

PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *PROFESIONALISME*
(Pada Pegawai BPKP Provinsi Bengkulu)

Oleh

Hengki Setiawan¹, Eka Sri Wahyuni², Yenti Sumarni³

^{1,2,3}Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas
Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Email: ¹hengkisetiawan@gmail.com, ²eka_sri@gmail.uinfasbengkulu.ac.id,
³yenti@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of salary and work environment on employee professionalism at the Financial and Development Supervisory Agency (BPKP) of Bengkulu Province. The method used is associative quantitative with a census approach to the entire employee population of 81 people. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that both salary and work environment have a significant effect on employee professionalism. Validity and reliability tests prove that the instruments used are valid and reliable. The results of the classical assumption test indicate that the regression model does not contain problems of normality, multicollinearity, or heteroscedasticity. Partially, the salary variable has a positive effect of 0.469 on professionalism, while the work environment has a greater effect of 0.530. Both variables together contribute to increasing employee professionalism. This finding emphasizes the importance of a balance between compensation and work environment quality in supporting the professional performance of government employees.

Keywords: *Salary, Work Environment, Professionalism, Employees, BPKP*

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi dapat tercapai ditentukan oleh *profesionalisme* karyawannya. Semakin profesional dan bertanggung jawabnya seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, maka semakin dekat perusahaan dengan tujuannya. Namun, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup tersebut merupakan salah satu alasan yang membuat karyawan terus bekerja. Kebutuhan penunjang hidup karyawan di bidang ekonomi perlu menjadi perhatian utama di perusahaan seperti gaji. Gaji merupakan suatu kompensasi yang

dibayarkan organisasi kepada pegawai untuk balas jasa atas kinerja yang sudah diberikan terhadap organisasi.¹

Dengan pemberian gaji yang sesuai akan meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan karena pemberian gaji dapat menyebabkan seorang bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan dapat menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat dan baik, maka akan menimbulkan *profesionalisme* kerja yang tinggi.²

¹ Yuliana Yuliana, Arwin Arwin, and Jean Dwi Pratiwi, 'Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)', *BISMA Cendekia*, 1.1

(2020), 1–6 <<https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.8>>. Hal 3

² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009). Hal 35

Selain gaji, Perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman baik fisiknya seperti tata ruang yang membuat karyawan merasa nyaman, maupun lingkungan non fisik yang begitu penting bagi karyawan seperti suasana kerja yang kondusif. Lingkungan kerja ialah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.³

Perusahaan tentunya memerlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja ialah kuantitas atau kualitas terhadap sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan seseorang dalam melakukan pekerjaan serta hasil tingkat kesuksesan seorang dalam keseluruhan periode tertentu melaksanakan tugas dibandingkan dengan banyaknya kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal jika perusahaan memberikan hak pokoknya dengan baik serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi guna memberikan hasil yang maksimal serta mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan kebutuhan, kebutuhan perusahaan memadukan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan, hingga kebutuhan karyawan bisa dipenuhi bersama dengan tercapai kebutuhan perusahaan tersbut.⁴

Gaji yang Adil dan Layak Islam sangat menekankan pentingnya memberikan upah yang layak kepada pekerja sebagai bentuk keadilan. Gaji yang layak adalah hak setiap pekerja dan hal ini didasarkan pada prinsip keadilan dalam syariat Islam. Al-Qur'an Surat Al-Baqarah (2:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
اَكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخُذْنَا إِن تَنَسَيْنَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا
لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir." Al-Baqarah (2:286).⁵

Selain gaji, Islam juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang baik dan adil dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan *profesionalisme*. Al-Qur'an Surat Al-Baqarah (2:195):

وَأَنْفَقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ
وَاحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

Artinya: "Dan infakkanlah (hartamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah; sesungguhnya Allah menyukai

³ Giovanni Gutama and others, 'Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran De Boliva Surabaya', *Journal Of Universitas Kristen Petra*, 3.79 (2015), 256–68. Hal 257

⁴ Iwan Kurnia Wijaya, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', *Agora*, 6.2 (2018), 1–5. Hal 3

⁵ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta Pusat : Bintang Indonesia Jakarta) (Q.S. Al-Baqarah : 286).

orang-orang yang berbuat baik." (QS. Al-Baqarah: 195).⁶

Ayat ini mengisyaratkan bahwa dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja, hendaknya setiap orang menciptakan lingkungan yang baik dan memperlakukan sesama dengan kebaikan dan keadilan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pengembangan *profesionalisme* karyawan.

Profesionalisme dalam bekerja merupakan tuntutan penting yang harus dipegang oleh setiap individu, karena mencerminkan komitmen terhadap kualitas dan etika dalam menjalankan tugas. *Profesionalisme* tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral dan tanggung jawab. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan amanah yang diberikan, serta berupaya untuk melaksanakannya sebaik mungkin. *Profesionalisme* menjadi bagian integral dari ibadah yang mencerminkan dedikasi seseorang dalam mencapai kebaikan, baik untuk diri sendiri, masyarakat, maupun lingkungan kerja.⁷

Al-Qur'an Surah At-Taubah (9:105):

وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّٰهِ عَمَلَكُمْ وَرِسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ
وَسَيَّرُوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah, 'Berbuatlah kalian, maka Allah akan melihat perbuatanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan'. At-Taubah (9:105)⁸

Ayat ini mengingatkan umat Islam tentang pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, karena setiap usaha yang dilakukan akan dinilai oleh Allah SWT. Kesadaran ini mendorong individu untuk meningkatkan *profesionalisme* dalam pekerjaan mereka, sehingga tidak hanya menghasilkan kinerja yang baik, tetapi juga memenuhi tuntutan etika dan moral dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, iman dan tanggung jawab ini diharapkan dapat mendorong umat Islam untuk berkontribusi secara positif dalam masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Stefano Seto dan Juwita Merdja yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian gaji terhadap motivasi dan *profesionalisme* guru honor di kabupaten ende,⁹ dalam konteks penelitian ini, ada beberapa celah penelitian (*research gap*) yang dapat diidentifikasi yaitu, keterbatasan data pada variabel lain. Sementara penelitian ini menyoroti pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan *profesionalisme*, masih ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kedua variabel ini, seperti lingkungan kerja, dukungan dari masyarakat dan orang tua, dan pelatihan profesional. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi interaksi antara gaji dengan faktor-faktor ini. Selain itu celah penelitian ini berfokus pada guru honorer, namun tidak membandingkan hasilnya dengan guru tetap (PNS). Penelitian yang membandingkan motivasi dan *profesionalisme* antara keduanya dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang pengaruh status kepegawaian terhadap kinerja guru. dengan celah penelitian (*research gap*) tersebut peneliti bermaksud untuk untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel subjek dan objek yang berbeda.

⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta Pusat : Bintang Indonesia Jakarta) (Q.S. Al-Baqarah : 195).

⁷ Hamdani, Ibnu Mansyur, and Syamsumar Bustamin. "Edukasi Membuka Kesuksesan Peran Profesionalisme Dan Etika Dalam Bekerja." *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat METHABDI* 3.1 (2023):

⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta Pusat : Bintang Indonesia Jakarta) (Q.S. At-Taubah : 105).

⁹ Juwita Merdja and Stefania Seto, 'Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Guru Honor', *Pedagogika*, 11.1 (2020), 42–48 <<https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>>. Hal. 44

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) adalah lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam pengawasan keuangan dan pembangunan nasional. Tugas utamanya meliputi pelaksanaan audit, konsultasi, dan asistensi dalam pengelolaan keuangan negara, serta pemberantasan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) yang dapat menghambat pembangunan. BPKP juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan terkait pengawasan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di berbagai instansi. Keberadaan BPKP sangat penting dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran negara, serta mendukung upaya pembangunan yang berkelanjutan sesuai dengan peraturan yang berlaku.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal di BPKP Provinsi Bengkulu menunjukkan permasalahan terkait gaji yang tidak layak dan lingkungan kerja yang kurang memadai, yang berdampak pada *profesionalisme* pegawai. ketika diwawancarai, yuni dari bagian humas menyampaikan bahwa besaran gaji yang diterima saat ini belum memenuhi kebutuhannya, sehingga berpotensi menyebabkan penurunan kerja yang membuat dia harus mencari kerja sampingan ketika bekerja sehingga pekerjaan kantor menjadi tidak terselesaikan sehingga mempengaruhi profesional dalam bekerja.¹¹

Di sisi lain, wawancara oleh Rudi Harianto sub koordinator keuangan, terkait lingkungan kerja dimana lingkungan kerja ada beberapa fasilitas kantor yang harus diperbaiki, seperti meja dan kursi yang rusak, sehingga itu akan berdampak pada pekerjaan yang mana pekerjaan tadi menjadi terhambat karena

fasilitas kantor ada yang rusak, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan.¹²

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai sejauh mana pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* kerja di BPKP Provinsi Bengkulu. Penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Profesionalisme* Kerja Di BPKP Provinsi Bengkulu”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu.
2. Untuk mengetahui apakah gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu

LANDASAN TEORI

MSDM

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua pekerjaan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih atau mengorganisasikan dan melayani pegawai. Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mencapai tujuan

¹⁰ Zagoto, Mercy Grace Kartika Sari, and Keumala Hayati. "Pengaruh etika profesi, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja auditor pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Sumatera Utara." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 5.2 (2020).

¹¹ Yuni, Humas, Observasi Awal, 23 Agustus 2024

¹² Rudi Harianto, , Sub Koordinator Keuangan, Observasi Awal, 23 Agustus 2024

organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya dan kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin.

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.¹³

Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan secara berkala oleh seorang pemberi kerja kepada karyawannya sebagai bentuk balas

jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Imbalan ini biasanya dinyatakan dalam bentuk uang dan diberikan dalam jangka waktu tertentu, seperti bulanan atau mingguan. Berbagai bentuk pembayaran gaji dan sejenisnya yang dibayarkan kepada pegawai, baik yang berstatus pegawai tetap, pegawai tidak tetap, pegawai lepas, calon pegawai merupakan biaya gaji.¹⁴

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.¹⁵ Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai

1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan. Keterkaitan dengan penggajian dengan *profesionalisme* antara lain diterapkan

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017). Hal. 7

¹⁴ Djoko Muljono, *Panduan Brevet Pajak-Akuntansi Pajak Dan Ketentuan Umum Perpajakan* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010). Hal 40

¹⁵ Khaeruman and Marnisah Luis, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Banten: CV.AA.Rizky, 2021). Hal 270

di beberapa perusahaan multinasional, dimana pemberian bonus hanya dilakukan jika tidak ada *fatality* serta syarat umum lainnya. Jika terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian maka seluruh karyawan dari tingkat atas sampai bawah tidak akan mendapatkan bonus. Perusahaan akan merasa sangat malu jika memberikan bonus sementara ada kecelakaan kerja mengakibatkan kematian. Maka sangat aneh apabila ada perusahaan yang memberikan bonus padahal kinerja perusahaan buruk dan tidak memiliki keuntungan.¹⁶ *Profesionalisme* dapat diartikan suatu watak yang diwujudkan dalam suatu tingkah laku, suatu tujuan dalam menjalankan profesi yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari pekerjaannya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan teori hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh antara gaji terhadap *profesionalisme* kerja di BPKP Provinsi Bengkulu

H2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* kerja di BPKP Provinsi Bengkulu

H3. Ada pengaruh antara gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* kerja di BPKP Provinsi Bengkulu

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan metode

kuantitatif asosiatif, karena tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu.¹⁷

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 hingga April 2025. Adapun lokasi penelitian dilakukan di kantor BPKP Provinsi Bengkulu. Peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan peneliti bisa langsung memperoleh informasi langsung kepada pihak yang mengelola objek penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS dan PPPK BPKP Provinsi Bengkulu sebanyak 81 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS dan PPPK BPKP Provinsi Bengkulu. Sampel diambil dari keseluruhan yang meningkatkan *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu yang berjumlah 81 orang. Dengan mengambil sampel keseluruhan dari populasi yaitu dengan menggunakan metode *Sampling Insidental*, yaitu metode pengambilan sampel dengan memilih berdasarkan kebetulan.¹⁸

Teknik Pengumpulan Data

Pembangunan. Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Lisrel (Medan: USU Press, 2016). Hal 12

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012). Hal 104

¹⁶ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009). Hal 298

¹⁷ Rahmat Hidayat Rusiadi, Nur Subiantoro, *Metode Penelitian: Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi*

Teknik pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data atau mencari informasi ada beberapa teknik pengumpulan data ini sebagai berikut :

a. Kuesioner

Angket (kuesioner) merupakan cara pengumpulan data secara tidak langsung atau secara tertutup (angket) dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya dengan data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*

1. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan mengamati data-data pegawai yang berkaitan dengan identitas pegawai, foto-foto kegiatan lapangan penelitian dan sejarah yang berkaitan dengan tempat penelitian yang bersumber dari BPKP Provinsi Bengkulu

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data atau mencari informasi ada beberapa teknik pengumpulan data ini sebagai berikut :

a. Kuesioner

Angket (kuesioner) merupakan cara pengumpulan data secara tidak langsung atau secara tertutup (angket) dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar memberikan jawabannya dengan data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. Bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*

b. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dalam hal ini dengan melihat dan mengamati data-data pegawai yang berkaitan dengan identitas pegawai, foto-foto kegiatan lapangan penelitian dan sejarah yang berkaitan dengan tempat penelitian yang bersumber dari BPKP Provinsi Bengkulu

Teknik Analisis Data

a. Uji validitas

Uji validitas ini digunakan sebelum kuisisioner disebarkan kepada objek penelitian untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah instrument penelitian. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *pearson correlation*, dimana dikatakan valid jika nilai signifikan $< \alpha (0,05)$.¹⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan penyebaran kepada responden sudah dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan atau pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus alpha cronbach, dimana dikatakan *reliable* jika alpha cronbach $> 0,50$.²⁰

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak.

¹⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2005). Hal 53

²⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2005). Hal 47

Metode yang digunakan *Skewness* dengan kriteria jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.²¹

b. Uji multikolinearitas

Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinieritas jika ada fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *variace inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.²²

Uji Hipotesis

a. Model regresi linear berganda

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi berganda karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model regresi berganda adalah sebagai berikut:²³

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Di mana:

Y = *Profesionalisme* kerja pegawai di BPKP Provinsi Bengkulu.

X_1 = Gaji

X_2 = Lingkungan Kerja

β_0 = Nilai konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Gaji

β_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

e_i = Variabel Pengganggu.

b. Uji F Secara Simultan

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh pengujian.

c. Uji T Secara Parsial

Teknik uji t ini digunakan untuk menguji untuk apakah semua variabel bebas yang ada pada model secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pada model secara individual. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig) < α 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan jika signifikan (sig) > α 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.²⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R table	Ket
Variabel Gaji (X1)			
X1.1	0.930	0.294	Valid
X1.2	0.924	0.294	Valid
X1.3	0.953	0.294	Valid
X1.4	0.940	0.294	Valid
X1.5	0.941	0.294	Valid

²¹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015). Hal 225

²² Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2013). Hal 65

²³ Edi Supriyadi, *SPSS + Amos* (Jakarta: In Media, 2014). Hal 65

²⁴ Widiyanto Mika Agus, *Statistika Terapan: Konsep Dan Aplikasi SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012). Hal 248

Item Pertanyaan	R hitung	R table	Ket
X1.6	0.873	0.294	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X2)			
X2.1	0.955	0.294	Valid
X2.2	0.928	0.294	Valid
X2.3	0.937	0.294	Valid
X2.4	0.874	0.294	Valid
X2.5	0.922	0.294	Valid
X2.6	0.915	0.294	Valid
Profesionalisme (Y)			
Y.1	0.956	0.294	Valid
Y.2	0.934	0.294	Valid
Y.3	0.924	0.294	Valid
Y.4	0.912	0.294	Valid
Y.5	0.932	0.294	Valid
Y.6	0.912	0.294	Valid
Y.7	0.951	0.294	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

Berdasarkan pada hasil analisis dari uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai r hitung $>$ r tabel, artinya hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang akan diukur.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Item	Ket
X1	0.966	6	Reliabel
X2	0.964	6	Reliabel
Y	0.974		Reliabel

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

Hasil uji *reabilitas* diatas menunjukan bahwa kedua variabel yaitu gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme*. mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dinyatakan handal.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>Profesionalisme</i>	
N	81

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.63
	Std. Deviation	6.331
Most Extreme Differences	Absolute	.301
	Positive	.122
	Negative	.301
Test Statistic		.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

b. Uji Multikolonearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	1.585	.779		2.033	.045	
Gaji	.518	.065	.469	7.913	.000	.226 4.416
Lingkungan Kerja	.604	.068	.530	8.940	.000	.226 4.416

a. Dependent Variable: *Profesionalisme*

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

Berdasarkan hasil uji data pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *profesionalisme* dapat dinyatakan tidak

mengalami gangguan *multikolonearitas* dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1(Constant)	1.585	.779		2.033	.045
Gaji	.518	.065	.469	7.913	.000
Lingkungan Kerja	.604	.068	.530	8.940	.000

a. Dependent Variable: *Profesionalisme*

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

1) Interpretasi Koefisien Konstanta (Intercept):

Nilai konstanta sebesar **1.585** menunjukkan bahwa apabila variabel Gaji dan Lingkungan Kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka tingkat *Profesionalisme* akan tetap berada pada angka 1.585. Nilai ini mencerminkan *profesionalisme* dasar yang dimiliki responden meskipun tanpa adanya pengaruh dari gaji dan lingkungan kerja.

2) Interpretasi Koefisien Gaji (0.469):

Koefisien regresi untuk variabel Gaji sebesar **0.469** berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel Gaji, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap, akan meningkatkan nilai *Profesionalisme* sebesar 0.469 satuan. Ini menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif terhadap *Profesionalisme*. Semakin tinggi gaji yang

diterima, maka *profesionalisme* cenderung meningkat.

3) Interpretasi Koefisien Lingkungan Kerja (0.530):

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar **0.530** menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja, dengan asumsi Gaji tetap, akan meningkatkan nilai *Profesionalisme* sebesar 0.530 satuan. Ini juga menunjukkan hubungan yang positif, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka *profesionalisme* individu juga semakin meningkat.

b. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yang digunakan dapat, menjelaskan variabel dependen secara simultan. Jika nilai *f* hitung > *f* tabel maka *H0* ditolak dan *H1* diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka *H0* ditolak dan *H1* diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.²⁵

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3007.881	2	1503.941	589.462	.000 ^b
Residual	199.008	78	2.551		
Total	3206.889	80			

a. Dependent Variable: *Profesionalisme*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

Sumber: Data Diolah, SPSS22, April 2025

Berdasarkan dari hasil Uji F diatas, dapat dilihat bahwa *F* hitung sebesar 589.462 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya

²⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8 (Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h.47.

dari nilai signifikansi 0,000 dari hasil tersebut < 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme*.

c. Uji T Parsial

Uji t merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Syarat dari uji ini dapat dilihat dari signifikansi pada hasil olah data regresi. Untuk melihat pengaruh antar setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima. Jika t hitung > t tabel maka H0 diterima dan jika t hitung < t tabel maka H0 ditolak.²⁶

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1(Constant)	1.585	.779		2.033	.045
Gaji	.518	.065	.469	7.913	.000
Lingkungan Kerja	.604	.068	.530	8.940	.000

a. Dependent Variable: *Profesionalisme*

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

Berdasarkan tabel, menunjukkan nilai dari signifikansi setiap variabelnya yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

1. Gaji

Dari hasil pengujian uji t diperoleh Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan *profesionalisme*.

2. Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian uji t diperoleh Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan *profesionalisme*.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Hasil koefisien terletak antara nilai 0-1, nilai 1 merupakan nilai yang paling bagus karena dapat menerangkan nilai dari keseluruhan tingkat kelengkapan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila mendekati nilai 0 maka dikatakan semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat.²⁷

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b		
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.936

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: *Profesionalisme*

Sumber: Data Diolah, SPSS25, Mei 2025

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan besarnya nilai yang didapat adjusted R-Square sebesar 0.936 yang berarti 93.6% variabel *profesionalisme* (Y), yang dipengaruhi oleh gaji dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 6.4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan. Nilai sebesar 93,6% ini termasuk dalam kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* sangat besar dan signifikan.

B. Pembahasan

Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu

Berdasarkan pada hasil pengolahan data, menunjukkan hasil bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *profesionalisme* secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan tersebut dapat dilihat dari hasil Uji F diatas, dapat dilihat bahwa F

²⁶ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0* Edisi 1 (Riau: Cv. Dotplus Publisher, 2021), h. 85.

²⁷ Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi Ibm Spss Statistics Version 26.0*.

hitung sebesar 589.462 dengan tingkat signifikansi 0,000. Besarnya dari nilai signifikansi 0,000 dari hasil tersebut $< 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme*.

Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* pegawai di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu menjadi fokus penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan integritas institusi. *Profesionalisme* merupakan aspek esensial yang mencerminkan sejauh mana pegawai melaksanakan tugas dengan kompeten, bertanggung jawab, dan beretika. Dalam konteks ini, gaji dan lingkungan kerja menjadi dua faktor utama yang secara teoritis maupun empiris diyakini dapat memengaruhi tingkat *profesionalisme*. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut menjadi penting bagi pengambilan kebijakan yang strategis.²⁸

Gaji yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi pegawai, tetapi juga memberikan rasa penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Ketika pegawai merasa bahwa upah yang diterima sepadan dengan tanggung jawab dan beban kerja mereka, maka mereka cenderung menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugas. Hal ini juga mendorong peningkatan motivasi dan loyalitas pegawai terhadap institusi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan hasil kerja yang lebih optimal.²⁹

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung turut memainkan peran penting dalam membentuk

perilaku profesional. Lingkungan kerja yang baik mendorong komunikasi yang efektif, kerja sama tim, serta mengurangi stres kerja. Hal ini menciptakan suasana kerja yang positif sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional. Faktor-faktor seperti hubungan antar kolega, kepemimpinan yang suportif, dan fasilitas kerja yang memadai sangat menentukan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.³⁰

Sehingga dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek kesejahteraan dan kenyamanan kerja pegawai. Gaji yang kompetitif dan lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan *profesionalisme* pegawai yang menjadi modal utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengambilan kebijakan strategis terkait penggajian dan pengelolaan lingkungan kerja di BPKP Provinsi Bengkulu perlu terus dioptimalkan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh.³¹

Pengaruh gaji terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel **gaji** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *profesionalisme*. Hasil uji *t* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya, gaji secara statistik berkontribusi nyata terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

²⁸ Sandrina Lindri Fabiola. *Peran Simda Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di BPKD Provinsi Bengkulu*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2024.

²⁹ Riansari, Titi, and Achmad Sudiro. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10.4 (2012): 811-820.

³⁰ Vivi Herlina. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara* 3.1 (2020): 46-55.

³¹ Nanulaita, Deflin Tresye. "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 5.2 (2018): 203-218.

Dalam konteks Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu, gaji bukan hanya dipandang sebagai alat pemenuhan kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga sebagai indikator penghargaan institusi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana pengaruh gaji terhadap *profesionalisme* kerja pegawai dalam upaya membangun organisasi yang kredibel dan berintegritas.³²

Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, komitmen terhadap tugas, serta loyalitas pegawai terhadap lembaga. Ketika pegawai merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar, disiplin dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap standar etika dan prosedur organisasi. Hal ini tentu saja berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja serta reputasi organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, pengaruh gaji terhadap *profesionalisme* juga dapat dilihat dari aspek psikologis. Pegawai yang merasa aman secara ekonomi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, fokus kerja yang lebih tinggi, serta kesiapan yang lebih besar untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan kondisi psikologis yang stabil dan termotivasi, pegawai akan lebih mudah mengembangkan diri secara profesional dan menjaga integritas dalam setiap tindakan yang diambil dalam lingkungan kerja.³³

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen BPKP Provinsi Bengkulu untuk terus meninjau dan meningkatkan kebijakan penggajian yang adil dan kompetitif.

Gaji yang layak bukan hanya alat pemenuhan kebutuhan, melainkan juga investasi dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Upaya peningkatan *profesionalisme* tidak akan optimal tanpa disertai perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, khususnya dalam hal kompensasi yang mencerminkan tanggung jawab dan kinerja mereka.³⁴

Pengaruh lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel **lingkungan kerja** terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *profesionalisme*. Hasil uji *t* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya, lingkungan kerja secara statistik berkontribusi nyata terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan sikap profesional pegawai dalam sebuah organisasi. Di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bengkulu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi kunci dalam membentuk perilaku pegawai yang berintegritas, disiplin, dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, mulai dari kondisi fisik ruangan, hubungan antarpegawai, budaya kerja, hingga dukungan dari atasan. Semua elemen tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan produktif.³⁵

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa aman, dihargai, dan mendapatkan

³² Rasyid, Mhd Andi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 60-74.

³³ Muslim, Muhammad. "Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syiwa Jakarta." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* (2023): 95-108.

³⁴ Rasyid, Mhd Andi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 sampali Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 60-74.

³⁵ Muhammad Muslim. "Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syiwa Jakarta." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* (2023): 95-108.

dukungan dalam menyelesaikan tugas, mereka akan cenderung menunjukkan perilaku profesional, seperti bekerja sesuai prosedur, menjunjung etika kerja, dan menjaga kualitas pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak harmonis atau penuh tekanan dapat menurunkan semangat kerja dan mendorong munculnya perilaku negatif seperti ketidakteraturan, kurangnya tanggung jawab, dan rendahnya etos kerja.³⁶

Selain itu, hubungan interpersonal di lingkungan kerja juga sangat memengaruhi *profesionalisme*. Kerja sama yang baik antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari pimpinan menciptakan suasana yang mendorong pertumbuhan profesional. Kepemimpinan yang mendorong partisipasi aktif dan memberi ruang bagi pengembangan diri juga dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional dan berdedikasi.³⁷

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya menjadi latar tempat bekerja, tetapi juga faktor strategis yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen BPKP Provinsi Bengkulu perlu terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja agar semakin mendukung tumbuhnya *profesionalisme* di kalangan pegawai. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.³⁸

Besar pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* di BPKP Provinsi Bengkulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* pegawai BPKP Provinsi Bengkulu sangat signifikan. Hal ini dibuktikan melalui nilai adjusted R-Square sebesar 0,936 atau 93,6%. Artinya, sebesar 93,6% variasi dalam tingkat *profesionalisme* pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 6,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, beban kerja, atau motivasi intrinsik.

Nilai sebesar 93,6% ini tergolong sangat tinggi dan termasuk dalam kategori pengaruh yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam membentuk sikap dan perilaku profesional di lingkungan kerja BPKP Provinsi Bengkulu. Gaji yang sesuai dan lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja optimal, disiplin, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.³⁹

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perhatian terhadap aspek kesejahteraan dan kenyamanan kerja sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional. Temuan ini menjadi masukan penting bagi manajemen BPKP untuk terus meningkatkan kualitas penggajian dan kondisi kerja guna mempertahankan dan meningkatkan

³⁶ Rosmika, Enita. "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)* 4.2 (2021): 159-170.

³⁷ Lubis, Sahlan. "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6.1 (2020): 17-25.

³⁸ Yulianti, Vista, Benny Oktaviano, and Desi Ristanti. "Penghargaan Finansial, Pengakuan

Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Sebagai Konsultan Pajak Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pelita Bangsa." *Jurnal Akuntansi Bisnis Pelita Bangsa* 7.01 (2022): 60-74.

³⁹ Putra, Arif Rachman, et al. "Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Modal Psikologis dan Kematangan Sosial terhadap Profesionalisme Karyawan." *Relasi: Jurnal Ekonomi* 18.2 (2022): 157-172.

profesionalisme pegawai. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk mengeksplorasi variabel lain yang turut memengaruhi *profesionalisme* secara lebih mendalam.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara simultan gaji dan lingkungan kerja terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu, yang artinya variabel gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh secara parsial gaji terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu, yang artinya variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *profesionalisme*.
3. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan sosial terhadap *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu, yang artinya variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *profesionalisme*.
4. Besarnya pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja mempengaruhi *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu sebesar 93.6%, dasar pengambilan keputusannya berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan besarnya nilai yang didapat adjusted R-Square sebesar 0.936 yang berarti 93.6%, yang artinya besarnya pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja mempengaruhi *profesionalisme* kerja pegawai BPKP Provinsi Bengkulu sebesar 93.6%.

Saran

1. Bagi BPKP Provinsi Bengkulu

BPKP Provinsi Bengkulu perlu meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan meninjau ulang kebijakan penggajian agar lebih kompetitif sesuai beban kerja, memperbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dengan menyediakan fasilitas yang memadai, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan tersebut untuk mendukung *profesionalisme* pegawai.

2. Bagi Pegawai BPKP Provinsi Bengkulu

Pegawai diharapkan meningkatkan kesadaran akan pentingnya *profesionalisme* dalam bekerja dengan menjaga etos dan tanggung jawab, sekaligus aktif memberikan masukan kepada manajemen terkait kebutuhan dan kendala di lingkungan kerja agar dapat menjadi bahan perbaikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi *profesionalisme* seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden lebih banyak dan instansi berbeda, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar analisis dan temuan menjadi lebih mendalam dan representatif..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, Pandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)* (Riau: Zanafa Publishing, 2018)
- [2] Afitri, Wewet, *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Profesionalisme Kerja Sumber Daya Insani (SDI) Di Hotel Latansa Kota Bengkulu, Institut Agama Islam Negeri, Bengkulu, 2017* <[http://repository.iainbengkulu.ac.id/834/%0Ahttp://repository.iainbengkulu.ac.id/834/1/WEWET AFITRI.pdf](http://repository.iainbengkulu.ac.id/834/%0Ahttp://repository.iainbengkulu.ac.id/834/1/WEWET%20AFITRI.pdf)>

-
- [3] Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, and Nuryanti Mustari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba', *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3.1 (2022), 287–98
- [4] Anggara, Dimas, 'Pengaruh Fasilitas Dan Gaji Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Mayjend Sutoyo SM Medan' (UIN Medan Area, 2020)
- [5] Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- [6] Armani, Anggun Retha, and Margunani, 'Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen', *Economic Education Analysis Journal*, 2.1 (2017), 18–23
- [7] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Jakarta Pusat: Bintang Indonesia Jakarta)
- [8] ———, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010)
- [9] Dipang, Ludfia, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Manado', *Emba*, 1.3 (2013), 1080–88
- [10] Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2013)
- [11] Edi Supriyadi, *SPSS + Amos* (Jakarta: In Media, 2014)
- [12] FIRDAUS, M M, *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF; DILENGKAPI ANALISIS REGRESI IBM SPSS STATISTICS VERSION 26.0* (CV. DOTPLUS Publisher, 2021)
- [13] Firli, Refi Dwi, and Mudji Kuswinarno, 'Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok', *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)*, 1.2 (2024), 88–97
- [14] Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2005)
- [15] ———, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro, 2005)
- [16] Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)* (Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- [17] Gutama, Giovanni, Meliana C. Hermanto, Thomas S Kaihatu, and Endo Wijaya Kartika, 'Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran De Boliva Surabaya', *Journal Of Universitas Kristen Petra*, 3.79 (2015), 256–68
- [18] Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia S.P.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- [19] Ishak, and Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Tri Sakti, 2003)
- [20] Junaidi, Junaidi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1.4 (2021), 411–26 <<https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>>
- [21] Khaeruman, and Marnisah Luis, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus* (Banten: CV.AA.Rizky, 2021)
- [22] Marzan, Nur'aini, and Donny Dharmawan, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk TANGGERANG', *Jurnal Manajemen*
-

- Bisnis Dan Kewirausahaan (JMBK)*, 5.3 (2017)
- [23] Merdja, Juwita, and Stefania Seto, 'Pengaruh Pemberian Gaji Terhadap Motivasi Kerja Dan Profesionalisme Guru Honor', *Pedagogika*, 11.1 (2020), 42–48
<<https://doi.org/10.37411/pedagogika.v11i1.99>>
- [24] Mika Agus, Widiyanto, *Statistika Terapan: Konsep Dan Aplikasi SPSS* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012)
- [25] Muljono, Djoko, *Panduan Brevet Pajak-Akuntansi Pajak Dan Ketentuan Umum Perpajakan* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010)
- [26] Nurul, Huda, Handi Idris Riza, Mustafa Nasution Edwin, and Ranti Wiliasi, *Ekonomi Makro Islam* (Jakarta: Kencana, 2008)
- [27] Nuryadi, Astuti, *Buku Ajar Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Sibuku Media, 2017)
- [28] Panjaitan, Maludin, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 3.2 (2018), 1–5
- [29] Pusparani, Mellysa, 'Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.4 (2021), 534–43
<<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>>
- [30] Ratnasari, Ike, and Ashadi Mahmud, 'Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan', *JAMIN Jurnal Aplikasi*, 2.2 (2020), 66–79
- [31] Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- [32] ———, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009)
- [33] Rusiadi, Nur Subianto, Rahmat Hidayat, *Metode Penelitian: Manajemen Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Lisrel* (Medan: USU Press, 2016)
- [34] Salam, Prima, Abid Djazuli, and Choiriyah Choiriyah, 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan', *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3.4 (2022), 177–96
<<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.902>>
- [35] Salim Rasyid, Abd, *Syarah Bulugul Maram* (Bandung: Penerbit Nuansa Aulia, 2007)
- [36] Setiawan, Dwi Endah Kusri, *Ekonomitrika* (Yogyakarta: Andi, 2009)
- [37] Somantri, Bambang, 'Kontribusi Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Faktor Pendukung Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Inspektorat Kabupaten Sukabumi', *Jurnal Cakrawala Repositori IMWI*, 4.2 (2021), 130–39
- [38] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019)
- [39] Sukirno, Sadono, *Mikro Ekonomi - Teori Pengantar*, Edisi Ket (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2019)
- [40] Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017)
- [41] Tim Penyusun Phonix, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. keempat (Jakarta: PT. media pustaka phonix, 2009)
- [42] Tuasikal, Abduh Muhammad, 'Bayarkan Upah Sebelum Keringat Kering', *Rumaysho*, 2013
<<https://rumaysho.com/3139-bayarkan-upah-sebelum-keringat-kering.html>> [accessed 25 April 2024]
- [43] Wijaya, Iwan Kurnia, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas', *Agora*, 6.2 (2018), 1–5

-
- [44] V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015)
- [45] Yuliana, Yuliana, Arwin Arwin, and Jean Dwi Pratiwi, 'Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya)', *BISMA Cendekia*, 1.1 (2020), 1–6 <<https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.8>>
- [46] Yulistiyono, agus, Dedi Kurniawati, Dini Sari Hanifa, and Lina Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021)