

PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UPBU KELAS III SEKO - MASAMBA

Renata Andriyani

NIM 191120163

Universitas Muhammadiyah Palopo

Abstrack

This study aims to determine and analyze the effect of performance assessment and work motivation on employee work productivity at the UPBU Class III Seko-Masamba Office, North Luwu Regency. The population and sample in this study were 38 respondents and the sample determination method used the saturated sample determination method, where the entire population was sampled. The data analysis method used was multiple linear regression. The results of the simultaneous test (F Test) namely performance assessment (X1) and work motivation (X2) simultaneously had a significant effect on employee work productivity, with a significant value of $0.000 < \alpha$ when compared to the alpha level of 5%. And for partial testing, namely performance assessment did not have a significant effect on employee work productivity, indicated by a significant level of $0.151 > 0.05$, work motivation had a significant effect on employee work productivity indicated by a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Performance assessment, Work Motivation, Employee work productivity.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor UPBU kelas III Seko-Masamba Kabupaten Luwu Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden dan metode penentuan sampel menggunakan metode penentuan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji regresi linear berganda. Hasil uji simultan (Uji F) yaitu penilaian kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ jika dibandingkan dengan tingkat alpha 5%. Dan untuk pengujian secara parsial yaitu penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,151 > 0,05$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ditunjukkan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Penilaian kinerja, Motivasi Kerja, Produktivitas kerja pegawai.

1. Pendahuluan

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".

2. Produktivitas Kerja

2.1 Pengertian Produktivitas 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.

2.2 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 demosiikan, 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..

2.3 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.

3. Metode

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. Teknik Pengumpulan data menggunakan tehnik kuesioner yang dilakukan yakni suatu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba dan Interview, yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara lisan terhadap responden di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. 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 1
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 2
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	0,663	0,60	Reliabel

Pegawai (Y)			
-------------	--	--	--

Sumber: Data diolah SPSS 2024

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

4.1.2 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 seperti berikut:

Tabel 3
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 linear berganda sebagai berikut:

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

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

- Konstanta (a) sebesar 0,635 , artinya jika penilaian kinerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) nilainya tetap atau sama dengan nol maka produktivitas (Y) nilai skornya sebesar 0,635.
- 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) Koefesien regresi variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,669 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap maka produktivitas pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,669.

4.1.3 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
Hasil Pengujian Parsial

Model		Unstandardize Coefesients	Standardize Coefecients		
		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 $1,470 < ttabel$ $1,689$ 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 $6,932 > ttabel$ $1,689$ hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima

4.1.4 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel pengujian koefisien determinasi:

Tabel 5
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.

4.2. Pembahasan

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.

5. Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

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:

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

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.

Referensi

- 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.