

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

Renata Andriyani¹, Lanteng Bustami², Duriani³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo
Jl. Jenderal Sudirman No.Km. 03, Binturu, Kec. Wara Sel., Kota Palopo, Sulawesi Selatan
E-mail Correspondence: renata1999@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: April 11, 2025

Revised: April 21, 2025

Accepted: April 29, 2025

Kata Kunci:

Penilaian_Kinerja, Motivasi_Kerja,
Produktivitas_Kerja, Pegawai

Keywords:

Performance_Assessment,
Work_Motivation,
Work_Productivity, Employee

ABSTRAK

Pada dasarnya, setiap organisasi sangat memerlukan pegawai karena bagi mereka, pegawai adalah aset paling berharga. Namun beberapa pegawai mengalami permasalahan salah satunya mereka tidak termotivasi untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan, yang mengakibatkan mereka tidak memenuhi standar produktivitas kerja kantor. 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 penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

ABSTRACT

Basically, every organization really needs employees because for them, employees are the most valuable asset. However, some employees experience problems, one of which is that they are not motivated to do what they have to do, which results in them not meeting office work productivity standards. This study aims to determine and analyze the effect of performance appraisal 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 is multiple linear regression tests. The results showed that performance appraisal had no significant effect on employee work productivity and work motivation had a significant effect on employee work productivity.

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 ada pada sumber daya manusia tersebut, pasti mereka 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.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

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 saat 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.

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.

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. 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 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.

Pengembangan Hipotesis

Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja individu atau kelompok berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan umpan balik yang berguna guna meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Produktivitas kerja menggambarkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan dan motivasi, serta faktor eksternal seperti sistem penilaian yang adil.

H1: Diduga bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan kerja. Teori Herzberg (Two-Factor Theory) membedakan antara motivator (prestasi, pengakuan) dan faktor hygiene (gaji, lingkungan kerja), yang semuanya berperan dalam membentuk motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2016), pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

H2: Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai

Kombinasi antara sistem penilaian kinerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Menurut Robbins dan Judge (2017), karyawan yang dinilai secara adil dan memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian Indrayani dan Prasetyo (2022) yang membuktikan bahwa penilaian kinerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di instansi pemerintah.

H3: Diduga bahwa Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

METODE PENELITIAN

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.

Populasi dan sampel

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.

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.

Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua jenis yakni data primer melalui wawancara dengan responden dan data sekunder berasal dari kantor dokumen administrasi UPBU kelas III Seko-Masamba. Pengumpulan data menggunakan teknik interview dan kuesioner kepada para pegawai di kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

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 melalui uji validitas dan reabilitas. Selanjutnya analisis data menggunakan uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), Uji T (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar 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.

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

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

Tabel 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%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

Tabel 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.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan atau Pangkat

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

Tabel 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.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

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. 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	1	0,847	0,320	Valid
	2	0,644	0,320	Valid
	3	0,847	0,320	Valid

(Y)	4	0,653	0,320	Valid
	5	0,429	0,320	Valid
	6	0,323	0,320	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2024

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 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 dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian kinerja, motivasi kerja dan produktivitas pegawai dinyatakan reliabel.

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 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 6 di atas diperoleh persamaan liner berganda sebagai berikut:

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

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

1. 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.
2. Koefesien 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.
3. 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.

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 7 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

1. 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 $1,470 < t_{\text{tabel}} 1,689$ hal ini berarti penilaian kinerja ditolak atau X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau Y, sehingga ini mengakibatkan hipotesis ditolak

2. 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 $6,932 > t_{\text{tabel}} 1,689$ hal ini berarti Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sehingga ini mengakibatkan hipotesis diterima.

Koefesien Determinasi (Uji R^2)

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

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefesien 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.

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 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		

Residual	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 anantara variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor UPBU Kelas III Seko-Masamba.

Pembahasan

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

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan antara penilaian kinerja sebagai variabel independen terdapat produktivitas pegawai sebagai variabel dependen 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.

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 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.

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 terdapat produktivitas pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama anantara variabel penilaian kinerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada kantor UPBU Kelas III Seko- Masamba.

SIMPULAN 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 bahwa Penilaian Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan penulis yakni kepada 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 PUSTAKA

- 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 Eonomi 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.