



## Pengaruh Profesionalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Palembang

Rio Arizona<sup>1</sup>, Agus Mulyani<sup>2</sup>, Heryati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas PGRI Palembang

Received: 23 November 2023  
Revised : 02 Desember 2023  
Accepted: 09 Desember 2023

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the influence of professionalism and job motivation on the work productivity of employees of the Public Works and Spatial Planning Agency of Palembang. This research uses an associative method. The population in this study consists of all employees of the Palembang Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR), totaling 105 people, including 64 civil servants and 41 honorary employees. The sample in this study consists of 64 employees of the Palembang Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR). The data collection techniques used in this study are questionnaires and documentation. Based on the research findings, it is concluded that there is a significant influence of professionalism and job motivation simultaneously on the work productivity of employees of the Palembang Public Works and Spatial Planning Agency (PUPR). This means that professionalism and job motivation can affect employee work productivity.*

**Keywords:** Professionalism, motivation, work productivity.

(\*) Corresponding Author: [rioarizona578@gmail.com](mailto:rioarizona578@gmail.com),

**How to Cite:** Arizona, R., Mulyani, A., & Heryati. (2023). Pengaruh Profesionalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10435262>

## PENDAHULUAN

Setiap komunitas publik ataupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang diinginkan dan visi organisasi. Untuk melihat keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari produktivitas kerja pegawainya (Soetjipto, 2015:3). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas seseorang atau sebuah organisasi dalam melakukan tugas-tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Produktivitas kerja diukur berdasarkan jumlah *output* atau hasil yang dihasilkan dalam satu periode waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah *input* atau sumber daya yang diterapkan dalam proses tersebut. *Output* yang dihasilkan dalam produktivitas kerja bisa berupa barang atau jasa, dan inputnya dapat berupa waktu, tenaga kerja, uang, atau sumber daya lainnya. Tujuan dari meningkatkan produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, sehingga dapat meningkatkan profitabilitas atau pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Kementerian Ketenagakerjaan, 2019:8).

Beberapa faktor memiliki peran dalam memengaruhi kinerja efektif pegawai. Setiawan (2019:49) menjelaskan bahwa profesionalitas kerja dan motivasi kerja yaitu beberapa elemen yang memiliki pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja para pegawai. Kusumastuti (2018:136) menjelaskan bahwa keahlian seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan positif dan sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi disebut profesionalitas. Ini melibatkan pemahaman,



keahlian, dan sikap kerja yang positif. Seorang yang profesional biasanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien, akurat, dan tepat waktu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rohman & Handayani (2019:163), motivasi kerja merujuk pada semangat yang mendorong individu untuk mencapai tujuan khusus dan meraih kesuksesan dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini dapat berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) atau dari faktor eksternal seperti penghargaan atau imbalan (motivasi ekstrinsik). Seorang yang memiliki motivasi kerja biasanya lebih produktif karena mereka memiliki tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya dengan sungguh-sungguh.

Jadi, kedua faktor tersebut, dalam hal ini profesionalitas kerja dan motivasi kerja, dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Ketika seseorang memiliki fase profesionalitas kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang kuat, mereka akan lebih efektif dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan mereka, serta menghasilkan lebih banyak hasil dalam waktu yang lebih singkat.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) ialah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam pembangunan infrastruktur dan penataan ruang di suatu daerah. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, Dinas PUPR perlu meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi sejauh mana profesionalisme dan motivasi kerja berkontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas PUPR.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas PUPR dan wawancara peneliti dengan pegawainya ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan profesionalitas kerja dan motivasi kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Palembang. Permasalahan tersebut antara lain kurangnya pengembangan keterampilan. Pegawai yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan tidak mendapatkan pelatihan yang cukup cenderung merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga dapat menyebabkan rendahnya profesionalitas kerja. Kemudian, lingkungan kerja yang tidak sehat. Suasana kerja yang tidak nyaman, berkonflik, atau terlalu stres dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan profesionalitas kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kebijakan manajemen yang buruk, ketidakadilan, atau kurangnya dukungan dari rekan kerja. Permasalahan lainnya adalah kurangnya insentif. Insentif, seperti bonus atau promosi. Ketika pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka tidak dihargai atau bahwa tidak ada kemungkinan untuk naik pangkat, mereka cenderung menjadi kurang termotivasi.

Penelitian Idris (2017:36) menyimpulkan profesionalitas kerja, semangat kerja, dan konteks kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor profesionalitas kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Budiwati dan Shinuranti (2019) menyimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan hasil analisis determinasi didapatkan hasil naik turunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja Artinya jika motivasi kerja maka akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Palembang”.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan kolaboratif. Sugiyono (2018:19) menjelaskan bahwa metode penelitian asosiatif adalah pendekatan yang dimanfaatkan untuk memeriksa korelasi antara dua variabel atau lebih. Metode ini melibatkan pengumpulan informasi dari sampel yang dikumpulkan secara acak atau sengaja, dan kemudian menganalisis informasi tersebut secara statistik untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang penting antara variabel tersebut. Analisis regresi, analisis korelasi, dan analisis kausalitas adalah contoh metode asosiasional. Pendekatan ini sering digunakan dalam studi variabel yang saling tergantung dalam ilmu sosial, ekonomi, psikologis, dan lainnya.

Populasi yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini, 105 tenaga kerja dari cabang Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang terlibat sebagai partisipan, dengan 64 di antaranya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 41 sebagai staf kontrak, sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang.

Sumber pengumpulan data yang dipakai ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data sekunder dengan teknik dokumentasi serta melakukan observasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah kuesioner, dokumentasi dan observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 1 Hasil *Output* Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.143	6.000		1.857	.068
Profesionalitas (X1)	.386	.146	.307	2.642	.010
Motivasi Kerja (X2)	.748	.217	.400	3.446	.001

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 1, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = 11,143 + 0,386X_1 + 0,748X_2$$

Dimana:

Konstanta = 11,143

X<sub>1</sub> = Profesionalitas (0,386)

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja (0,748)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien regresi untuk kompetensi profesional adalah 0,386, maka peningkatan kompetensi sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 38%.
- 2) Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,74 artinya peningkatan motivasi kerja sebesar 10% akan menghasilkan peningkatan produktivitas sebesar 74%.

**Koefisien Determinasi**

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.374	.354	5.256

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Profesionalitas (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai 0,612 dapat diprediksi dari korelasi antara variabel profesionalisme (X1) dan motivasi kerja (X2) dan produktivitas kerja (y). Nilai Adjusted R Square dapat digunakan untuk menyimpulkan kekuatan hubungan antara dua variabel bebas (dalam hal ini profesionalisme dan motivasi kerja) dan satu variabel terikat (produktivitas kerja). Nilai Adjusted R Square = 0,354, seperti terlihat pada tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang relatif besar terhadap variabel dependen (produktivitas kerja dalam hal ini), terhitung sebesar 35,4%. Namun faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi, dan sikap berpengaruh sebesar 64,6% terhadap produktivitas.

**Uji Parsial(t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.143	6.000		1.857	.068
	Profesionalitas (X1)	.386	.146	.307	2.642	.010
	Motivasi Kerja (X2)	.748	.217	.400	3.446	.001

Sumber: Data diolah SPSS versi 26

Dari hasil yang terdapat pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial dari variabel independen tertentu terhadap beberapa variabel dependen yang telah ditetapkan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diuji.

- 1) Hipotesis 1

Tabel 3 menunjukkan nilai variabel profesionalitas sebesar 2.642 dengan tingkat signifikansi 0,010 0,05. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara kompetensi profesional dan produktivitas pekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Ranah Masyarakat (PUPR) Palembang.

## 2) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 3 pada uji hipotesis kedua, ditemukan bahwa nilai t untuk faktor motivasi kerja adalah 3.446 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang, sesuai dengan hipotesis kedua.

## Uji Simultan(F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh semua variabel independen.

Tabel 4 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	1008.140	2	504.070	18.250	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1684.860	61	27.621		
	Total	2693.000	63			

Sumber: data diolah SPSS versi 26

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Fhitung untuk model regresi adalah 18.250 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi model regresi lebih rendah dari tingkat signifikansi sebenarnya dari data. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel bebas, seperti tingkat profesionalitas dan motivasi kerja, dengan variabel keterikatan, yaitu produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, baik profesionalitas maupun motivasi kerja secara bersama-sama berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Profesionalitas terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan profesionalitas terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang. Hal ini merupakan korelasi yang kuat antara tingkat profesionalisme seorang pekerja dengan tingkat produktivitasnya dalam bekerja di PUPR Palembang. Profesionalisme dapat dilihat sebagai kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan standar profesi yang berlaku di bidangnya, sedangkan produktivitas kerja mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PUPR Palembang dengan tingkat kompetensi profesional yang lebih tinggi juga cenderung menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Profesionalisme dalam konteks ini dapat membantu pegawai PUPR Palembang merasa lebih terinspirasi dan berkomitmen terhadap

pekerjaannya, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat profesionalisme yang tinggi berdampak positif pada pengembangan pegawai di berbagai bidang seperti pemahaman tugas dan tanggung jawab, keterampilan memecahkan masalah, dan ketahanan di bawah tekanan.

Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan mengurangi jumlah kesalahan yang dilakukan saat melakukan tugas. Dalam konteks ini, temuan penelitian menunjukkan bahwa pegawai PUPR Palembang dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka sendiri melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan seterusnya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perhatian terhadap aspek profesionalitas pegawai perlu menjadi prioritas, seperti meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial, mengoptimalkan sistem penilaian kinerja, dan mendorong partisipasi dalam program pengembangan karir. Jelas bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, dan bahwa mengembangkan keterampilan ini harus menjadi bagian sentral dari setiap upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja mereka. Ini berarti bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas PUPR Palembang dengan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi lebih cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Tingkat motivasi tempat kerja yang tinggi dapat menginspirasi pekerja untuk memberikan segalanya di tempat kerja, mengatasi hambatan, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Motivasi dan produktivitas tempat kerja telah terbukti memiliki korelasi positif, menyoroti perlunya mengatasi faktor motivasi intrinsik di tempat kerja. Hal ini dapat berupa pujian dan penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan untuk belajar dan berkembang, dukungan sosial dari kolega, dan pimpinan memiliki peran penting, serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan untuk mengembangkan strategi Dinas PUPR Palembang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain memberikan pengakuan atas upaya karyawan, memberikan kesempatan untuk pengembangan dan pelatihan profesional, serta mengembangkan norma kerja yang mendukung.

### **Pengaruh Profesionalitas dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja**

Melihat dari hasil penelitian, dapat dirangkum bahwasannya keterampilan profesional dan dorongan memiliki dampak yang penting terhadap kinerja yang efektif di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Palembang. Ini berarti bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat keahlian yang dimiliki dan motivasi mereka dalam bekerja. Profesionalisme mencakup keterampilan, pengetahuan, dan praktik kerja yang sepadan dengan persyaratan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, mereka cenderung melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Motivasi di tempat kerja juga penting untuk meningkatkan hasil. Pekerja

yang termotivasi memiliki keinginan kuat untuk berhasil dalam pekerjaan mereka dan melakukan segala upaya untuk memberikan dampak positif. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan antusiasme, dedikasi, dan upaya pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Ketika profesionalisme dan motivasi kerja dipupuk, produktivitas tempat kerja yang maksimal dimungkinkan. Seorang profesional pekerja keras akan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi mereka, menghasilkan hasil yang memuaskan dan berkualitas tinggi bagi pemberi kerja mereka. Sementara itu, motivasi kerja yang ditunjang oleh profesionalisme akan mendorong Seseorang dapat meningkatkan kecepatan dan efisien serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dalam menentukan tugas .

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Uji Simultan (F) diperoleh nilai signifikan variabel profesionalitas dan motivasi kerja terhadap produktifitas yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel profesionalitas dan motivasi kerja terhadap produktifitas kerja.

### **REFERENSI**

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiwati, S., & Shinuranti, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil. (PNS). Jurnal JTKP*
- Bukit, B., et al, (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ZAHHR Publishing. Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia. Jakarta.
- Diniaty, A. (2014) *Mengungkap Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian UIN SUSKA Riau. Pekanbaru.
- Falentina K. G., & Rani, L. L., Sherly, P. (2018). *Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado*.
- Fiera, Z L., & Valentina, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis , 1(2)*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, Mamduh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP. STIM KPN. Yogyakarta.
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Idris, N. (2017). *Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kuta Utara*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3) : 34-47.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2019). *Indeks Produktivitas Kerja di Indonesia*. Kementerian Ketenagakerjaan. Jakarta.
- Khairani, M. (2014). *Psikologi Belajar*. Aswaja Presindo. Yogyakarta.
- Kusumastuti, R. D. (2018). *Pengaruh Profesionalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT BPR Nusamba*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(2) : 135-143
- Mulyadi. (2019). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(1) : 23-34.
- Octavia, D. (2020). *Ciri-ciri Profesi dalam Perspektif Organisasi Pengajar Dunia*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Komunikasi dan Multikulturalisme*, 3(1) : 1-8.
- Purba, S., dkk. (2020). *Etika Profesi: Membangun Profesionalisme Diri*. Yayasan Kita Menulis.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. Boston.
- Rohman, A. & Handayani, P. W. (2019). *Faktor-faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2) : 160-172
- Suyuti, C. (2018). *Metode Penelitian Sosial: Teori dan Praktik*. Prenada Media
- Sedarmayanti.. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, B. (2019). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Tegal*. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1) : 47-58.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, B. (2015). *Meningkatkan Produktivitas Kerja di Indonesia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R& D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Usman., & Yanti (2020). *Pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Selatan*. *Bongaya Journal of Research in Management*, 3(2).
- Wijaya, Tony. (2018), *Manajemen Kualitas Jasa, Edisi Kedua*. PT. Indeks. Jakarta.