



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7025-7041

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Pada Kantor Perum Peruri

Ruhiat^{1✉}, Yudi Kristanto², Yanto Lesmana³

Universitas Pertiwi

Email: yudi.kristanto@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Menurunnya kinerja Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi. Dengan adanya Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi maka pegawai akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan sepenuh hati. Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di Perum Peruri dengan populasi berjumlah 100 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, hasil pengujian persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437X_2$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Kinerja Pegawai diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,368 dengan konstanta 2,621. Dan setiap kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi (X_2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Pegawai sebesar 0,437 dengan konstanta 2,621.

Kata Kunci: *Penilaian Kerja, Motivasi Berprestasi, Kinerja.*

Abstract

The decline in the performance of SBU Prodnu Perum Peruri employees can be caused by several factors. Factors that affect performance include Work Assessment and Achievement Motivation. with the existence of Work Assessment and Achievement Motivation, employees will feel responsible for all their duties and will work wholeheartedly. The purpose of this study is to determine the effect of work appraisal and achievement motivation on employee performance. This research using quantitative methods with associative techniques was conducted at Perum Peruri with a population of 100 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the results of the research conducted, the results of testing the multiple linear regression equation $\hat{Y} = 2.621 + 0.368X_1 + 0.437X_2$ can be used to explain the form of a linear relationship between Job Appraisal and Achievement Motivation and Employee Performance. The multiple linear regression equation $\hat{Y} = 2.621 + 0.368X_1 + 0.437X_2$ indicates that if Work Assessment and Achievement Motivation and Employee Performance are measured by the instruments used in this study, then every increase of one unit of Work Assessment score (X_1) will be followed by an increase in Performance score Employees of 0.368 with a constant of 2.621. And every increase of one unit score of Achievement Motivation (X_2) will be followed by an increase in the Employee Performance score of 0.437 with a constant of 2.621.

Keywords: *Work Assessment, Achievement Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan SDM yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan banyaknya aspek yang menunjang kinerja setiap SDM yang ada, perlu juga adanya penilaian penilaian yang amat mempengaruhi pola pikir atau mindset pekerja terhadap kinerjanya.

Sangat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun ada satu hal yang menarik penulis untuk melakukan penelitian yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi utama dari manajemen SDM. Karyawan dalam organisasi akan bekerja dengan lebih baik ketika kinerja mereka dinilai, yang tentunya dengan penilaian yang secara keterbukaan yang sesuai terhadap aspek aspek yang mencakup kriteria penilaian yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2013: 67) mendefinisikan Penilaian Kinerja sebagai berikut, "*Personnel appraisal refers to evaluate the formal procedures used in working organization to evaluate the personalities and contributions and potential of group members*". Penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan dalam organisasi untuk mengevaluasi Pegawai SBU Prodnu dan sumbangan serta kepentingan bagi Pegawai SBU Prodnu".

Penilaian kinerja tidak akan memiliki efek yang sama terhadap karyawan suatu perusahaan, karena akan menghasilkan efek yang berbeda-beda pada diri karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka diperlukan suatu kebijakan dan kebijaksanaan yang tepat dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan terhadap kinerja karyawan, yang dimana penilaian kinerja karyawan harus efektif terhadap kesesuaian aspek yang diinginkan perusahaan terhadap kinerja karyawan, sehingga efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan terhadap perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan berjalan dengan lancar. Pengaruh antara Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan tercermin dalam pernyataan Hasibuan (2013: 67) yaitu, "Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja adalah untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana Pegawai SBU Prodnu bisa sukses".

Penilaian kinerja secara langsung dihubungkan dengan kinerja karyawan. Jika tidak ada penilaian terhadap kinerja karyawan atas kinerja baik mereka, maka mereka tidak akan melakukan itu lagi dalam berbagai pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tinggi memajukan organisasi dan memberikan kesempatan yang besar bagi karyawan daripada yang memiliki kinerja yang rendah. Dengan tingkat penilaian yang efektif kinerja karyawan dapat memberikan loyalitas tinggi terhadap perusahaan karena setiap karyawannya mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mangkunegara (2013: 67) memberikan pengertian Kinerja Karyawan sebagai berikut, "Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Perum Peruri merupakan perusahaan umum milik pemerintah (BUMN) yang bergerak dibidang pencetakan uang. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Perum Peruri yang bekerja di Departemen *Prodnu*. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Namun, terdapat fenomena masalah yang terjadi mengenai Penilaian Kinerja yaitu dimana indikator dalam penilaian kinerja karyawan tidak jelas dan tidak dipublikasikan. Padahal dengan kejelasan indikator penilaiannya akan terlihat keadilan dalam penilaian di perusahaan tersebut. Bahkan dengan transparansi penilaiannya maka karyawan yang benar-benar kurang baik kinerjanya pasti akan menerima dan akan belajar mencapai indikator kinerja yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan menyebutkan bahwa, penilaian yang ada di Perum Peruri Departemen *Prodnu* penilaiannya tidak ada kejelasan dari beberapa

aspek penilaian, dan dari beberapa penilaian setiap *job desk*-nya hanya bergantung pada bagian tertentu, contohnya bagian *inspection* (pekerja bagian pengecekan) yang dapat penilaian secara *intens* berbeda dengan *job desk* lainnya sedangkan alurnya pekerjaan saling berkaitan tapi dari segi penilaian tidak ada kejelasannya untuk *job desk* selain *inspection*, dan hanya bagian *inspection* yang mendapatkan *reward* bulanan sebagai bentuk apresiasi tingkat kinerja perbulannya sedangkan *job desk* lain tidak ada, jadi dalam bentuk penilaian pertahun pun di prioritaskan untuk mendapatkan nilai P1 besar kemungkinan *job desk* bagian *inspection* contohnya seperti pada tabel 1.1, Berdasarkan tabel diatas terjadi penurunan nilai kinerja individu karyawan *Strategic Business Unit* (SBU) Produksi *Non* Uang Perum Peruri. Hal ini dibuktikan dengan predikat nilai rata-rata selama tahun 2021 sebanyak 228 orang atau sebesar 72% berada pada predikat cukup baik (P3), sebanyak 59 orang atau sebesar 19% berada pada predikat baik (P2), sebanyak 16 orang atau sebesar 5% berada pada predikat sangat baik (P1) dan sebanyak 13 orang atau sebesar 4% berada pada predikta kurang baik (P4). Hasil tersebut diperoleh dengan rincian karyawan dengan predikat nilai cukup baik (P3) sebanyak 230 orang pada semester pertama dan sebanyak 226 pada semester kedua. Sedangkan karyawan dengan predikat sangat baik (P1) pada semester pertama sebanyak 20 orang dan sebanyak 12 orang disemester kedua, karyawan dengan predikat baik (P2) pada semester pertama sebanyak 50 orang dan sebanyak 58 orang disemester kedua dan karyawan dengan predikat kurang baik (P4) pada semester pertama sebanyak 6 orang dan sebanyak 20 orang disemester kedua dan karyawan yang mendapatkan predikat P4 tidak bisa dipromosikan untuk kenaikan pangkat/*grede*. hal ini yang menyebabkan subyektif pada segi penilaian karyawan yang tidak efektif dan kurangnya meningkatkan daya minat loyalitas dan kinerja maksimal setiap karyawan di bagian *job desk*-nya masing masing.

Adanya fenomena masalah mengenai Penilaian Kinerja tersebut diduga menimbulkan masalah pada Kinerja Karyawan. Fenomena masalah Kinerja Karyawan yaitu banyak karyawan yang tidak terMotivasi Berprestasi dalam bekerja karena merasa sudah bekerja dengan baik dan maksimal tetapi penilaiannya tidak sesuai yang sesungguhnya. Akhirnya ada pula yang bekerja secara seadanya dan sebisanya saja sehingga terkadang hasil kerjanya tidak maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Bahkan terkadang karyawan juga banyak yang tidak bisa dipromosikan kenaikan pangkat/*grade* dan jabatan karena tidak adanya kejelasan dalam penilaian kinerja.

Dalam organisasi atau perusahaan, perananan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis untuk mencapai tujuan. Pentingnya sumber daya manusia di organisasi ialah dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan Pegawai SBU Prodnu, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Selain

itu sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:7) Siti Nurmia yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kinerja Pegawai di kantor desa Cikedokan kecamatan Cikarang kabupaten Bekasi bahwa sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan Pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan Pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja sampai dengan masa pensiun.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi manajemen terhadap karyawannya. Selain penilaian kerja, ada factor lain yang perlu diperhatikan diantaranya adalah Motivasi yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Organisasi membutuhkan Pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Penerapan penilaian kerja dan Motivasi Berprestasi dari pimpinan diarahkan pada peningkatan kinerja Pegawai. Namun, pada kenyataannya dalam usaha peningkatan kinerja tersebut masih terdapat permasalahan, diantaranya (1) Rendahnya frekuensitas penilaian kerja Divisi SBU Prodnu (2) Kurangnya Motivasi Berprestasi yang diberikan oleh pimpinan atau manajemen (3). Kurang baiknya kinerja karyawan khususnya bagian prodnu di Perum Peruri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sekretaris kantor Perum Peruri pada tanggal 1 Februari 2022 diketahui bahwa ada beberapa permasalahan atau fenomena terkait dengan penilaian kerja dan Motivasi Berprestasi serta kinerja karyawannya khususnya bagian prodnu.

Motivasi Berprestasi merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada pencapaian tingkat kinerja kantor Perum Peruri. Hal ini menyebabkan tingkat kinerjanya belum maksimal dalam mencapai tujuan kerja yang sudah direncanakan.

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai SBU Prodnu

Bulan	Jumlah	Absensi Pegawai	Presentasi Absensi
Januari	35	5	14%
Februari	35	6	17%
Maret	35	7	20%
April	35	6	17%
Mei	35	5	14%
Juni	35	6	17%
Juli	35	5	14%
Agustus	35	7	20%
September	35	5	14%
Oktober	35	4	11%
November	35	5	14%
Desember	35	4	11%
Jumlah	35	65	183%
Rata-Rata	35	5,4	15,25%

Sumber: Data Sekunder Kantor Perum Peruri

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah absensi Pegawai SBU Prodnu di kantor Perum Peruri mengalami fluktuasi kenaikan dan penurunan presentasi absensi, di bulan tertentu. Seperti pada bulan Januari, Februari sampai Maret terjadi kenaikan absensi di atas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata absensi Pegawai SBU Prodnu sebanyak 35 Pegawai SBU Prodnu atau 15,25 persen setiap bulannya.

Tabel 1. 2 Presentase Hasil Kinerja Pegawai SBU Prodnu Kantor PERUM PERURI

N o	Aspek Penilaian	2020	2021	202 2
1	Jumlah hasil kerja yang dilakukan	85%	82%	86%
2	Jumlah kesalahan yang dilakukan	34%	35%	38%

3	Kecepatan penyelesaian target	83%	80%	79%
---	-------------------------------	-----	-----	-----

Sumber : Data Sekunder Kantor Perum Peruri

Berdasarkan pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi pada aspek penilaian Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Diantaranya terjadi penurunan jumlah hasil kerja yang dilakukan pada tahun 2020 sebesar 85% menjadi 82% ditahun 2021, namun terjadi kenaikan kembali ditahun 2022 yakni sebesar 86% pada tahun 2022.

Lalu pada jumlah kesalahan terjadi peningkatan di tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2020 sebesar 35%, pada tahun 2021 sebesar 36% dan pada tahun 2022 sebesar 39%. Selanjutnya pada kecepatan penyelesaian target terjadi penurunan pada tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2020 sebesar 83% menjadi 80% ditahun 2021, dan ditahun 2022 mengalami penurunan 1% menjadi 79%.

Hal ini bila terus dibiarkan dapat berpotensi menimbulkan permasalahan pada bagi organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 3 Indikasi Rendahnya Kinerja Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri

No	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Kecepatan penyelesaian kerja
2	Terjadi <i>miscommunication</i>
3	Kesalahan dalam data

Sumber :Wawancara Februari 2022

Ada beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya kesalahan tersebut, menurut hasil wawancara dengan Divisi Prodnu menduga kesalahan tersebut terjadi salah satunya karena kurangnya Motivasi Berprestasi pimpinan yang kurang memahami pekerjaan para Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri.

Selain itu menurunnya kinerja Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain. Berikut ini hasil pra *survey* yang dilakukan kepada 35 Pegawai SBU Prodnu Perum Peruri mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden	Dalam (%)
1	Motivasi Berprestasi kerja	12	34,3%
2	Kepuasan kerja	5	13,3%
3	Beban kerja	8	22,9%
4	Stres kerja	10	28,5%
	Jumlah	35	100%

Sumber Data : Wawancara Bulan November 2022

Berdasarkan tabel 1.5 di atas setiap Pegawai SBU Prodnu dari 35 responden tersebut memilih satu jawaban faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari Perum Peruri untuk mendukung kinerja Pegawai SBU Prodnu. Responden dalam pra *survey* hanya memilih satu jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja Pegawai SBU Prodnu.

Dari hasil pra *survey* tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah Motivasi Berprestasi kerja yaitu 34,3% atau sebanyak 12 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor stress kerja sebesar 28,5% atau sebanyak 10 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja Pegawai SBU Prodnu kantor Perum Peruri adalah kepuasan kerja yaitu sebesar 13,3% atau sebanyak 5 responden.

Observasi dilakukan pada bulan Februari 2023 untuk mengetahui penyebab permasalahan yang terjadi pada kantor Perum Peruri. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berangkat dari pemikiran tersebut, dikaitkan dengan kondisi riil sementara Pegawai SBU Prodnu kantor Perum Peruri sebagai tempat penelitian yang direncanakan ini, menurut pengamatan awal penelitian, menunjukkan bahwa kinerja Pegawai SBU Prodnu pada kantor Perum Peruri belum memenuhi target kerja kantor Perum Peruri.

Organisasi sangat membutuhkan Pegawai SBU Prodnu yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu adanya Motivasi Berprestasi agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Motivasi Berprestasi mampu memberikan dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberikan daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi Berprestasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha pencapaian sasaran.

Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif (Robbins dan Judge, 2008).

Smith dalam Alfarez Fajar Sandrhia menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang. Sedangkan menurut Suwanto dalam Alfarez Fajar Sandrhia kinerja dapat dipengaruhi oleh Motivasi. Motivasi Berprestasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi. Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Kasus yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi terhadap kinerja telah diteliti oleh Nurul Qoidah A. Pengaruh Motivasi, kepuasan dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Pegawai pada kantor Lurah Pandang kota Makasar yang menunjukkan variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Pegawai yaitu menunjukkan Motivasi memiliki regresi 3.520, variabel kepuasan memiliki regresi 1.191, variabel Motivasi Berprestasi memiliki regresi 1.153 ini menunjukkan kepuasan dan Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Selanjutnya penelitian kedua yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi adalah Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangan (DPPKAD) yang menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sarolangan.

Serta penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi berikutnya adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawatuna yang menunjukkan R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat kontribusi pengaruh antara ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) sebesar 0,532 atau 53,2% terhadap kinerja Pegawai SBU Prodnu kelurahan Kawatuna artinya kontribusi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Sedangkan sisanya 46,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Hasibuan (1999) dalam Mulyadi (2016:88) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang Setiap Motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Selagian (1995) dalam Mulyadi (2016:88) Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, dan Motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang

selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Pegawai dalam suatu organisasi dapat di Motivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya, namun pemberian Motivasi Berprestasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang mereka anggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Pada dasarnya faktor-faktor Motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu dalam Murti dan Srimulyani, 2013).

Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam Motivasi Berprestasi meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, promosi jabatan dan tanggung jawab).

Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya, untuk itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah kepada tindakannya. Teori Motivasi Berprestasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Motivasi Berprestasi seseorang berasal dari intern dan ekstern.

Kinerja Pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada kantor Perum Peruri karena kualitas kerja Pegawai yang optimal merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan Pegawainya, oleh sebab itu kualitas kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara teoritis sebagaimana telah diuraikan di atas, kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi yang diterima. Oleh karena itu, kinerja Pegawai kantor Perum Peruri erat kaitannya dengan variabel di atas, hal inilah yang menginspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Kantor Perum Peruri". Dengan demikian penelitian yang dilakukan diharapkan akan diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel yang diteliti terhadap kinerja Pegawai SBU Prodnu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data tentang Penilaian Kerja karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 60 dan nilai terendah 29 dengan rentang 31 dan standar deviasi 6,65 dan varians 44,28. Mean 52,63; median 53,5 dan modus 60. Data tersebut berada pada kategori Baik
2. Data tentang Motivasi Berprestasi karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 100 dan nilai terendah 60 dengan rentang 40 dan standar deviasi 9,25 dan varians 85,65. Mean 90,73; median 94 dan modus 100. Data tersebut berada pada kategori Baik
3. Data tentang kinerja karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 70 dan terendah 42 dengan rentang 28 dan Standar deviasi 7,82 serta varians 61,19. Mean 61,68; median 62 dan modus 70.
4. Pengaruh Penilaian Kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,668$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,446$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (1,882) > t_{tabel} (2,000)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Artinya semakin baik Penilaian Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,446 menunjukkan bahwa 44,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja, sisanya sebanyak 55,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Penilaian Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 20,362$ dan koefisien regresi $\beta = 0,785$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 20,362 + 0,785X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 20,362 + 0,785X$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,785 dengan konstanta 20,362. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (78,88) > F_{tabel} (6,90)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,32) < F_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.
5. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,732$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,536$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (10,636) > t_{tabel} (2,000)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan. Artinya semakin baik Motivasi Berprestasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien

determinasi 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Motivasi Berprestasi, sisanya sebanyak 46,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 5,546$ dan koefisien regresi $\beta = 0,619$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 5,546 + 0,619X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 5,546 + 0,619X$ menunjukkan bahwa apabila Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,619 dengan konstanta 5,546. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (113,13) > F_{tabel} (6,90)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (0,53) < F_{tabel} (1,67)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

6. Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar $r = 0,767$ dan koefisien determinasi ganda sebesar $R = r^2 = 0,588$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi ganda diperoleh $F_{hitung} (19,26) > F_{tabel} (1,84)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda signifikan. Artinya semakin baik Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi ganda 0,588 menunjukkan bahwa 58,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi, sisanya sebanyak 41,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Penilaian Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 2,621$ dan koefisien regresi $\beta_1 = 0,368$ dan koefisien regresi $\beta_2 = 0,437$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear ganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437 X_2$. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437X_2$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,368 dengan konstanta 2,621. Dan setiap kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi (X2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,437 dengan konstanta 2,621.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Data tentang Penilaian Kerja karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 60 dan nilai terendah 29 dengan rentang 31 dan standar deviasi 6,65 dan varians 44,28. Mean 52,63; median 53,5 dan modus 60
2. Data tentang Motivasi Berprestasi karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 100 dan nilai terendah 60 dengan rentang 40 dan standar deviasi 9,25 dan varians 85,65. Mean 90,73; median 94 dan modus 100
3. Data tentang kinerja karyawan berdasarkan hasil pengisian kuisioner terhadap 100 responden maka diperoleh nilai tertinggi 70 dan terendah 42 dengan rentang 28 dan Standar deviasi 7,82 serta varians 61,19. Mean 61,68; median 62 dan modus 70.
4. Pengaruh Penilaian Kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,668$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,446$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (1,882) > t_{tabel} (2,000)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Artinya semakin baik Penilaian Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,446 menunjukkan bahwa 44,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja, sisanya sebanyak 55,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Penilaian Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 20,362$ dan koefisien regresi $\beta = 0,785$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 20,362 + 0,785X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 20,362 + 0,785X$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,785 dengan konstanta 20,362. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (78,88) > F_{tabel} (6,90)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,32) < F_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.
5. Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,732$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,536$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (10,636) > t_{tabel} (2,000)$ pada α

= 0,05, menunjukkan bahwa koefisien korelasi tidak signifikan. Artinya semakin baik Motivasi Berprestasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,536 menunjukkan bahwa 53,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Motivasi Berprestasi, sisanya sebanyak 46,4% ditentukan oleh faktor lain diluar Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Motivasi Berprestasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 5,546$ dan koefisien regresi $\beta = 0,619$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 5,546 + 0,619X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 5,546 + 0,619X$ menunjukkan bahwa apabila Motivasi Berprestasi dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Motivasi Berprestasi (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,619 dengan konstanta 5,546. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (113,13) > F_{tabel} (6,90)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (0,53) < F_{tabel} (1,67)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

6. Pengaruh Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar $r = 0,767$ dan koefisien determinasi ganda sebesar $R = r^2 = 0,588$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi ganda diperoleh $F_{hitung} (19,26) > F_{tabel} (1,84)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda signifikan. Artinya semakin baik Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi ganda 0,588 menunjukkan bahwa 58,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi, sisanya sebanyak 41,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Penilaian Kerja (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 2,621$ dan koefisien regresi $\beta_1 = 0,368$ dan koefisien regresi $\beta_2 = 0,437$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X1 dan X2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear ganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437 X_2$. Persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 2,621 + 0,368X_1 + 0,437X_2$ menunjukkan bahwa apabila Penilaian Kerja dan Motivasi Berprestasi serta Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Penilaian Kerja (X1) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,368 dengan konstanta 2,621. Dan setiap kenaikan

satu unit skor Motivasi Berprestasi (X2) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,437 dengan konstanta 2,621

DAFTAR PUSTAKA

- ([https://dokumen.tips/documents/pengaruh-pelatihan-Motivasi Berprestasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-14190115pdf.html](https://dokumen.tips/documents/pengaruh-pelatihan-Motivasi-Berprestasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-14190115pdf.html) diakses tanggal 12 November 2022).
- Abib Asriyanto, Nur. 2013. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha*. ([https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh-Motivasi Berprestasi-lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-intergraha-semarang.html](https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh-Motivasi-Berprestasi-lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-intergraha-semarang.html) diakses 13 November 2022)
- Abib Asriyanto, Nur. 2013. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha*. ([https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh-Motivasi Berprestasi-lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-intergraha-semarang.html](https://123dok.com/document/oy826g4y-pengaruh-Motivasi-Berprestasi-lingkungan-terhadap-kinerja-karyawan-intergraha-semarang.html) diakses 13 November 2022).
- Adi Kusuma, Arta. 2013. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. (<https://www.coursehero.com/file/49926618/skripsi/pdf/> diakses tanggal 13 November 2022).
- Andriana, Dinda Renny. 2010. *Hubungan Antara Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Motivasi Berprestasi Kerja Karyawan*. https://repository.usd.ac.id/14323/2/052214016_Full.pdf diakses pada tanggal 14 Agustus.
- Arofah, Rupik. 2015. *Pengaruh Fasilitas kantor, Motiasi Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/4689> diakses tanggal 13 November 2022.
- Atnila. 2019. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu di Perum Peruri Kawatuna*, [https://www.neliti.com/id/publications/191000/pengaruh-Motivasi Berprestasi-terhadap-kinerja-Pegawai SBU Prodnu-di-kantor-kelurahan-kawatuna](https://www.neliti.com/id/publications/191000/pengaruh-Motivasi-Berprestasi-terhadap-kinerja-Pegawai-SBU-Prodnu-di-kantor-kelurahan-kawatuna) diakses tanggal 8 Mei 2021.
- Habibi. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang*.
- Hakim, M Harisun, Paramitha, Patricia Diana, Minarsih, Maria M. 2016. *Pengaruh Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Sosial Terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Kecil Dengan KOnsep Kewirausahaan Sebagai Variabel*

- Intervening*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/481/467>
diakses tanggal 14 Agustus 2021.
- Hapsari, Windi Dwi, Wahyuni, Ida, & Widjasena Baju. 2015. *Hubungan Persepsi Rasa Aman Dengan Sikap Pekerja Terhadap Penerapan Manajemen Penanggulangan Kebakaran*. <https://media.neliti.com/media/publications/18441-ID-hubungan-persepsi-rasa-aman-dengan-sikap-pekerja-terhadap-penerapan-manajemen-pe.pdf> diakses tanggal 14 Agustus 2021
- Jody Kurnia, Rafi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. (<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/viewFile/5021/4687> diakses tanggal 13 November 2022)
- Kadir, 2015. *Statistika Terapan*. Jakarta: RAJA GRAFINDO PERSADA
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA
- Munawar, Muhammad Hadi. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Berprestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/225830951> diakses tanggal 14 Agustus 2021.
- Nasution, Muhammad Ali Musa. 2018. *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9717/1/Muhammad%20%20Ali%20Musa%20Nasution%20-%20Fulltext.pdf> diakses pada tanggal 14 Agustus 2021
- Nugroho Budhi , Andri. 2013. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Dan Liris di Sukoharjo*. (<http://eprints.ums.ac.id/23816/> diakses tanggal 17 November 2022)
- Nurmia, Siti. 2018 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu di Kantor Desa Cikedokan Kecamatan Cikarang Barat Kabupaten Bekasi*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa
- Oktawati, Desy. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai SBU Prodnu pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Sarolangan (DPPKAD)*. <http://repository.ut.ac.id/6891/> diakses tanggal 14 November 2022.
- Pertiwi Dilian, Diah.. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Berprestasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klaten)*. (<http://eprints.ums.ac.id/30342/> diakses tanggal 12 November 2022).

- Priyatmono, Unggul. 2017. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Line Leavis di PT. Kharisma Buana Jaya*. <http://lib.unnes.ac.id/30247/1/7101413187.pdf> diakses tanggal 8 Mei 2021.
- Putra Yogi Anggoro, Nanang. 2017. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT ASH* diakses tanggal 11 November 2022).
- Qoidah, Nurul. 2022. *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Pada Kantor Lurah Pandang Kota Makasar*. [https://digilibadmin.usmuh.ac.id/pengaruh-Motivasi Berprestasi-kepuasan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-Pegawai SBU Prodnu-pada-kantor-lurah-pandang-kota-makasar/](https://digilibadmin.usmuh.ac.id/pengaruh-Motivasi-Berprestasi-kepuasan-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-Pegawai-SBU-Prodnu-pada-kantor-lurah-pandang-kota-makasar/) diakses tanggal 8 Mei 2021.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Wulansari, Puspa. 2013. *Pengaruh Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Kebutuhan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai SBU Prodnu Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/download/118/98/> diakses tanggal 14 Agustus 2021.
- Zainuri, Mundakir. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Berprestasi kerja terhadap kinerja Pegawai SBU Prodnu Negeri Sipil (Kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten Rembang)*, <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639> diakses tanggal 16 November 2022.