*	,300	1,000**	,160	,150	,100	,101	1	,160	,657**
	Sig. (2-tailed)	,115	,010	,060	,000	,324	,355	,539	,537		,324	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	,159	,123	,053	,160	1,000**	,195	,160	,198	,160	1	,562**
	Sig. (2-tailed)	,326	,448	,744	,324	,000	,228	,324	,220	,324		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,585**	,607**	,530**	,657**	,562**	,522**	,329*	,549**	,657**	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,038	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,212	,142	,239	-,026	-,045	,101	,382*
	Sig. (2-tailed)		,189	,381	,138	,874	,781	,537	,015
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,212	1	,409**	,269	,441**	,448**	,101	,679**
	Sig. (2-tailed)	,189		,009	,093	,004	,004	,537	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,142	,409**	1	,469**	,460**	,364*	,228	,738**
	Sig. (2-tailed)	,381	,009		,002	,003	,021	,156	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,239	,269	,469**	1	,353*	,210	,253	,660**
	Sig. (2-tailed)	,138	,093	,002		,026	,193	,115	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	-,026	,441**	,460**	,353*	1	,608**	,155	,703**
	Sig. (2-tailed)	,874	,004	,003	,026		,000	,340	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	-,045	,448**	,364*	,210	,608**	1	,050	,620**
	Sig. (2-tailed)	,781	,004	,021	,193	,000		,759	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	,101	,101	,228	,253	,155	,050	1	,446**
	Sig. (2-tailed)	,537	,537	,156	,115	,340	,759		,004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	,382*	,679**	,738**	,660**	,703**	,620**	,446**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	7

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

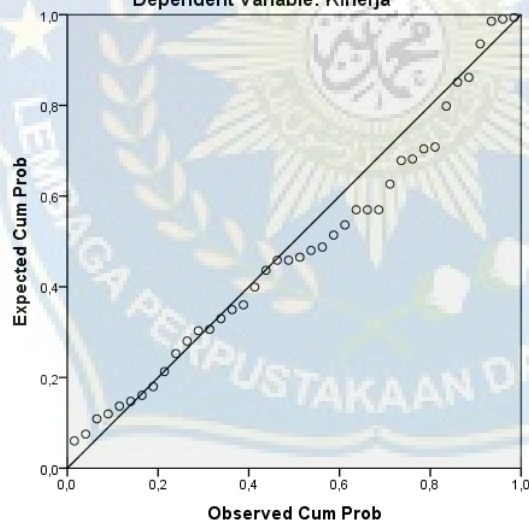
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32179719
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,062
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



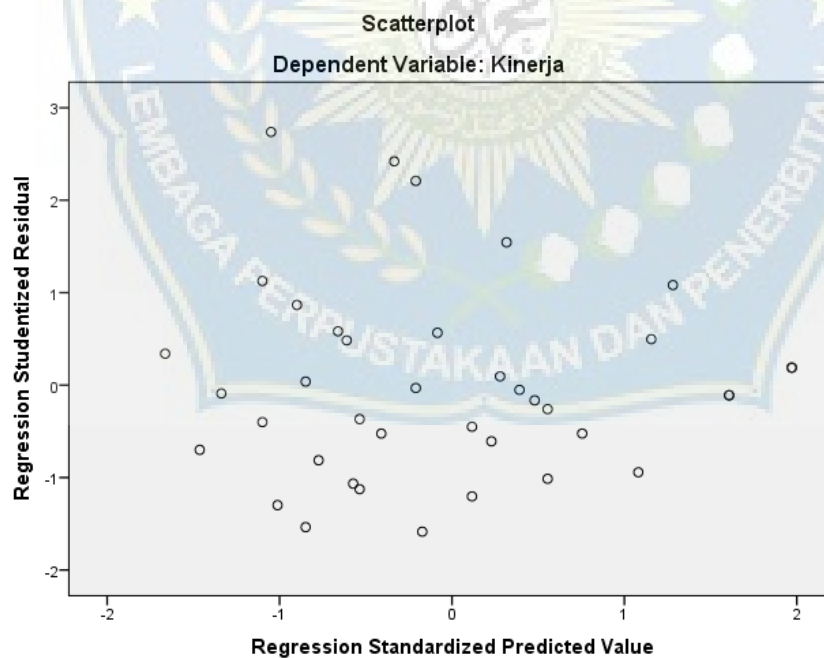
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Profesionalisme	,601	1,663

Motivasi Kerja	,601	1,663
----------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Koesisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

R Square
,625

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme
 b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,461	2	56,731	30,805	,000 ^b
	Residual	68,139	37	1,842		
	Total	181,600	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Profesionalisme

Hasil Uji T Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,766	3,639		1,035	,307
	Profesionalisme	,342	,086	,515	3,965	,000
	Motivasi Kerja	,278	,101	,357	2,751	,009

- a. Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 5

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
 Jalan Jenderal Urip Sumohardjo No.269 Telp. (0411) 453050 Fax. (0411) 442978
 Makassar 90231

Makassar, November 2020

Nomor :
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada,
 Yth. KETUA LP3M UNISMUH
 Di- Tempat

Menunjuk Surat Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 8502/S.01/PTSP/2020 tanggal 12 November 2020 perihal Izin dan Permohonan Pengambilan Data Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa Mahasiswa/i di bawah ini :

NO	NAMA	STAMBUK	PROGRAM STUDI	DITEMPATKAN DI BIDANG
1.	MUHAMMAD BASRI	105731125316	AKUNTANSI	AKUNTANSI PELAPORAN DAN KEUANGAN DAERAH

Pada prinsipnya kami dapat menerima untuk Penelitian Pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terhitung mulai tanggal 17 November s/d 17 Desember 2020.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

✓ KEPALA BADAN, *W*

Muhammad Rasyid
Drs. H. MUHAMMAD RASYID
 Pangkat : Pembina Utama Madya
 Nip. 19641231 199203 1 123

1202019300902

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 8502/S.01/PTSP/2020
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

KepadaYth.
Kepala Badan Pengelola Keuangan Daerah
Prov. Sulsel
di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 162/05/C.4-VIII/XI/42/2020 tanggal 13 November 2020 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : MUHAMMAD BASRI
Nomor Pokok : 105731125316
Program Studi : Akuntansi
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :
" PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA AKUNTAN TERHADAP KINERJA AKUNTAN PEMPROV DI BPKD SULAWESI SELATAN "

Yang akan dilaksanakan dan : Tgl. **17 November s/d 17 Desember 2020**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.
Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan **barcode**.
Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 17 November 2020

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu


Dr. JAYADI NAS, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina Tk.I
Nip : 19710501 199803 1 004

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. Pertiinggal,

SIMAP PTSP 17-11-2020

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231



Muhammad Basri

105731125316 BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 31-Aug-2023 08:31AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154620201

File name: bab_i_Muhammad_Basri_Fix.doc (17.33K)

Word count: 811

Character count: 5430

Muhammad Basri 105731125316 BAB I


ORIGINALITY REPORT

10%	10%	5%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	3%
2	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	2%
3	www.definisi-pengertian.com Internet Source	2%
4	Submitted to St. Ursula Academy High School Student Paper	2%
5	repository.ipb.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On



Muhammad Basri
105731125316 BAB II
by Tahap Tutup

Submission date: 31-Aug-2023 08:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154620501

File name: bab_II_Muhammad_Basri_Fix.doc (93.24K)

Word count: 2213

Character count: 14928

Muhammad Basri 105731125316 BAB II

ORIGINALITY REPORT

23%	25%	11%	21%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	meidynsyah.blogspot.com Internet Source	4%
2	pt.scribd.com Internet Source	4%
3	adoc.pub Internet Source	3%
4	eprints.undip.ac.id Internet Source	2%
5	id.123dok.com Internet Source	2%
6	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
7	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	2%
8	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	2%
9	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	2%


10 text-id.123dok.com
Internet Source

2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%





Muhammad Basri
105731125316 BAB III
by Tahap Tutup

Submission date: 31-Aug-2023 08:32AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154620970

File name: bab_III_Muhammad_Basri_Fix.doc.docx (14.62K)

Word count: 1223

Character count: 8082

Muhammad Basri 105731125316 BAB III


ORIGINALITY REPORT

9%	9%	12%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	journal.moestopo.ac.id Internet Source	2%
2	stp-mataram.e-journal.id Internet Source	2%
3	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
5	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%



Muhammad Basri
105731125316 BAB IV
by Tahap Tutup

Submission date: 31-Aug-2023 08:33AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154621350

File name: bab_IV_Muhammad_Basri_Fix.doc (322.34K)

Word count: 3567

Character count: 22388

Muhammad Basri 105731125316 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

10%	5%	2%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	6%
2	ojs.uho.ac.id Internet Source	2%
3	Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On

Muhammad Basri

105731125316 BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 31-Aug-2023 08:34AM (UTC+0700)

Submission ID: 2154621825

File name: bab_V_Muhammad_Basri_Fix.doc (8.69K)

Word count: 303

Character count: 2091

Muhammad Basri 105731125316 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	3%
2	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On

