

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah tokoh utama dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik dengan cara perusahaan mempunyai pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia dan organisasi adalah satu sama lain. Apabila ada sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama, yaitu ingin menjadikan tempat kerja mereka mengalami peningkatan pendapatan dari waktu ke waktu, organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan. Jika motivasi dan keinginan tersebut Sumber daya manusia tersebut, yang sudah beroperasi dan dapat dilaksanakan, pasti berharap hasil kerja dan upaya mereka akan sepadan dengan apa yang telah mereka lakukan selama ini. Sebagai komponen utama perusahaan, pegawai memainkan peran penting dan strategis, sehingga setiap komponen organisasi tidak dapat beroperasi tanpa bantuan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Semua pegawai menginginkan peran atau posisi tertentu dalam organisasi dan ingin mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja mereka.

Pada dasarnya, setiap organisasi sangat memerlukan pegawai karena bagi mereka, pegawai adalah aset paling berharga. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pekerja, pegawai, atau orang-orang yang bekerja dan memiliki pekerjaan. Penilaian kinerja menilai dan mengevaluasi kemampuan

pegawai untuk membantu organisasi. Ini sangat penting bagi pegawai dan organisasi karena memungkinkan pemimpin untuk mengetahui seberapa tepat pegawai melakukan tugasnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2018) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai sangat berguna untuk mengembangkan semangat perkembangan kantor karena mereka menunjukkan bagaimana prosedur atau program sumber daya manusia yang lebih baik membantu perusahaan berkembang secara efektif dan efisien. Penilaian ini menunjukkan keadaan sebenarnya dari kinerja pegawai.

Motivasi bergantung pada kekuatan motifnya. Motif dapat berupa kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri seseorang, atau sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai sesuatu. Apabila seseorang pegawai sangat termotivasi, mereka akan berusaha keras untuk mempertahankan langkah mereka dan berperilaku dengan kontrol diri. Kekuatan atau kelemahan motivasi pegawai akan mengarahkan kekuatan dan potensi mereka untuk bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan kantor.

Mengkoordinir dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja sangat penting. Untuk melakukan ini, pegawai harus memiliki kemampuan yang tinggi dan kesadaran yang tinggi. Ini akan memengaruhi seberapa lancar program kantor berjalan.

Penulis ingin melakukan penelitian tentang bagaimana motivasi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka berdampak pada produktivitas kerja mereka. Kantor UPBU Kelas III Seko adalah kepanjangan dari Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III Seko. Namun, ketidakseimbangan persepsi yang tidak sinkron masih cukup besar. Pegawai masih menunjukkan beberapa kelemahan; mereka tidak termotivasi untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan, yang mengakibatkan mereka tidak memenuhi standar produktivitas kerja kantor.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi adalah motivasi kerja pegawai yang rendah di Kantor UPBU Kelas III Seko - Masamba, yang menyebabkan mereka tidak memenuhi standar produktivitas kerja kantor. Oleh karena itu, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini akan disebut sebagai "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor UPBU Kelas III Seko - Masamba".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini :

1. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU kelas III Seko-Masamba?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU kelas III Seko-Masamba?
3. Apakah penilaian kinerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU kelas III Seko-Masamba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam penelitian ini agar dalam pelaksanaannya nanti dapat dijadikan pedoman guna melangkah kedepannya yakni :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU kelas III Seko-Masamba.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU kelas III Seko-Masamba.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1.1.1 Manfaat teoritis

Memberikan sumbangsi pemikiran bagi pembaharuan perkembangan ilmu pengetahuan serta sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian

selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap kerja pegawai.

1.1.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi UPBU Kelas III Seko-Masamba untuk menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di kemukakan diatas dan menghindari pembatasan yang terlalu luas, maka yang menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pelaksanaan materi pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktifitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktifitas Kerja

Produktivitas, menurut Tisnawati dan Kurniawan (2019: 369), diukur sampai sejauh mana sebuah usaha mampu mencapai target kuantitas dan kualitas. Suatu organisasi atau lembaga pasti akan memberikan motivasi kepada pegawainya untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan kemajuan tenaga kerja dan kesejahteraan pegawai. Kinerja dapat diukur melalui berapa banyak pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan persyaratan kesesuaian dan kesiapan, luasnya wawasan tentang kerja dan keterampilannya, autentikasi ide-ide dan tindakan yang diambil untuk menyelesaikan masalah, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, dan kesadaran akan pentingnya mematuhi undang-undang yang berlaku.

Produksi adalah hubungan antara jarak seluruh objek yang digunakan dalam sistem produksi suatu produk atau jasa dengan seluruh keluarannya. Menurut Janusi (2020), produktivitas pada dasarnya merujuk pada sikap mental yang berkelanjutan yang percaya bahwa kualitas harus lebih baik dari kemarin dan esok. Harus ada peningkatan dari hari ini.

Sutrisno (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan dari kinerja dengan jangka waktu yang diperlukan untuk menghasilkan hasil teori seorang pegawai, dengan fokus pada tujuan yang sama.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Upah dan Sistem Bonus

Memberikan upah kerja yang tinggi dapat memotivasi pegawai untuk terus bekerja karena mereka merasa bahwa pekerjaan mereka di dalam sistem produksi perusahaan dihargai oleh kantor. Produksi yang meningkat memungkinkan majikan untuk memberikan gaji atau bonus yang lebih tinggi. Tingkat gaji dan bonus yang diberikan juga dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk tetap di tempat kerja mereka.

2. Pendidikan, Keahlian, dan Keterampilan Para Pegawai

Meningkatkan produktivitas SDM memerlukan pendidikan, keahlian, dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan keahlian pekerja menunjukkan rahasia yang meningkatkan produk yang dibuat oleh pekerja. Jika pegawai melakukan pekerjaan yang sama berulang kali, keterampilan mereka dapat ditingkatkan.

2.1.3 Indikator Produktifitas Kerja

1. Kuantitas Kerja

Indikator pertama untuk menilai kantor adalah kuantitas kerja, atau jumlah kerja yang dihasilkan oleh pegawainya. Jika jumlah kerja pegawai melebihi target kantor, indikator ini dianggap berhasil.

2. Kualitas Kerja

Kemampuan terbaik seorang pegawai untuk menyelesaikan tugasnya secara teknis disebut sebagai kualitas kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang berkaitan dengan kinerja adalah ketika seorang pegawai tahu kapan harus menyelesaikan tugas. Mengoptimalkan waktu kerja untuk memaksimalkan output pegawai.

2.2. Penilaian Kinerja

2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, yang disebut dengan beberapa istilah seperti penilaian pegawai, penilaian pegawai, penilaian personal, dan penilaian kinerja, adalah suatu kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh kantor terhadap prestasi kerja pegawai. Salah satu metode manajemen kantor adalah penilaian kinerja pegawai, yang memungkinkan kantor untuk terus memperbaiki sumber daya manusianya. Metode ini membandingkan kinerja pegawai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan dan membandingkan kinerja pegawai dengan harapan atasan.

Hasibuan (2020: 67) menyatakan bahwa evaluasi kinerja melibatkan evaluasi kinerja pegawai seperti kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan keterlibatan.

Berdasarkan definisi Hasibuan (2020: 67), "Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan dipromosikan, di demosikan, atau balas jasanya dinaikkan". Berdasarkan definisi ini, penilaian prestasi kerja adalah cara perusahaan mengevaluasi hasil kerja pegawainya selama periode waktu tertentu. mengevaluasi kemampuan pekerja kantor saat ini secara kualitatif dan kuantitatif. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan, menentukan kenaikan dan penurunan posisi, kompensasi, dan sumber mutasi pegawai.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Kemampuan dan motivasi adalah komponen yang memengaruhi pencapaian kinerja. Keith Davis (Mangkunegara, 2018).

1. Faktor kemampuan

Kemampuan intelektual pegawai terdiri dari kemampuan kapasitas dan kemampuan realitas (IQ). Pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diinginkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berasal dari sikap atau sikap seorang pegawai terhadap kondisi kerja mereka. Suasana yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kantor adalah contoh motivasi. Seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), yang berarti mereka harus siap secara mental dan siap secara fisik. Ini berarti mereka harus siap secara mental dan siap secara fisik; mereka juga harus tahu apa target utama dan tujuan kerja yang akan dicapai; mereka harus mampu menggunakan dan menciptakan lingkungan kerja yang ideal.

2.2.3 Indikator Penilaian Kinerja

Simamora (2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja seorang pegawai.

1. Loyalitas

Bahwa setiap pegawai akan sangat setia pada kantor di mana mereka akan diposisikan dengan baik. Kualitas kehadiran atau kinerja mereka menunjukkan keadaan ini.

2. Semangat kerja

Kantor harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

3. Kerja sama

Pihak kantor harus membangun dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara pegawai agar mereka dapat bekerja sama dalam konteks kantor.

4. Tujuan

Tujuan yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau pemikiran yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi adalah keadaan yang mendorong keinginan tersebut, dan motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berjuang dan menggunakan tenaga mereka dalam apa yang mereka lakukan. Diharapkan bahwa dorongan dan motivasi ini akan mendorong semua pegawai untuk berpikir kritis dan aktif untuk mencapai kinerja yang optimal (Wijaya and Sari, 2020). Keinginan seorang pegawai untuk melakukan hal-hal tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi mereka. Ini bukan perasaan tenang yang terkait dengan mencapai berbagai tugas, seperti kepuasan. Sebaliknya, itu menunjukkan perasaan siap bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yang merupakan kebutuhan internal yang mendorong mereka untuk melakukan tugas mereka dengan baik di kantor. Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2019:230), tiga teori kebutuhan yang berguna untuk memotivasi pekerja untuk bekerja adalah pencapaian kebutuhan kekuatan, pencapaian, dan hubungan.

Kantor bergantung pada motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuannya adalah untuk memberikan motivasi kerja kepada pegawai sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan efisien. Oleh karena itu, karena pekerjaan ini dianggap menantang, itu juga berarti bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan moral, semangat, dan gairah kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor berikut dapat memengaruhi motivasi kerja:

1. Kesejahteraan

Tingkat keselamatan pegawai tersebut. Menurut Habibi (2018), adanya tanggungan di sebuah kantor akan menghalangi motivasi pekerja untuk bekerja. Ini membuat pegawai merasa aman karena kantornya seperti asuransi, mirip dengan jaminan sosial tenaga kerja. Rasa lega ini layak bagi seorang pegawai. Rasa nyaman ini dapat menyebabkan tanggung jawab pegawai yang sibuk dengan pekerjaan mereka berkurang

2. Penghargaan

Berpikir bahwa mereka dihargai untuk apa yang mereka lakukan dapat membuat pekerja lebih termotivasi untuk bekerja. Ini berdampak pada dua aspek: seseorang pegawai memperoleh penghargaan yang tepat yang mendorong mereka untuk terus bekerja.

3. Lingkungan Kerja Aman

Kondisi tempat kerja yang aman dapat meningkatkan kebutuhan untuk melakukan sesuatu. adanya tempat kerja juga mungkin membuat tugas lebih mudah bagi karyawan

4. Waktu Kerja

Jika dibandingkan dengan pegawai baru, pegawai yang memiliki waktu kerja yang lama lebih termotivasi untuk bekerja. Tanggung jawab seorang pegawai dapat berkembang seiring usia dan lamanya mereka bekerja. Ada kemungkinan bahwa dorongan untuk melakukan pekerjaan terkait dengan tanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

5. Tingkat Pendidikan

Seorang pekerja yang memiliki pendidikan yang mencukupi akan lebih cenderung mengejar pekerjaan yang lebih baik. Ini adalah bagian dari aspek kesejahteraan. Jika seorang pekerja diberi tanggung jawab atas tanggung jawab yang mereka miliki, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja. Dalam hal ini, tugas utama untuk mendapatkan pekerjaan dan memahami tugas pokok dari suatu pekerjaan terletak pada pangkat pendidikan seseorang.

2.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Keinginan pegawai untuk bekerja dan berkinerja secara langsung terlihat dalam upaya mereka untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan kantor. Menurut Bayu et al. (2018), ada sejumlah metrik yang menunjukkan motivasi kerja, termasuk:

1. Tanggung Jawab

Kekuasaan, tanggung jawab, dan kewenangan adalah faktor lain yang memengaruhi pengimplementasian fungsi. Secara umum, tanggung jawab didefinisikan sebagai tugas untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu.

2. Prestasi

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

3. Tujuan

Kantor lihat tujuan sebagai pernyataan tentang situasi yang diinginkan yang ingin mereka ciptakan dan pernyataan tentang kondisi masa depan yang ingin mereka ciptakan sebagai kelompok.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah uraian singkat dari temuan penelitian sebelumnya, yang dilakukan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan memperjelas pembahasan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	2	3	4	5
	(Irwan dan Lalan, 2023)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo (Jurnal)	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	hasil penelitian, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut: 1) Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dapat lebih produktif dengan meningkatkan penilaian kinerja dan motivasi kerja. 2) Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dapat menjadi lebih produktif dengan menggunakan penilaian kinerja yang lebih baik. 3) Pegawai Bagian SDM RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka dengan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Tabel Lanjutan

1	2	3	4	5
2.	Eddy Sanusi (2022)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur. Penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif ini menggunakan sampel jenuh dari 53 karyawan Klinik Utama Primera Wilayah Jakarta Timur. Analisis regresi linier digunakan. parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai, sedangkan secara parsial penilaian kinerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja Klinik Utama Primera Clinica Wilayah Jakarta Timur.
3.	Ermi Wijaya (2020)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji t diperoleh thitung untuk variabel penilaian kinerja variabel motivasi yang Artinya terdapat pengaruh secara parsial penilaian kinerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y) pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. Berdasarkan hasil uji statistik dihitung dengan yang berarti terdapat pengaruh penilaian kinerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Bagian Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. Nilai atau Artinya kontribusi variabel Penilaian Kinerja (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam mempengaruhi Produktivitas Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. ee Productivity (Y) is influenced by other variables not examined in this study.

Tabel Lanjutan

1	2	3	4	5
4.	Nugrahadi (2018)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung = 9,691, nilai F tabel = 3,15, dan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X_1) dan variabel penilaian motivasi (X_2) memengaruhi produktivitas (Y) pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung sebesar 56,9 persen. Sementara sisanya, nilai R^2 adalah 0,569, yang menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja (X_1)
5.	Asri (2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Inti (Persero) Bandung	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden tentang penilaian kinerja berada dalam kategori efektif, motivasi kerja berada dalam kategori tinggi, dan produktivitas kerja berada dalam kategori sangat tinggi. Hipotesis penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memengaruhi motivasi kerja pegawai secara positif dan signifikan, dan motivasi kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Tabel Lanjutan

1	2	3	4	5
6.	Elfida (2018)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Pendidikan Di Sd Negeri Gugus Vi Kecamatan Sungaitarab	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja guru terhadap kinerja guru. produktifitas; pengaruh motivasi kerja guru terhadap produktivitas guru, dan korelasinya antara penilaian kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas guru. Ini Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SD Negeri Gugus VI

				<p>Sungaitarab berjumlah sekitar 48 orang. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan model skala likert dan dianalisis dengan menggunakan korelasional teknik analisis dan teknik analisis regresi dengan memanfaatkan SPSS. 18 aplikasi. Analisis dari Tingkat penerimaan responden menunjukkan bahwa penilaian kerja guru mempunyai korelasi terhadap kinerja guru. produktivitas sebesar 85,36% dengan skor korelasi 0,829 sebagai hipotesis pertama. Motivasi kerja guru mempunyai korelasi terhadap produktivitas guru sebesar 52,7% dengan skor korelasi 0,50 sebagai hipotesis kedua. Penilaian kinerja guru dan motivasi kerja guru mempunyai hubungan terhadap produktivitas guru sebesar 82,23% tingkat penerimaan responden dengan skor korelasi 0,1 sebagai hipotesis ketiga.</p>
7.	Irman (2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pusdikmin Polri	<p>Penilaian Kinerja (X_1)</p> <p>Motivasi Kerja (X_2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Berdasarkan data yang diproses, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berdampak positif dan signifikan pada motivasi kerja pegawai Pusdikmin Polri dan produktivitas kerja mereka.</p>

Tabel Lanjutan

1	2	3	4	5
8.	Pradika (2023)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo	<p>Penilaian Kinerja (X_1)</p> <p>Motivasi Kerja (X_2)</p> <p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Tujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja produktivitas pegawai di Departemen SDM Rumah Sakit Umum Dr. Cipto Mangunkusumo. Menggunakan sampel jenuh/sensus dengan mengambil seluruh populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh pegawai bagian SDM RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo. Di dalam</p>

				Pengumpulan data peneliti menggunakan metode kuesioner. 1) Hasil hipotesis pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. 2) itu Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kerja produktifitas. 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh terhadap kinerja penilaian dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.
9.	Nur Amanah (2019)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Hasil analisis data menunjukkan bahwa, pertama, masing-masing dari variabel penilaian kinerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial, dengan variabel penilaian kinerja thitung 2,528 lebih besar daripada ttabel 2,030, dan variabel motivasi thitung 2,427 lebih besar daripada ttabel 2,030. Kedua, variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari penilaian kinerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kalimantan Selatan dengan fhitung 8.369 > ftabel 3,27

Tabel Lanjutan

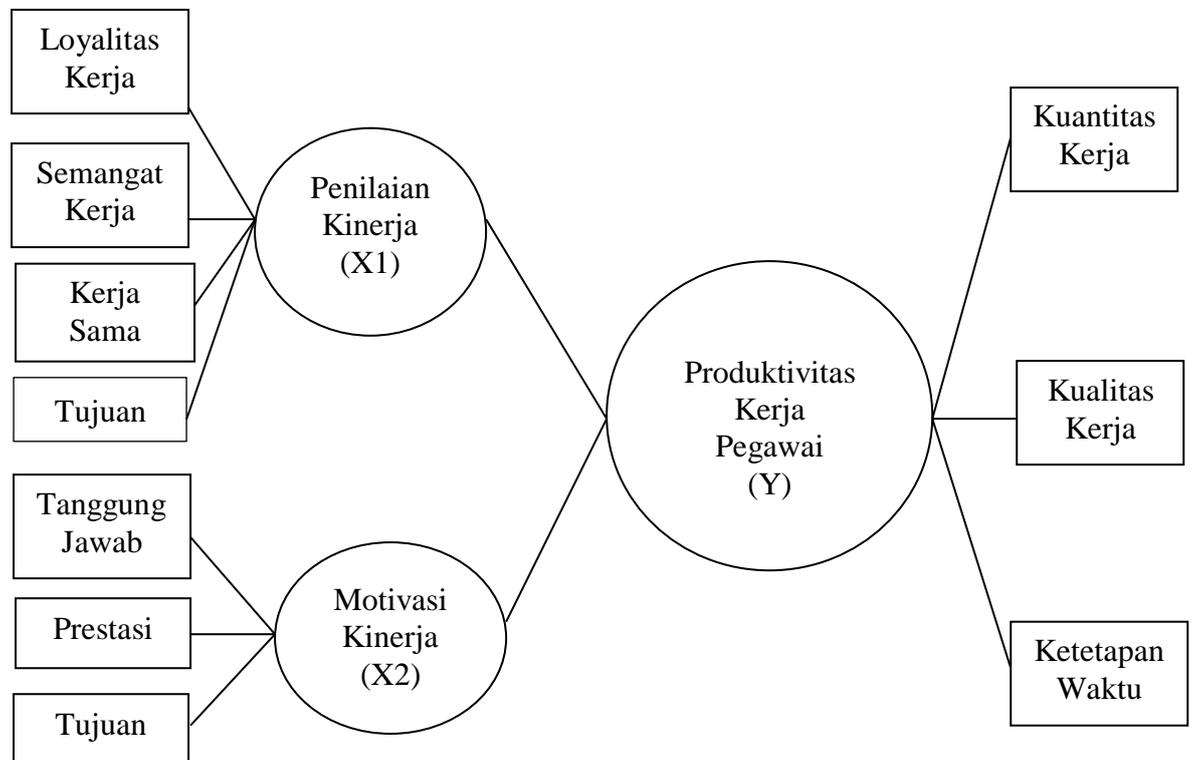
1	2	3	4	5
10.	Fatima (2021)	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT. Astra International Tbk. Honda Sales Operation Masamba	Penilaian Kinerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Produktivitas Kerja (Y)	Hasil uji simultan (Uji F) yaitu penilaian kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai signifikan $0,000 <$ jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

				<p>pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,063 > 0,05$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis 1 ditolak. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis 2 diterima. Dan penilaian kinerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, sehingga hipotesis 3 diterima.</p>
--	--	--	--	---

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan temuan skripsi ini, penulis membuat kesimpulan bahwa skripsi ini perlu dilakukan penelitian tambahan. Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji disebut "hipotesis". Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah penelitian sampai data yang dikumpulkan membuktikan kebenarannya.

Untuk menjawab identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.
3. Diduga bahwa Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis metode penelitian yang memiliki spesifikasi yang sistematis, direncanakan, dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir desain.

Metode kuantitatif, berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data, menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba Kabupaten Luwu Utara dan waktu penelitian adalah dimulai pada bulan Juni sampai pada bulan Juli 2024.

3.3. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono (2018) mengklaim populasi adalah area generalisasi yang melibatkan dari subjek atau item yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti sebelum mencapai kesimpulan. Penelitian ini mengumpulkan data dari 38 pegawai Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba, Kabupaten Luwu Utara.

1. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling yang dimana teknik menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu kepada para pegawai Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis di Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba Kabupaten Luwu Utara, didapat populasi pegawai Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba Kabupaten Luwu Utara sebanyak 38 pegawai, adapun untuk pengambilan sampelnya menggunakan Random Sampling.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan bagaimana mereka dikelompokkan :

a. Data Primer, yang dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara dengan responden.

b. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan secara tidak langsung oleh peneliti atau dicatat oleh orang lain disebut data sekunder. Dalam hal ini, data sekunder berasal dari kantor UPBU kelas III Seko-Masamba.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan memungkinkan

pengumpulan data yang relevan, akurat, dan dapat diandalkan, yang berkontribusi pada hasil penelitian.

- a. Interview, yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap responden Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.
- b. Kuesioner, yakni suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba

3.6. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Penilaian Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu produktivitas Kerja pegawai (Y). Adapun penjelasan operasionalnya yaitu :

No.	Variabel	Indikator	Rujukan
1.	Penilaian Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Loyalitas - Semangat kerja - Kerja sama - Tujuan 	Wijaya, E. and Sari, P. P. (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang', <i>Creative Research Management Journal</i> , 3(1), pp. 65–76.
2.	Motivasi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung Jawab - Prestasi - Tujuan 	Bayu, F., Handoyo, D. W. and Agung, B. (2013) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang', <i>Jurnal Diponegoro</i> .
3.	Produktivitas Kerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas Kerja - Kualitas Kerja 	Simamora, H. (2012) <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN

		- Ketepatan Waktu	Yogyakarta.
--	--	-------------------	-------------

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah Penilaian Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah produktivitas Kerja pegawai (Y).

3.7. Instrumen Penelitian

Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan mengolah data atau dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk degree of freedom (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$, Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir, pertanyaan, atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengevaluasi konstruk atau variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan reliabel atau handal (Ghozali 2018). Reliabilitas dinilai dengan melakukan pengukuran satu kali. Kemudian, hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dinilai apakah ada korelasi antara jawaban pertanyaan tersebut. Uji statistik Cronbach Alpha (α) dapat digunakan dalam SPSS untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk atau variabel. Konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alphanya lebih besar dari 0,6 Ghozali (2018).

3.8 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis linear regresi berganda.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen (bebas) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba sebagai variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Rumus regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu Sugiyono (2018:277).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e.$$

Y = Produktivitas Pegawai

a = Nilai (konstante)

X1 = Penilaian Kinerja

b1,b2, = Koefisien Regresi

X2 = Motivasi Kerja

e = Standar Error

2. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, dan digunakan untuk menentukan seberapa besar kombinasi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi berdependen yang terbatas. Di sisi lain, nilai R² yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

3. Uji T (Uji Parsial)

Koefisien regresi secara parsial variabel independen diuji dengan uji T. Nilai t-statistik tabel, yang dihitung dengan tingkat signifikansi 5 %, dihitung dengan program SPSS 21. Perumusan statistik yang digunakan untuk pengujian penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya X1, X2, secara parsial (sendiri- sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

$H_a : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya X_1, X_2 , secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y .

Dengan kaidah pengambilan keputusan :

- A. Terima H_a , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5%. Atau T hitung $>$ dari T tabel.
- B. Tolak H_a , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih kecil atausama dengan 5%. Atau T hitung $<$ T tabel.

4. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menentukan apakah variabel terikat dan variabel bebasnya memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain. Jika nilai mutlak F_h lebih besar dari F_t , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima; jika nilai F_h kurang dari F_t , maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, Sugiyono (2018).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kantor UPBU Kelas III Seko dibangun pada tahun 1984, dan beroperasi pada tahun 1984 s/d 1998. Dengan rute penerbangan Bandar Udara Seko ke Bandar Udara Kasiguncu. bapak H. Hariadi Muchtar adalah Kepala Kantor pertama yang menjabat sebagai Kepala Kantor di Kantor UPBU Kelas III Seko dan 38 anggota lainnya yang Sebelum ditetapkan menjadi Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas III, Bandara seko berhenti beroperasi selama 5 (lima) tahun. Kemudian pada tahun 2014 Bandar Udara Seko ditetapkan menjadi Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas III berdasarkan KM. 40 Tahun 2014, dimana sebelumnya pengoperasian, perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarananya dalam DIPA Bandar

Udara Andi Djemma Masamba, Bandar Udara Seko terletak di Kabupaten Luwu Utara yang saat ini sesuai dengan Keputusan Menteri Perhubungan No. KM 44 Tahun 2002 tentang Tatanan Kebandarudaraan Nasional adalah Bandar Udara dengan klasifikasi C. Dengan letak yang cukup strategis menjadikan Bandar Udara Seko sebagai pintu gerbang wisata dan ekonomi untuk kawasan utara dan timur Sulawesi Selatan.

4.1.2 Visi dan Misi Koperasi UPBU Kelas III Seko-Masamba

a. Visi Kantor UPBU Kelas III Seko - Masamba :

- Pelayanan transportasi udara yang handal
- Pelayanan transportasi udara yang berdaya saing
- Pelayanan transportasi udara yang memberikan nilai tambah

b. Misi Kantor UPBU Kelas III Seko - Masamba :

- Meningkatkan pelayanan jasa transportasi udara untuk mewujudkan konektivitas nasional.
- Meningkatkan keselamatan, keamanan dan kehandlan transportasi udara dalam upaya peningkatan pelayanan jasa transportasi udara.
- Peningkatan penyelenggaraan penelitian, pengembangan dan penerapan IPTEK dalam rangka pengembangan teknologi transportasi udara yang ramah lingkungan.
- Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dan restrukturisasi/reformasi kelembagaan dan regulasi.

4.1.3 Tugas dan Fungsi

Tugas :

Tugas dan fungsi pegawai Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

a. Pembina

Tugas dan fungsi badan penasehat adalah

- Bertugas memberikan pertimbangan dan nasehat baik diminta maupun tidak diminta untuk kepentingan dan kemajuan kantor.
- Berfungsi sebagai penasehat

b. Ketua

- Tugas ketua adalah mengkoordinasikan kegiatan seluruh anggota pegawai dan menangani tugas pegawai yang berhalangan, memimpin rapat dan mewakili pegawai didalam dan diluar kantor.
- Berfungsi sebagai pengurus, berwenang melakukan segala kegiatan sesuai dengan keputusan rapat pegawai, rapat gabungan dan rapat pengurus dalam mengambil keputusan tentang hal-hal yang prinsip, serta menandatangani surat-surat bersama sekretaris, serta surat-surat berharga bersama bendahara, bertanggungjawab pada rapat anggota.

c. Wakil Ketua

Wakil ketua memiliki tugas dan fungsi untuk bertindak sebagai wakil apabila ketua berhalangan yang bertanggungjawab, dengan rincian tugas sebagai berikut:

- Ketua tugas ketika absen
- Membina dan mengawasi kantor dan administrasi

- Melaksanakan pendidikan dan penyuluhan
- Mengkoordinasi rencana program kerja

d. Sekretaris

- Bertugas melakukan pembinaan dan pengembangan dibidang kesekretariatan, keanggotaan dan pendidikan.
- Berfungsi sebagai melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis administrasi penyusun program pelaporan, umum, kepegawaian hukum dan keuangan dalam lingkungan dinas

e. Bendahara

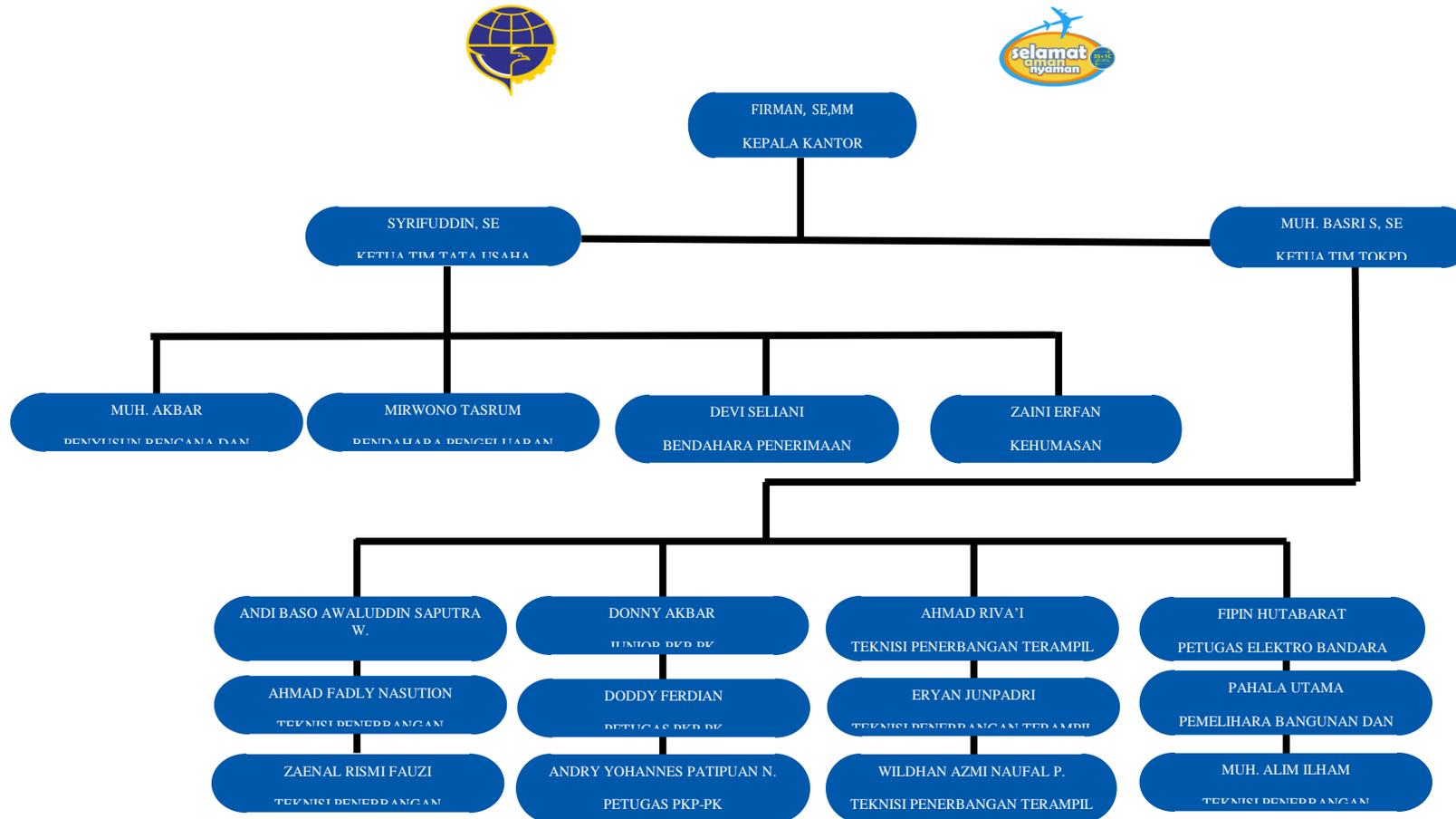
- Tugas pokok bendahara adalah mengurus kekayaan dan keuangan kantor, antara lain: bertanggungjawab mengatur jalannya pembukuan keuangan, menyusun anggaran setiap bulan, mengawasi penerimaan dan pengeluaran keuangan, menyusun rencana anggaran dan pendapatan kantor, menyusun laporan keuangan, mengendalikan anggaran.
- Berfungsi sebagai pengurus, selaku bendahara. Berwenang menentukan kebijakan dan melakukan segala perbuatan yang berhubungan dengan bidangnya.

f. Pengawas

Tugas pengawas yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengurus menyangkut pengelolaan pegawai, baik yang menyangkut aspek organisasi maupun aspek usaha.

- Meneliti catatan yang ada pada Kantor UPBU Kelas III Seko
- Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan.

4.1.4 Struktur Organisasi Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.5 Deskripsi Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba. Kuesioner terkait tentang variabel pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Jumlah sampel diambil dari populasi dikarenakan populasi < 100. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 18 pernyataan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1). Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pegawai koperasi UPBU Kelas III Seko-Masamba ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	20	59,5%
Perempuan	18	40,5%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (59,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 18 responden (40,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir		Frekuensi	Persentase
SMA		13	29%
Diploma	(D3)	11	26%
Sarjana	(S1)	14	45%
Total		38	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 13 responden (29%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 11 responden (26%) yang memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 14 responden (45%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Pangkat

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan/pangkat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan (Pangkat)

Jabatan (Pangkat)	Frekuensi	Persentase
Pembina	1	1,2%
Pengawas	2	2,5%
Ketua	1	1,2%
Sekretaris	1	1,2%
Bendahara	1	1,2%
Anggota	32	92,7%
Total	38	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 responden (1,2%) yang

memiliki pangkat (jabatan) pembina, sebanyak 2 responden (2,5%) yang memiliki pangkat (jabatan) pengawas, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) ketua, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) sekretaris, sebanyak 1 responden (1,2%) yang memiliki pangkat (jabatan) bendahara, sebanyak 38 responden (92,7%) yang memiliki pangkat (jabatan) anggota. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pangkat (jabatan) sebagai anggota biasa.

4.1.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1). Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka kuesioner dikatakan valid, dan sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.4 hasil uji validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	1	0,425	0,320	Valid
	2	0,566	0,320	Valid
	3	0,527	0,320	Valid
	4	0,507	0,320	Valid
	5	0,329	0,320	Valid
	6	0,379	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,638	0,320	Valid
	2	0,517	0,320	Valid
	3	0,695	0,320	Valid
	4	0,800	0,320	Valid
	5	0,757	0,320	Valid
	6	0,485	0,320	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)	1	0,847	0,320	Valid
	2	0,644	0,320	Valid
	3	0,847	0,320	Valid
	4	0,653	0,320	Valid
	5	0,429	0,320	Valid
	6	0,323	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

2). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau cronbach alpha $> 0,60$ Sugiyono (2018). Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil uji reliabilitas

Variable	Croanbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Penilaian Kinerja (X1)	0,304	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,725	0,60	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,663	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel penelitian ini lebih besar daro 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja, motivasi kerja dan produktivitas pegawai dinyatakan reliabel.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda seperi berikut:

Tabel 4.6 Uji regresi linear berganda

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients	
		B	T	Sig.
1	(Constant)	,635	,140	,890
	Penilaian Kinerja (X1)	,295	1,470	,151
	Disiplin Kerja (X2)	,669	6,932	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Dari tabel 4.6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

$$Y = - ,635 + 0,295x_1 + 0,669x_2 + e$$

Dari hasil tabel di atas, maka dapat dijelaskan koefisien regresinya sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) sebesar 0,635 , artinya jika penilaian kinerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) nilainya tetap atau sama dengan nol maka produktivitas (Y) nilai skornya sebesar 0,635.
- b) Koefisien regresi variabel penilaian kinerja memiliki nilai sebesar 0,295 menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap maka produktivitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,295.
- c) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi vriabel-variabel lainnya tetap maka produktivitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,669.

3). Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil pengujian parsial

Model		Unstandardize Coeficients	Standardize Coeficients		
		B	T hitung	T tabel	Sig.
1	(Constant)	,635	,140		,890
	Penilaian Kinerja (X1)	,295	1,470	1,689	,151
	Motivasi Kerja (X2)	,669	6,932	1,689	,000

Sumber: Data diolah SPSS 2024

a) Penilaian Kinerja (X1)

Penilaian Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,151 > 0,05$). Dan nilai thitung $1,470 < t_{tabel} 1,689$ hal ini berarti penilaian kinerja ditolak atau X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau Y, sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak.

b) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikan $> 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Demikian juga thitung $6,932 > t_{tabel} 1,689$ hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

4). Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 4.8 Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.671	1.40414

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar ,671 artinya 67,1% variabel dependen (produktivitas pegawai) dijelaskan oleh variabel independen (penilaian kinerja dan motivasi kerja) dan sisanya 32,9% (100% - 67,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang digunakan oleh perusahaan.

5). Uji hipotesis (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam table ANOVA dalam kolom sig. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152,889	2	76,444	38,773	,000 ^b
	Residual	69,006	35	1,972		
	Total	221,895	37			

Sumber: Data diolah SPSS 2024

Jika nilai Sig < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor UPBU kelas III Seko-Masamba, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara penilaian kinerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 1,470 dengan nilai signifikan sebesar $0,151 > 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,295 menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika penilaian kinerja tidak baik maka semakin kurang baik pula produktivitas pada suatu perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Hasil penelitian yang lain antara disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,932 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai sebesar 0,669 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja baik maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai pada suatu perusahaan.

4.2.3 Pengaruh Penilaian Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa f hitung sebesar 38,773 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis data dan interpretasi hasil analisis mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penilaian Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak. Dimana thitung $1,470 < t_{tabel} 1,689$.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima. Dimana thitung $6,932 > t_{tabel} 1,689$.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis sebagai berikut:

Kepada kantor yaitu kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba sebaiknya lebih memperhatikan penilaian kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik lagi terhadap pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Ainnisya, Rima Nur, and Isnurrini Hidayat Susilowati. "Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." *Widya Cipta-Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 2.1 (2018): 133-140.
- Bayu, F., Handoyo, D. W. and Agung, B. (2018) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang', *Jurnal Diponegoro*.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2019): 9-15.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Habibi (2018) *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pegawai di PT. ASKES Regional VI Jawa Tengah dan DIY Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada
- Irwan Adriyanti, and Lalan Pradika. "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Cipto Mangunkusumo." *Kampus Unkris, Jatiwaringin Jakarta Timur*.(2023)
- Janusi Waliamin (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai pada Hotel Pangrango 2 Bogor', 3(1), pp. 77–84.
- Munir, Misbahul. 2020. *Produktivitas Perempuan Studi Analisis Produktivitas perempuan dalam Ekonomi Islam*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mahawati, Eni, et al. "Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja." (2021). Purnami, Ni Made Ita, and I. Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8.9 (2019): 5611–5631.
- Robbins, S. and Judge, T. (2019) *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Jakarta: Pustaka Gramedia.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2020. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Simamora, H. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Sari, Normala. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen terhadap Kinerja Dosen Kontrak IAIN Antasari". Skripsi ini diterbitkan, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, IAIN Antasari, Banjarmasin.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bagian produksi di pt. inko java semarang." *Among Makarti* 11.1 (2018).
- Sugiyono, D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*.
- Tanjung, Hasrudy. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1 (2015).
- Wijaya, E. and Sari, P. P. (2020) 'Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang', *Creative Research Management Journal*, 3(1), pp. 65–76.