



**KORELASI MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT. PLN UNIT PELAKSANA TRANSMISI BOGOR**

Erna Herlina¹ Slamet Sutrisno²

Universitas Pakuan, Indonesia^{1,2}

eherlina20@gmail.com¹; slametsutrisno377@gmail.com²

Abstrak

Diterima: 2 Februari 2022
Direvisi: 14 Februari 2022
Disetujui: 15 Februari 2022

Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor mengalami permasalahan terkait dengan produktivitas kerja. Permasalahan yang terjadi pada produktivitas karyawan harus segera diatasi agar tidak berdampak pada rendahnya produktivitas kerja institusi secara keseluruhan. Salah satu caranya dengan meningkatkan motivasi berprestasi karena akan memunculkan ide-ide atau gagasan, keinginan dan usaha untuk melakukan aktivitas dengan efektif dan efisien demi mencapai motif yang diinginkan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap 105 karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor. Teknik sampling dilakukan dengan teknik proporsional berstrata random sampling. Data dianalisis dengan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan. Semakin meningkat motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula produktivitas karyawan. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,637 yang masuk dalam kategori kuat. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *karyawan, korelasi, motivasi berprestasi, produktivitas*

Abstract

Employees of PT. PLN (Persero) Bogor Transmission Implementing Unit experienced problems related to work productivity. Problems that occur in employee productivity must be addressed immediately so as not to have an impact on the overall low work productivity of the institution. One way is to increase achievement motivation because it will bring up ideas, desires and efforts to carry out activities effectively and efficiently in order to achieve the desired motive. The purpose of this study was to determine the correlation of achievement motivation with employee productivity. This study uses a quantitative research approach. The study was conducted on 105 employees of PT PLN (Persero) Bogor Transmission Implementing Unit. The sampling technique was carried out using a proportional random sampling technique. Data were analyzed by correlation analysis. The results showed that there was a positive relationship between achievement motivation and employee productivity. The higher the achievement motivation, the higher the employee productivity, and conversely the lower the achievement motivation, the lower the employee productivity. The relationship between achievement motivation and employee productivity obtained a correlation coefficient of 0.637 which is included in the strong category. The conclusion of the study shows that there is a strong and positive relationship between achievement motivation and employee productivity.

Keywords: *employee, correlation, achievement motivation, productivity*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Suatu perusahaan didirikan tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai, seperti untuk memperoleh keuntungan, memenuhi kebutuhan pasar, mensejahterakan karyawan dan sebagainya. Agar semua tujuan itu dapat dicapai secara efektif dan efisien maka seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan dan melaksanakan manajemen secara baik dan benar. Di era saat ini harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha (Siddiqui, 2014). Perusahaan dengan menerapkan pemberdayagunaan sumber daya manusia akan menghasilkan produktivitas yang baik (Okoye dan Ezejiolor, 2013).

Produktivitas kerja pegawai dinyatakan juga dipengaruhi oleh motivasi berprestasi (Kohar, 2014). Perilaku motivasi berprestasi pegawai didasarkan pada pencapaian kesuksesan dan pencapaian aspirasi dalam hidup. Tujuan pencapaian yang dimiliki pegawai dapat mempengaruhi cara pegawai melakukan tugas pekerjaan. Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih realistis dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi menetapkan tujuan pribadi yang menantang tetapi dapat dicapai, sedangkan pekerja yang mempunyai motivasi berprestasi rendah cenderung untuk menetapkan tujuan yang sangat mudah atau hampir tidak mungkin untuk dicapai. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung menetapkan tujuan yang sangat tinggi untuk pekerjaannya dan motivasi tersebut mendorong kegigihan untuk mencapai tujuan (Ogunleye dan Osekita, 2016).

Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor mempunyai tugas dalam pemeliharaan meter dan proteksi, pemeliharaan instalasi penyaluran, pemeliharaan SCADATEL, dan melaksanakan Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Gardu Induk, Proteksi, Meter dan ScadaTel sesuai RKAP untuk menjaga kesiapan operasi instalasi. Tugas-tugas tersebut harus dilakukan oleh karyawan untuk mewujudkan dan mencapai target yang ditetapkan oleh Institusi. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, para karyawan diminta untuk menetapkan target kerja mingguan, bulanan, triwulanan, semesteran dan tahunan. Pelaksanaan rancangan target kerja karyawan telah dilakukan dengan baik namun karyawan menetapkan target kerja yang sesuai standar institusi, tidak ada upaya untuk mempunyai target kerja yang sedikit lebih tinggi dari target institusi. PT PLN telah melakukan berbagai program untuk memotivasi karyawan seperti memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, berinovasi dan disiplin serta menawarkan promosi jabatan. Namun untuk promosi jabatan lebih diprioritaskan bagi karyawan sesuai dengan masa kerjanya dengan tetap melihat hasil kinerja pada prestasi kerjanya yang dinilai setiap semester sesuai dengan formasi jabatan yang ada dalam perusahaan.

Motivasi yang ada pada diri karyawan mendorong timbulnya perbuatan yang dilakukan karyawan. Bekerja akan menjadi optimal jika mempunyai motivasi untuk mencapai kesuksesan. Motivasi berprestasi diwujudkan dalam bentuk usaha serta tindakan dengan berbagai upaya yang efektif sehingga mempengaruhi optimalisasi potensi yang dimiliki individu. Adanya motivasi berprestasi pada diri karyawan akan

memunculkan ide-ide atau gagasan, keinginan dan usaha untuk melakukan aktivitas dengan efektif dan efisien demi mencapai motif yang diinginkan tersebut. Kondisi tersebut membuat karyawan yang motivasi berprestasinya tinggi akan berhasil memperoleh kinerja produktivitas yang baik dan tinggi, dan karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi rendah cenderung memperoleh produktivitas yang rendah (Werdhiastutie, Suhariadi dan Partiwi, 2020).

Penelitian sebelumnya di Cimahi Indonesia melaporkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan (Aloysius, 2012). Rezeki dan Hidayat (2021) juga melakukan kajian pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan di Sri Lanka dengan hasil bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan. Sedangkan Mahmoudi *et al.* (2017) melakukan penelitian di Iran dengan hasil bahwa motivasi berprestasi berhubungan signifikan dengan kualitas pekerjaan. Budiwati dan Shinuranti (2019) melakukan penelitian di Cimahi Indonesia terkait pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas karyawan dengan hasil pengaruh yang signifikan dan positif. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Purwaningsih *et al.* (2021) di Tangerang Indonesia dengan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas karyawan.

Sebagian besar penelitian telah dilakukan dalam mengkaji hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan (Aloysius, 2012; Rezeki dan Hidayat, 2021) dan dengan kualitas pekerjaan (Mahmoudi *et al.*, 2017). Penelitian motivasi berprestasi dan produktivitas karyawan telah dikaji namun berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi dan produktivitas karyawan bukan hubungan antar dua variabel tersebut (Budiwati dan Shinuranti, 2019; Laksmiari, 2019; Purwaningsih *et al.*, 2021). Penelitian berkaitan dengan hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik mengkaji hubungan motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif melalui survei. Penelitian berupaya untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional berstrata random sampling.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 141 orang yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor. Berdasarkan perhitungan di atas dengan tingkat kesalahan 0,05% dari populasi sebanyak 141 orang yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi Bogor yang akan dijadikan sampel sebanyak 105 orang.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) oleh karyawan. Produktivitas karyawan adalah penilai manajemen yang merupakan perbandingan antara keluaran (output) dengan sumber daya yang digunakan (input) oleh karyawan yang dinilai oleh Atasan pegawai menggunakan kuesioner berdasarkan dimensi yaitu (a) dimensi output yang terdiri dari (1) jumlah aktivitas (proyek, pekerjaan, kegiatan) yang dikerjakan, (2) jumlah sarana kerja yang dapat dimanfaatkan (difungsikan), (3) kuantitas dan kualitas kerja dan taraf pencapaian tujuan (met the demand) dan (4) jumlah output yang dihasilkan dan (b) dimensi input meliputi (1) tenaga kerja, (2) biaya, (3) bahan dan peralatan, dan (4) faktor organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai cita-cita, dan menggunakan keahlian serta kemampuan yang dimiliki untuk mencapai

tujuan sesuai standar yang ditetapkan yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan berdasarkan dimensi yaitu: (a) menguasai kebutuhan, (b) mempunyai orientasi kerja yang baik, (c) menyukai persaingan, (d) berfikir realistis, dan (e) suka dengan evaluasi kinerja. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan pendekatan asosiatif. Pada analisis data ini secara berurutan membahas tentang analisis deskriptif, dan analisis korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dan pengolahan data dideskripsikan dalam bentuk distribusi variabel, dan uji korelasi. Hasil-hasil dari perhitungan dan pengolahan data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Produktivitas Karyawan

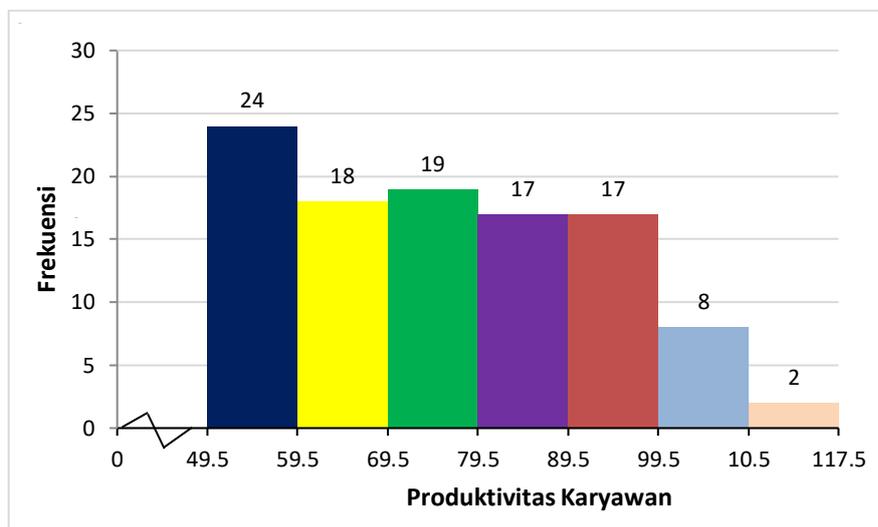
No	Jenis Deskripsi	Nilai
1.	Jumlah Responden (N)	105
2.	Skor tertinggi	117
3.	Skor terendah	50
4.	Skor rata-rata (mean)	76,26
5.	Simpangan Baku (standar Deviasi)	16,49
6.	Distribusi frekuensi (varians)	272,12
7.	Skor sering muncul (modus)	55
8.	Rentang (range)	67
9.	Banyak Kelas	7
10.	Panjang Kelas	10

Hasil analisis deskripsi data produktivitas karyawan diperoleh rata-rata sebesar 76,26, median sebesar 76, modus sebesar 55, standar deviasi sebesar 16,49, varian sebesar 272,12, range sebesar 67, data terendah sebesar 50 dan data tertinggi sebesar 117. Tabel dan grafik distribusi frekuensi produktivitas karyawan dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Karyawan

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	50 – 59	24	22,9
2.	60 – 69	18	17,1
3.	70 – 79	19	18,1
4.	80 – 89	17	16,2
5.	90 – 99	17	16,2
6.	100 – 109	8	7,6
7.	110 – 117	2	1,9
	Jumlah	105	100

Hasil distribusi frekuensi produktivitas karyawan diketahui bahwa frekuensi terendah sebesar 1,9% dengan skor 110 – 117. Frekuensi tertinggi sebesar 22,6% dengan skor 50–59. Distribusi frekuensi produktivitas karyawan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Histogram Skor Variabel Produktivitas Karyawan

Instrumen produktivitas karyawan terdiri dari 25 pernyataan valid, skor teoritik terendah adalah $25 = (25 \times 1)$, data tertinggi $125 = (25 \times 5)$ dengan median teoritik sebesar $75 = ((25+125)/2)$. Skor empirik (hasil penelitian) terendah adalah 50 dan data tertinggi adalah 117 dan diperoleh median empirik sebesar $83,5 = ((50+117)/2)$. Hasil menunjukkan bahwa median empirik lebih besar daripada median teoritik $83,5 > 75$, artinya produktivitas karyawan pada penelitian ini termasuk tinggi.

Instrumen motivasi berprestasi terdiri dari 26 butir pertanyaan valid. Hasil rangkuman data hasil skor jawaban responden terkait dengan motivasi berprestasi dipaparkan pada tabel deskripsi data pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Data Motivasi Berprestasi

No	Jenis Deskripsi	Nilai
1.	Jumlah Respdn (N)	105
2.	Skor tertinggi	106
3.	Skor terendah	57
4.	Skor rata-rata (mean)	81,03
5.	Simpangan Baku (standar Deviasi)	13,15
6.	Distribusi frekuensi (varians)	172,99
7.	Skor sering muncul (modus)	62
8.	Rentang (range)	49
9.	Banyak Kelas	7
10.	Panjang Kelas	7

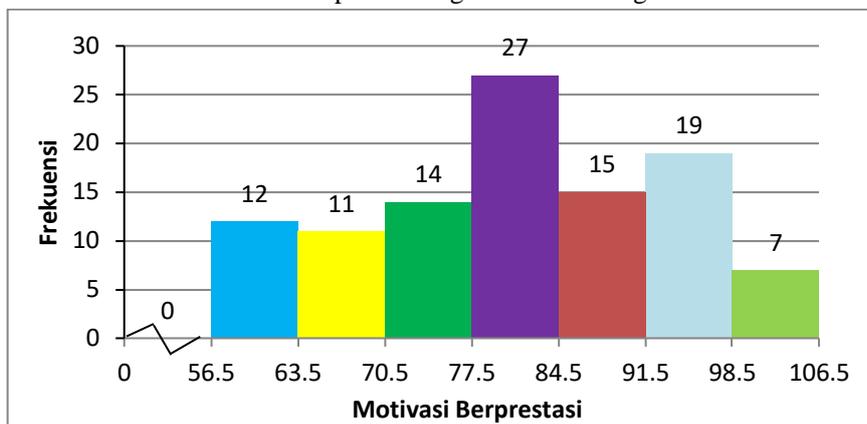
Hasil analisis deskripsi data motivasi berprestasi diperoleh rata-rata sebesar 81,03, median sebesar 79, modus sebesar 78, standar deviasi sebesar 13,15, varian sebesar 172,99, range sebesar 49, data terendah sebesar 57 dan data tertinggi sebesar 106. Tabel dan grafik distribusi frekuensi motivasi berprestasi dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	57 – 63	12	11,43
2.	64 – 70	11	10,48
3.	71 – 77	14	13,33
4.	78 – 84	27	25,71
5.	85 – 91	15	14,29
6.	92 – 98	19	18,09
7.	99 - 106	7	6,67
	Jumlah	105	100

Hasil distribusi frekuensi motivasi berprestasi diketahui bahwa frekuensi terendah sebesar 6,67% dengan skor 99 – 106. Frekuensi tertinggi sebesar 25,71% dengan skor 78 –

84. Distribusi frekuensi motivasi berprestasi digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Skor Variabel Motivasi Berprestasi

Instrumen motivasi berprestasi terdiri dari 26 pernyataan valid, skor teoritik terendah adalah $26 = (26 \times 1)$ dan skor teoritik tertinggi adalah $130 = (26 \times 5)$ dengan median teoritik sebesar $78 = ((26 + 130) / 2)$. Skor empirik (hasil penelitian) terendah adalah 57 dan data tertinggi adalah 106 dengan median empirik sebesar $81,5 = ((57 + 106) / 2)$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa median empirik lebih besar daripada median teoritik $81,5 > 78$, artinya motivasi berprestasi karyawan pada penelitian ini termasuk tinggi.

Hasil perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan variabel produktivitas karyawan (Y), menghasilkan harga koefisien korelasi r sebesar 0,762. Koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dan produktivitas karyawan adalah positif. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji t . Hasil analisis uji t diperoleh besaran t_{hitung} sebesar 11,958. Hasil perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,983). Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan sangat signifikan.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Signifikan Korelasi

N	ry2	thitung	ttabel		Kesimpulan
			0,05	0,01	
105	0,762	11,958	1,983	2,617	Sangat Signifikan

Hasil analisis hubungan sederhana tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menjawab uji hipotesis statistik yaitu: menolak H_0 yang menyatakan tidak terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan dan menerima H_1 yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh sangat signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih baik. PT PLN melakukan beragam program yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik seperti dengan memberikan kompensasi bagi karyawan yang bekerja sesuai target, memberikan promosi, memberikan penghargaan dan mengadakan kompetisi antar karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Program-program yang dilakukan perusahaan tersebut mendorong karyawan untuk dapat mencapai prestasi. Karyawan mempunyai usaha atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut membuat karyawan semakin bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakannya, fokus pada tujuan untuk menapai target kerja dan mementingkan umpan balik yang akan diperolehnya dari

prestasi yang diperolehnya. Sikap dan perilaku karyawan dalam pekerjaan tersebut membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih baik dan mempunyai produktivitas yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Nurmayanti dan Furkan (2017) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas guru dengan koefisien regresi 0,404. Hasil serupa dilaporkan oleh Laisa, Fiera Zelinsha., & Monoarfa (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Konsep motif sebagai daya atau kekuatan dalam diri seseorang yang dapat mendorong motivasinya untuk berprestasi yang dapat dilihat dari semangatnya dalam melakukan sesuatu baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motif diri dapat menjadi pemicu yang menimbulkan motivasi dalam mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam kegiatan organisasi (Wullur, 2019). Ketika individu termotivasi secara intrinsik akan cenderung mencari tantangan dan keinginan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya melalui minat untuk belajar, tumbuh dan berhasil. Individu yang termotivasi secara intrinsik memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengambil inisiatif dan melakukan perilaku baru. Individu tersebut juga mengalami pengalaman yang lebih besar ketangguhan dan kemauan untuk melanjutkan tindakan meskipun menghadapi hambatan dan kesulitan, bahkan ketika menghadapi risiko yang lebih besar memiliki kepercayaan diri meningkatkan upaya ketika kinerja dan bertahan sampai mereka berhasil (Metz, 2018).

Hasil berbeda dari hasil penelitian ini dilaporkan oleh Hidayat, Hadiyuswara, & Atomy (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas namun tidak signifikan. Hasil berbeda juga dilaporkan oleh Guang & Huajun (2019) bahwa motivasi berprestasi memiliki efek negatif langsung pada kinerja hasil. Penelitian serupa dapat dilakukan lebih lanjut untuk mengklarifikasi hasil

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat korelasi positif, sangat signifikan dan bertaraf kuat antara motivasi berprestasi dengan produktivitas karyawan. Semakin meningkat motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan populasi yang lebih besar dan lebih luas.

BIBLIOGRAFI

- Aloysius, S. M. (2012) "Self Motivation for Achievement and Its Impact on the Employees' Performance and Satisfaction," *SSRN Electronic Journal*, (July 2012). doi: 10.2139/ssrn.2186389.
- Budiwati, S. dan Shinuranti, I. (2019) "Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), hal. 170–175.
- Guang, L. dan Huajun, Y. (2019) "Effects of extrinsic incentive and intrinsic motivation on college teacher's research performance," *Science Research Management*, 40(1), hal. 199–208.
- Hidayat, S., Hadiyuswara, I. G. dan Atomy, S. (2019) "Achievement of Organizational Performance: the Role of Jobmotivation, Job Satisfaction, and Job Productivity," *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2). doi: 10.18196/mb.10176.
- Kohar, K. (2014) "Productivity of Trainers Seen From Achievement Motivation, Creativity and Working Climate," *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSRJRME)*, 4(2), hal. 46–50. doi: 10.9790/7388-04224650.
- Laisa, Fiera Zelinsha., & Monoarfa, V. (2018) "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty

- Gorontalo),” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Jambura*, 1(2), hal. 180–190.
- Laksmiari, N. P. P. (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), hal. 54–63.
- Mahmoudi, G. *et al.* (2017) “Relationship of Employees’ Achievement Motivation and Quality of Working Life with Their Self-efficacy at Selected Hospitals with a Multi-group Analysis: Moderating Role of Organizational Ownership,” *Materia Socio Medica*, 29(4), hal. 237. doi: 10.5455/msm.2017.29.237-241.
- Metz, J. D. (2018) “The impact of achievement motivation, job satisfaction and work-life balance among retail managers,” *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, (2-A(E)), hal. No-Specified. Tersedia pada: <https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/992>.
- Ogunleye, A. J. dan Osekita, D. A. (2016) “Effect of Job Status, Gender, and Employees’ Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria,” *European Scientific Journal*, *ESJ*, 12(26), hal. 235. doi: 10.19044/esj.2016.v12n26p235.
- Okoye, P. V. C. dan Ezejiofor, R. A. (2013) “The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity,” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10). doi: 10.6007/ijarbss/v3-i10/295.
- Purwaningsih, Y. *et al.* (2021) “Hubungan Disiplin Pegawai Dan Motivasi Berprestasi Dengan Produktivitas Pegawai Di Dinas Sosial Kota Tangerang,” *Jurnal Pemandhu*, 2(2), hal. 154–160.
- Rezeki, F. dan Hidayat, R. (2021) “The effect of compensation, work discipline and achievement motivation on employee performance,” *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), hal. 13. doi: 10.33062/mjb.v6i1.414.
- Siddiqi, M. N. (2014) “Success of an Organization is a result of Employees Performance,” *Advances in Social Sciences Research Journal*, 1(4), hal. 179–201. doi: 10.14738/assrj.14.280.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F. dan Partiw, S. G. (2020) “Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources,” *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), hal. 747–752. doi: 10.33258/birci.v3i2.886.
- Wijaya, L. A., Nurmayanti, S. dan Furkan, L. M. (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur,” *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1), hal. 1–16.
- Wullur, M. M. (2019) “Relationship of Leadership Style and Achievement Motivation to Productivity of Training and Education Participants in North Sulawesi, Indonesia,” *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 382(Icet), hal. 229–233. doi: 10.2991/icet-19.2019.58.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

