

## **Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues**

**Mirna Astuty (1), Elazhari (2), Ratna Sari Dewi (3)**

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

[mirnaastuty23@gmail.com](mailto:mirnaastuty23@gmail.com) (1), [elazhari12345@gmail.com](mailto:elazhari12345@gmail.com) (2), [ratnaharahap46@gmail.com](mailto:ratnaharahap46@gmail.com) (3)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai di kantor kecamatan pining kabupaten gayo lues berjumlah 30 orang kinerja pegawai, dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berskala likert untuk memberikan jawaban terhadap item pertanyaan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.0 melalui uji validitas data, uji reabilitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah berdasarkan uji t atau parsial menyatakan motivasi dan evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan evaluasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan evaluasi kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap pengawasan. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Pining dapat terus meningkatkan dan menyempurnakan proses motivasi dan memastikan evaluasi kerja berjalan efisien dan efektif sehingga kinerja bisa semakin meningkat. Dengan demikian semua hipotesis yang diajukan dapat diterima di Kantor Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

**Kata kunci** : Motivasi, Evaluasi Kerja, Kinerja Pegawai, Pining, Gayo Lues

### **ABSTRACT**

This research discusses the influence of motivation and work evaluation on employee performance through supervision in Pining District, Gayo Lues Regency. The population and sample in the research were all employees at the Pining sub-district office, Gayo Lues district, totaling 30 employee performance employees. The research method used was a quantitative method with data collection techniques using a Likert scale questionnaire to provide answers to question items and processed using the SPSS version. 25.0 through data validity testing, data reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of this research are based on a t or partial test which states that motivation and work evaluation have a significant effect on employee performance. Simultaneously, motivation and work evaluation jointly influence employee performance. Motivation and work evaluation have a significant effect on supervision. Supervision has a significant effect on employee performance. Therefore, the Pining District Office can continue to improve and perfect the motivation process and ensure that work evaluations run efficiently and effectively so that performance can increase. Thus, all proposed hypotheses can be accepted at the Pining District Office, Gayo Lues Regency.

**Keywords**: Motivation, Work Evaluation, Employee Performance, Pining, Gayo Lues

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah di capai oleh pegawai tersebut, dalam menjalankan tugas tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan, kemudian hasil kerja tersebut di sesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan, melalui kriteriakriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam Arianty (2014:144) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Pengukuran Kinerja pegawai penting untuk mengevaluasi sejauh mana individu mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Tantangan dalam Meningkatkan Kinerja juga sering dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai, termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan motivasi, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang tepat, memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi yang efektif dan merancang sistem penghargaan yang adil dan memotivasi. Motivasi adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan di suatu instansi dan pemerintahan. Menurut S Melianna (2017:2) Motivasi juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kerja adalah proses penilaian kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya evaluasi kerja yang objektif dan adil, pegawai dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi kerja juga dapat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Masirete (2020:23) Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki, sehingga sasaran atau tujuan tercapai. Dengan demikian, evaluasi kinerja tidak hanya menjadi alat untuk menilai kinerja individu, tetapi juga menjadi instrumen untuk menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian hasil yang optimal. Ini dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pengawasan merupakan kegiatan monitoring dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pengawasan yang efektif dapat membantu memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Di dalam pengawasan ini harus ada Peran pimpinan yang akan menuntut agar seorang pegawai mempunyai kesadaran disiplin yang tercermin dalam sikap patuh dan taat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai target hasil pekerjaan (Sugiartik 2014:3). Permasalahan yang terjadi pada penelitian ini bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai masih belum optimal dikarenakan pegawai kurangnya disiplin waktu bekerja dan tidak hanya itu, apabila pimpinannya tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya, ketika waktu istirahat sering terlambat masuk dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat waktu kerja. Hal ini menimbulkan rendahnya evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga Pekerjaan pegawai belum memenuhi standar kualitas dan efektivitas yang ditetapkan kepada pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues”

## 2. Perumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu:

- Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?
- Seberapa besar pengaruh evaluasi kerja terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?
- Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?
- Seberapa besar pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?
- Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?
- Seberapa besar pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues?

## 3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues
- Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues
- Untuk mengetahui pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues
- Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

## 4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang manfaat penelitian bagi dunia pendidikan dan judul Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Pining Kabupaten Gayo Lues. Yang beralamat di jalan. Ladia galaska pinning-lokop serbajadi. Penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh. Adapun populasi yang di ambil peneliti adalah seluruh pegawai yang ada Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues yang berjumlah 30 orang. Dimana populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan (sampel jenuh atau metode sensus).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini adalah pemimpin dan kinerja pegawai di kantor camat pinning. Responden usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Responden berdasarkan usia**

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	2	6,67%
2	31-40	2	6,67%

3	41-50	9	30,00%
4	> 51	17	56,66%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: data diolah hasil angket penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia pada kantor Camat Pining Kabupaten Gayo Lues adalah pegawai yang berusia 20-30 tahun berjumlah 2 orang (6,67%), usia 31-40 tahun berjumlah 2 orang (6,67%), pegawai yang usia 41-50 tahun berjumlah (30,00%), dan pegawai yang usia diatas 50 tahun berjumlah 17 orang (56,66%)

#### a. Uji- T (Parsial)

Uji T adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas (independen) secara individual mempengaruhi variabel terikat (dependen) dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka variabel bebas (independen) secara individual tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dimana jika nilai  $sig < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh dan sebaliknya jika  $sig > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas/degree of freedom (df) dengan rumus  $df = n - k - 1$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas (independen) dimana  $df = 30 - 2 - 1 = 27$  maka nilai t tabel adalah 1,703.

**Tabel 2. Hasil Uji T Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	S
	B	Std. Error				
(Constant)	5 5.438	10. 728		5 .167	. 000	
Motivasi (X1)	- .501	.13 6	-.724	- 3.672	. 001	
Evaluasi Kerja (X2)	. 883	. 176	.989	5 .016	. 000	

a. Dependent Variable: Pengawasan (Z)

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS versi 25

Sesuai Pada tabel diatas Diketahui nilai uji T persamaan I adalah sebagai berikut:

1. Jadi pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung -3.672 sig vs alpha = 0,001 < 0,05. Kesimpulannya, t hitung vs t tabel = -3.672 > 1,703. Sedangkan berdasarkan sig vs alpha = 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
2. Jadi pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung 5,016 sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, t hitung vs t tabel = 5,016 > 1,703. Sedangkan berdasarkan sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa Evaluasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

**Tabel 3. Hasil Uji T Persamaan II**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
(Constant)	1 1.197	5. 036		2 .223	.	035
Motivasi (X1)	.	.0 57	.455	5 .264	.	000
evaluasi kerja (X2)	.	.0 77	.467	4 .924	.	000
Pengawasan (Z)	.	.0 59	.200	3 .068	.	005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS versi 25

Sesuai dengan tabel diatas diketahui nilai persamaan II adalah sebagai berikut:

1. Jadi pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung 5,264 sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, t hitung vs t tabel = 5,264 > 1,703. Sedangkan berdasarkan sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti berpengaruh signifikan antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
2. Jadi pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung 4,924 sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Kesimpulannya, t hitung vs t tabel = 4,924 > 1,703. Sedangkan berdasarkan sig vs alpha = 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti berpengaruh signifikan antara variabel Evaluasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
3. Jadi pengujian hipotesis pada variabel ini adalah t hitung 3,068 sig vs alpha = 0,005 < 0,05. Kesimpulannya, t hitung vs t tabel = 3,068 > 1,703. Sedangkan berdasarkan sig vs alpha = 0,005 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti berpengaruh signifikan antara variabel Pengawasan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

#### b. Uji F (Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Dimana variabel independen terdiri dari Motivasi (X1), Evaluasi Kerja (X2). Dalam uji ini adapun ketentuannya adalah jika f hitung > f tabel maka hasilnya signifikan atau hipotesis diterima dan sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak signifikan atau hipotesis ditolak. Adapun rumusnya sebagai berikut:  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$ . Dan  $df_2 = 30 - 2 - 1 = 27$  dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dari rumus di atas maka di dapatkan nilai f tabel sebesar 4,210.

**Tabel 4. Hasil Uji F Persamaan I**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	653.157	2	326. 579	1 2.590	. 000 <sup>b</sup>
Residual	700.343	2 7	25.9 39		

	Total	1353.500	2 9			
a. Dependent Variable: Pengawasan (Z)						
b. Predictors: (Constant), Evaluasi Kerja (X2), Motivasi (X1)						

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS versi 25

Dari table diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 12.590 dengan nilai signifikan 0,000<sup>b</sup> pada f tabel dengan signifikan 0,05 nilai f tabel sebesar 4,210, maka di peroleh f hitung (12.590) > f tabel (4,210) dengan nilai signifikan 0,000<sup>b</sup> < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi (X1), Evaluasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Motivasi Terhadap Pengawasan Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar Pengaruh motivasi terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap pengawasan dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (-3.672 > 1,703) dengan nilai signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 5%.

### b. Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Pengawasan Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar Pengaruh evaluasi kerja terhadap pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. evaluasi kerja yang sistematis dan transparan dapat memperkuat pengawasan. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh evaluasi kerja terhadap pengawasan dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (5,016 > 1,703) dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%.

### c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (3,068 > 1,703) dengan nilai signifikan 0,005 atau lebih kecil dari 5%.

### d. Pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar Pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

### e. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues. Hasil penelitian menunjukkan besarnya pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (5,016 > 1,703) dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%.

### f. Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues

Permasalahan yang ingin dijawab adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo

Lues. menunjukkan bahwa keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah :

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X1) terhadap pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel evaluasi kerja (X2) terhadap pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
- 3) Terdapat pengaruh yg signifikan dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
- 4) Terdapat pengaruh yg signifikan dari variabel evaluasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
- 5) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pengawasan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.
- 6) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan evaluasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui pengawasan (Z) di Kecamatan Pining Kabupaten Gayo Lues.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Kahfi, A. (2023). *Pengawasan Camat Terhadap Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Pegawai di Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)*.
- Aniwati. (2014) Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Journal Ilmu Administrasi Negara*.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: indeks.
- Maharani, D., & Maulana, R. S. T. I. A. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Pengendalian Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Serang Kota Serang. Serang: eCo-Buss.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melianna, S. (2017). Pengaruh motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja pada pegawai rimba baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Mulasari, H., & Suratman, B. (2021). Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kantor kecamatan buduran kabupaten sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

Accepted Date	Revised Date	Decided Date	Accepted to Publish
14 Juli 2024	22 Juli 2024	03 Agustus 2024	Ya