

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA UTARA TAHUN 2025****Inggrit Puspita Sari<sup>1</sup>, Siska Dwi Ningsih<sup>1</sup>, Sri Ramadhani<sup>1</sup>, Puja Aulia Tri Pahsa**<sup>1</sup>*Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, Sumatera Utara, 20123, Indonesia***Info Artikel**

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 17 Desember 2025

Tanggal Diterima: 28 Januari 2026

Tanggal Dipublish: 28 Januari 2026

**Kata kunci:** Penilaian Kinerja;  
Motivasi Kerja; Pegawai  
Pemerintah**Penulis Korespondensi:****Inggrit Puspita Sari**Email: [inggrit33@gmail.com](mailto:inggrit33@gmail.com)**Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Salah satu aspek utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penilaian kinerja yang berfungsi untuk menilai kontribusi pegawai secara objektif dan terukur. Dalam konteks instansi pemerintah, seperti Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan kualitas pelayanan publik. Motivasi kerja merupakan kondisi atau dorongan, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penilaian kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel penelitian berjumlah 46 pegawai yang dipilih menggunakan teknik accidental sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,438 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa 43,8% variasi motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh penilaian kinerja, sedangkan 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang objektif dan transparan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara.

**Jurnal Psychomutiara****e-ISSN: 2615-5281****Vol. 8 No. 2 Desember, 2025 (Hal 158-166)**Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi>DOI: <https://doi.org/10.51544/psikologi.v8i2.6582>

**How To Cite:** Sari, Inggrit Puspita, Siska Dwi Ningsih, Sri Ramadhani, and Puja Aulia Tri Pahsa. 2025. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025." *Jurnal Psychomutiara* 8 (2): 158–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/psikologi.v8i2.6582>.



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Psikologi Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

## 1. Pendahuluan

Organisasi di sektor publik dan swasta selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting yang harus diperhatikan secara mendalam dalam mencapai tujuan tersebut. Pengukuran dan evaluasi penilaian kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, dan untuk mencapai pencapaian tujuan organisasi, penilaian kinerja karyawan sangat penting (Hia dkk., 2021). Setiap perusahaan harus mampu bersaing dan beradaptasi agar tetap kompetitif di era globalisasi dan dinamika pembangunan yang semakin kompleks. Memperkuat kapasitas internal, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, adalah salah satu strategi untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintah seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), sangat bergantung pada kualitas dan kinerja pegawainya. Hal ini disebabkan karena keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi aktif sumber daya manusianya (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021).

Dalam konteks sektor publik, penilaian kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Penilaian kinerja tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem kinerja yang diterapkan organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang baik dapat memberikan umpan balik konstruktif, meningkatkan produktivitas, serta memperbaiki kualitas layanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, penilaian kinerja penting dilakukan tidak hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga bagi pengembangan dan kesejahteraan pegawai. Penilaian kinerja mencakup hasil kerja, durasi pelaksanaan tugas, serta perilaku pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintah seperti Satpol PP perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala melalui metode yang objektif, adil, dan transparan (Bilqah, 2024). Contoh faktor penting yang memengaruhi penilaian kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menentukan sejauh mana pegawai terdorong untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan.

Sistem penilaian kinerja yang objektif, adil, dan transparan diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, khususnya di lingkungan pemerintahan seperti Satpol PP. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala, seperti subjektivitas dan faktor emosional dalam proses penilaian. Penilaian yang tidak transparan dan tidak dapat diterima oleh pegawai berpotensi menurunkan harga diri serta motivasi kerja. Penilaian kinerja akan efektif apabila sistem penghargaan dan sanksi diterapkan secara adil. Namun, pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang memandang penilaian kinerja sebagai ancaman, bukan sebagai sarana pengembangan diri (Darna, 2024). Oleh karena itu, sistem penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga harus mempertimbangkan aspek psikologis dan motivasional pegawai.

Sistem, indikator, dan penerapan dalam organisasi semuanya dipertimbangkan untuk penilaian kinerja. Menurut Gomes (2019), adil adalah kunci dalam evaluasi kinerja. Menurut Hasibuan (2003), penilaian kinerja adalah tindakan manajemen yang digunakan untuk menilai perilaku kerja karyawan dan menetapkan kebijakan lanjutan. Penilaian ini melibatkan hal-hal seperti kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi, dan partisipasi. Menurut Siregar (2019), penilaian kinerja adalah proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Anbarasu dkk. (2024) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi menyeluruh terhadap kinerja karyawan yang mencakup peluang untuk kemajuan dan kemajuan organisasi. McClelland (1985) membagi motivasi kerja menjadi dua bagian: intrinsik (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dan ekstrinsik (insentif dan promosi jabatan). Menurut Robbins (2003), motivasi adalah keinginan untuk mencapai tujuan organisasi tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu di tempat

kerja (Gibson, 2000). Oleh karena itu, motivasi kerja adalah dorongan yang memengaruhi pencapaian tujuan kerja seorang pekerja. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013), motivasi kerja adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), seperti fasilitas kerja, dukungan atasan, dan sistem penilaian kinerja yang adil. Motivasi yang kuat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara karena instansi ini memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Tugas Satpol PP menuntut tingkat kinerja, efisiensi, dan kedisiplinan yang tinggi. Selain itu, keterbukaan akses data dan kesiapan institusi menjadi pertimbangan pemilihan lokasi penelitian.

Minimnya transparansi dan kurangnya tindak lanjut berupa umpan balik atau penghargaan menyebabkan motivasi kerja pegawai lebih didorong oleh tanggung jawab pribadi dibandingkan oleh sistem penilaian kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan sistem penilaian dan dampak nyata yang dirasakan pegawai. Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh data empiris dan rekomendasi praktis untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai di Satpol PP Provinsi Sumatera Utara, Medan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Medan.”

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019), sampling proporsional adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memperhatikan proporsi jumlah anggota pada setiap subkelompok dalam populasi agar sampel yang diperoleh dapat mewakili karakteristik populasi secara seimbang. Teknik ini digunakan apabila populasi memiliki karakteristik yang relatif heterogen dan terbagi ke dalam beberapa unit kerja.

### **2.2 Pengaturan dan Sampel**

Penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu pada bulan Februari hingga Juli 2025, bertempat di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Kapten Muslim No. 80, Dwi Kora, Kecamatan Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Medan yang berjumlah 302 orang. Sampel penelitian berjumlah 46 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling sederhana. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah pegawai aktif Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara yang telah bekerja minimal satu tahun dan bersedia mengisi kuesioner penelitian.

### **2.3 Pengukuran dan Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi dengan model skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan penilaian kinerja pegawai. Menurut Azwar (2017), skala psikologi digunakan untuk mengukur atribut psikologis melalui indikator perilaku yang disajikan dalam bentuk item pernyataan. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian dengan rentang skor 1–5. Penelitian ini menggunakan **skala Likert** untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap

fenomena sosial. Fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara khusus oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Indikator variabel dibuat dari variabel yang akan diukur menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019).

### 3. Hasil

#### Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil pengujian K-S diatas, hitung sebesar 135 dengan probabilitas 0,055. Karena probabilitas  $0,055 > 0,05$  berarti distribusi variabel penilaian kinerja adalah normal. Analisis data kedua dipeloreh hasil K-S hitung sebesar, 120 dengan probabilitas 0,094 karena probabilitasnya  $0,094 > 0,05$  berarti distribusi variabel motivasi kerja adalah normal.

**Tabel 1.1 Tabel Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Penilaian Kinerja	Motivasi Kerja
N		46	46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	187.91	108.89
	Std. Deviation	16.935	11.993
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.120
	Positive	.094	.084
	Negative	-.135	-.120
Test Statistic		.135	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 <sup>c</sup>	.094 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data diolah, 2025

**Tabel 1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.438	.425	9.096
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, ada hubungan yang kuat dan positif antara variabel Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja, dengan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,661. Nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa variabel Penilaian Kinerja dapat menjelaskan 43,8% dari perbedaan dalam Motivasi Kerja.

Dengan kata lain, penilaian kinerja berkontribusi secara signifikan terhadap perubahan tingkat keinginan pegawai untuk bekerja. Namun, faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor psikologis lainnya, memengaruhi 56,2% variabel motivasi kerja lainnya. Setelah disesuaikan dengan ukuran sampel dan jumlah variabel prediktor, nilai R persegi yang disesuaikan sebesar 0,425 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tetap memiliki tingkat kestabilan yang baik dan tidak mengalami bias yang signifikan karena jumlah sampel. Oleh karena itu, model ini dianggap cukup andal untuk menjelaskan hubungan antara penilaian kinerja dan motivasi kerja.

Sementara itu, nilai Std Error of the Estimate sebesar 9,096 menjelaskan besarnya kesalahan rata-rata dalam memprediksi nilai motivasi kerja menggunakan model regresi yang digunakan. Semakin kecil nilai standar kesalahan, semakin akurat prediksi model. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi dalam penelitian ini masih dalam batas yang dapat diterima.

### Uji Linearitas.

Berdasarkan hasil uji liniertas diketahui Ada pengaruh linier antara variabel bebas, penilaian kinerja, dan variabel terikat, menurut hasil uji liniertas, dengan sig deviasi dari liniertas sebesar 0,237 lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1.3. Hasil Uji Lineritas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Penilaian Kinerja	Between Groups	(Combined)	5262.290	27	194.900	2.899	.011
		Linearity	2832.004	1	2832.004	42.123	.000
		Deviation from Linearity	2430.286	26	93.473	1.390	.237
	Within Groups		1210.167	18	67.231		
	Total		6472.457	45			

Sumber: Data diolah, 2025

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sebelum analisis regresi dilakukan, data penelitian harus memenuhi beberapa asumsi. Asumsi tersebut termasuk bahwa instrumen penelitian valid dan dapat diandalkan, bahwa data berdistribusi normal, dan bahwa hubungan antarvariabel linier. Dalam uji regresi linier sederhana, keputusan didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi dengan tingkat probabilitas sebesar 0,05. Nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), sedangkan nilai signifikansi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel bebas (X) tidak mempengaruhi variabel Y.

**Tabel 1.4. Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.438	.425	9.096
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1.4, nilai R (korelasi) sebesar 0.661 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara Penilaian Kinerja dan Motivasi Kerja. Nilai R Bulat sebesar 0.438 menunjukkan bahwa 43,8% variasi dalam Motivasi Kerja dapat disebabkan oleh variabel Penilaian Kinerja, dan nilai R Bulat yang disesuaikan sebesar 0.425 menunjukkan bahwa nilai R Bulat yang disesuaikan disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan sampel. Namun, nilai Dalam memprediksi motivasi kerja, rata-rata kesalahan estimasi adalah 9.096, dengan nilai standar kesalahan estimasi.

**Tabel 1.5. Hasil Analisi Regresi Linier Sederhana Variabel X**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2832.004	1	2832.004	34.229	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3640.453	44	82.738		
	Total	6472.457	45			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja						

Sumber: Data diolah,2025

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai F hitung ialah 34.229 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai F tabel ialah 4.05 (untuk  $N = 46$  dan  $Df = 1$ ), dan nilai F hitung ialah 34.229 dengan  $P(0.000) < \alpha(0.05)$ .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Karena setiap variabel independen atau bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent atau terikat, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel penilaian kinerja. Dengan kata lain, variabel penilaian kinerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y).

**Tabel 1.6. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.865	15.106		.174
	Penilaian Kinerja	.468	.080	.661	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja didapatkan signifikan berpengaruh kearah (positif) terhadap motivasi kerja pegawai satuan polisi pamong praja. Hal ini terlihat dari signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . Dari tabel 4.5 diperoleh persamaan regresi adalah  $Y = a + bX$  atau  $20,865 + 0,468 X$

**Tabel 1.7. Perbandingan Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai rata-rata		Kesimpulan
	Hipotetik	Empirik	
Penilaian Kinerja	140	187.91	Baik
Motivasi Kerja	82.5	108.89	Baik

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil perbandingan antara nilai rata-rata hipotetik dan nilai rata-rata empirik pada tabel 1.7, nilai rata-rata empirik variabel penilaian kinerja lebih tinggi dari pada nilai rata-rata hipotetik, dan nilai rata-rata empirik variabel motivasi kerja lebih tinggi dari pada nilai rata-rata hipotetik, yang menunjukkan bahwa pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Sumatera Utara memiliki motivasi kerja yang tinggi.

#### 4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja mampu menjelaskan sebesar 43,8% variasi motivasi kerja pegawai, sedangkan 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa penilaian kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hasil wawancara pendukung menunjukkan bahwa sebagian pegawai menilai sistem penilaian kinerja yang diterapkan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi dan kinerja nyata di lapangan. Kurangnya transparansi, ketidakjelasan kriteria penilaian, serta minimnya penghargaan berbasis kinerja berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, adil, transparan, dan berbasis kompetensi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memperbaiki kualitas pelayanan publik.

Selain itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trigunarso dkk. (2023) dan Tafonao (2023) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara penilaian kinerja dan motivasi kerja. Meskipun kontribusi variabel penilaian kinerja dalam penelitian ini relatif sedang, temuan ini tetap memperkuat bukti empiris bahwa sistem penilaian kinerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan tindak lanjut berupa pelatihan, promosi jabatan, serta pemberian insentif yang relevan agar proses penilaian kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mendorong pengembangan profesional dan peningkatan motivasi intrinsik pegawai.

#### 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,662 dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja mampu menjelaskan sebesar 43,8% variasi motivasi kerja pegawai, sedangkan 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan penilaian kinerja diikuti oleh peningkatan motivasi kerja sebesar 0,468 satuan. Secara deskriptif, rata-rata skor penilaian kinerja sebesar 187,91 dan motivasi kerja sebesar 108,89 berada di atas nilai hipotetik, yang menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP Provinsi Sumatera Utara secara umum memiliki penilaian kinerja dan motivasi kerja yang tinggi. Sebanyak 87% pegawai berada pada kategori penilaian kinerja tinggi dan 73,9% berada pada kategori motivasi kerja tinggi. Temuan ini memperkuat hasil analisis statistik bahwa penilaian kinerja yang baik berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi.

#### 6. Ucapan Terimakasih

1. Kepada seluruh karyawan dan dosen program Studi Psikologi di Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Utara Medan dan seluruh pegawai yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan membantu mereka menyelesaikan karya tulis ini.

## 7. Referensi

- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Anbarasu, D., Kumar, R., & Subramanian, K. (2024). Performance appraisal: A systematic evaluation of employee development in organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 45–60.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen pengantar bisnis modern: Kajian dasar manajemen instansi*. PT Rineka Cipta.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Trisakti.
- Arif, Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia: Strategi mengelola karyawan*. CAPS.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azzahra, S., Awalya, S. S., Priyani, P., & Fadilah, M. I. (2022). Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT Datascrip Cikarang. *JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)*, 3(1), 150–162. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>
- Bilqah, A. (2024). Evaluasi kinerja pegawai di instansi pemerintah: Penilaian objektif, adil, dan transparan. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 123–134.
- Darna, R. (2024). Persepsi pegawai terhadap sistem penilaian kinerja di instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 45–56.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen penilaian kinerja*. Airlangga University Press.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Gibson, J. L. (2000). *Organisasi: Perilaku, struktur, dan proses* (Edisi ke-5). Erlangga.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk instansi: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh penilaian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi daerah air minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). BPFE.
- Harahap, E. P. S., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(2), 115–123. <https://doi.org/10.51544/jmm.v6i2.2078>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hia, I., Waoma, S., & Damanik, T. P. (2021). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 257–262.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Raja Grafindo Persada.



- Laowo, A., & Sari, I. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Tong Tji Tea House Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 6(1), 1–11.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiyanti, D., Mulyatini, N., & Herlina, E. (2019). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 1–17.
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40, 812–825. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.7.812>
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis penilaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, dan aplikasi (Edisi ke-8). Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku organisasi. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama.
- Sidiq, I. F. (2012). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusdikmin Polri. Repository Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sipayung, S. M. (2019). Pengaruh motivasi dan penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai Rimba Baru. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 138–148.
- Siregr, N. T., & Suryalena. (2019). Pengaruh penilaian kinerja dan reward terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. *JOM FISIP*, 4(2), 1–9.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan pengembangan (Research and Development). Alfabeta.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118–129.
- Trigunarso, S. I., Muslim, Z., & Agustiansyah, A. (2023). Pengaruh penilaian kinerja dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada KPP Pratama Bandar Lampung Dua. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v7i1.2325>
- Waliamin, J. (2020). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada Hotel Pangrango 2 Bogor. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 77. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1244>
- Wijono, S. (2015). Psikologi industri dan organisasi. PT Adhitya Andrebina Agung.
- Suryani, H. (2015). Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam. Prenada Media.