

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN PENDOPO

Niken Setiawati¹, Taufik Awaludin², Sam Cay³, Amirudin⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹nikensetiawati57@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01844@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ³dosen02206@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ⁴dosen01275@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the partial effect of work motivation on employee performance at Pendopo Restaurant, the partial effect of work discipline on employee performance at Pendopo Restaurant, and the simultaneous effect of work motivation and work discipline on employee performance at Pendopo Restaurant. This is a quantitative study, with a population of 50 respondents and a sample size of 50 respondents, using a saturated sampling technique. The method applied is quantitative. Data analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis testing. The research results indicate that work motivation has a positive effect on employee performance. Work discipline also has a positive effect on employee performance. Additionally, both work motivation and work discipline have a positive effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Restoran Pendopo. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin terhadap kinerja karyawan Pada Restoran Pendopo. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan Pada Restoran Pendopo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini memiliki populasi sebanyak 50 responden dan jumlah sampel 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenuh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis data menggunakan uji va-liditas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran kunci dalam memilih, mengelola, dan mengembangkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Rivaldo (2022) Berkembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal itu tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang baik bagi suatu perusahaan tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia, dengan kualitas sumber daya yang baik kinerja suatu perusahaan akan berjalan baik pula. Sebaliknya sumber daya manusia yang kurang memadai menyebabkan organisasi berjalan tidak baik atau kurang sehat. Menurut Jufrizen & Sitorus, (2021: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Oki Agustian (2019) Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Berikut adalah data pencapaian target karyawan pada Restoran Pendopo yang didapat dari bagian personalia sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja karyawan Restoran Pendopo Tahun 2022-2023

Unsur yang dinilai	Target skor	Pencapaian Rata-Rata (%)					
		Tahun 2022			Tahun 2023		
		Jumlah Orang	Nilai Rata-rata	Skor (%)	Jumlah Orang	Nilai Rata-rata	Skor (%)
Kuantitas Kerja	100%	50	65	17%	50	83	23%
Kualitas kerja	100%	50	74	20%	50	75	21%
Kerja sama	100%	50	80	21%	50	65	18%
Tanggung jawab	100%	50	76	20%	50	70	19%
Inisiatif	100%	50	84	22%	50	68	19%
Total			379			361	
Rata-Rata			76			72	

umber: Data Survey 2022-2023

Dari data yang ada diatas dapat terlihat bahwa penilaian kinerja yang di targetkan belum memenuhi capaian sasaran kinerja karyawan pada

restoran pendopo yang belum maksimal. Pada tahun 2022 rata-rata sebesar (76) serta pada tahun 2023 rata-rata skor sebesar (72). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai kinerja karyawan yang belum mencapai target penilaian.

Penelitian kali ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Variabel X1 yaitu Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu Nova Susanti (2022).

Menurut Rusti Sulastri (2022) motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku dengan baik untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Agar dapat mencapai tujuan tersebut karyawan membutuhkan dorongan sehingga mereka memberikan hasil yang baik pada perusahaan yaitu motivasi dan perlakuan secara adil dan objektif.

Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi (Maharani et al, 2023).

Berdasarkan penelitian sebelumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satu motivasi yaitu Destin Alfianika et al., (2023) Hasil Penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan D.R. Suparman et al.,(2023) bahwa Hasil Penelitian Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sesi & Suwandana (2019) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sedangkan Hasil Penelitian Agus Dwi Cahya et al (2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian Dewi Yuliantika et al (2021) Motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah data Pra Survei Motivasi pada Restoran Pendopoyang didapat dari bagian personalia sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pra Survei Motivasi pada Restoran Pendopo Tahun 2023

No.	Indikator	Distribusi Jawaban				Total Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		SB	B	TB	STB				
		5	4	2	1				
1	Kebutuhan fisiologis.	0	6	20	24	50	88	35%	TIDAK BAIK
2	Kebutuhan akan rasa aman	0	7	23	20	50	94	38%	TIDAK BAIK
3	Kebutuhan untuk disukai	15	8	15	12	50	149	60%	BAIK
4	Kebutuhan harga diri	10	23	12	5	50	171	68%	BAIK
5	Kebutuhan pengembangan diri	16	14	10	10	50	166	66%	BAIK
JUMLAH						250	668	53%	

Sumber : Data Prasurvei disiplin

Berdasarkan hasil tabel pra survey di atas tentang variabel motivasi dari 50 responden menyatakan pernyataan no 1 Kebutuhan fisiologis, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat tidak baik sebesar 24, dan menyatakan pernyataan no 2 yaitu Kebutuhan akan rasa aman, terlihat mayoritas responden tidak baik 23. no 3 Kebutuhan untuk disukai, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat baik dan tidak baik sebesar 15, dan menyatakan pernyataan no 4 yaitu Kebutuhan harga diri, terlihat mayoritas responden tidak baik 23. no 5 Kebutuhan pengembangan diri, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 16.

Selain variabel X1 peneliti juga mengangkat variabel X2 yaitu Disiplin.. Menurut Harahap dan Satria (2020: 9) disiplin merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Efendi (2019: 8) Pentingnya disiplin dalam perusahaan juga dikemukakan oleh yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu peningkatan disiplin menjadi suatu momok yang penting pada manajemen sumber daya manusia

sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu Menurut Efendi (2019: 8) Pentingnya disiplin dalam perusahaan juga dikemukakan oleh yang mengatakan bahwa semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan baik tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhiya supaya meningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satu disiplin yaitu Hasil Penelitian Uswatun Chassanah (2023) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian Clara Angela & Hikmah (2023) disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil Penelitian Raymond et al., (2023) disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil Penelitian Pramularso dan Nurul (2023) disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data permasalahan yang paling krusial mengenai disiplin yaitu absensi.

Tabel 1.3
Pra Survei Disiplin pada Restoran Pendopo Tahun 2022

No.	Indikator	Distribusi Jawaban				Total	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		SB	B	TB	STB				
		5	4	2	1				
1	Frekuensi Kehadiran	19	10	3	18	50	159	64%	BAIK
2	Tingkat Kewaspadaan	0	3	21	26	50	80	32%	TIDAK BAIK
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	1	2	27	20	50	87	35%	TIDAK BAIK
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	10	30	0	10	50	180	72%	BAIK
5	Etika Kerja	27	2	20	1	50	184	74%	BAIK
JUMLAH						250	690	55%	

Sumber : Data Prasurvei disiplin

Berdasarkan hasil tabel 1.3 pra survey di atas tentang variabel disiplin dari 50 responden menyatakan pernyataan no 1 yaitu frekuensi kehadiran, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 19, dan menyatakan pernyataan no 2 yaitu Tingkat Kewaspadaan, terlihat mayoritas responden tidak baik sebesar 26. pernyataan no 3 yaitu Ketaatan Pada Standar Kerja, Dari data ini, terlihat mayoritas responden tidak baik sebesar 27, dan menyatakan pernyataan no 4 yaitu Ketaatan Pada Peraturan Kerja, terlihat mayoritas responden baik sebesar 30. Serta menyatakan pernyataan no 5 yaitu Etika Kerja,

terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 27.

Tabel 1.4
Pra Survei Disiplin pada Restoran Pendopo Tahun 2023

No.	Indikator	Distribusi Jawaban				Total	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Keterangan
		SB	B	TB	STB				
		5	4	2	1				
1	Frekuensi Kehadiran	10	19	3	18	50	150	19%	BAIK
2	Tingkat Kewaspadaan	0	3	21	26	50	80	10%	TIDAK BAIK
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	23	12	1	14	50	179	23%	BAIK
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	12	27	1	10	50	180	23%	BAIK
5	Etika Kerja	27	2	20	1	50	184	24%	BAIK
JUMLAH						250	773	100%	

Sumber : Data Prasurvei disiplin

Berdasarkan hasil tabel 1.4 pra survey di atas tentang variabel disiplin dari 50 responden menyatakan pernyataan no 1 yaitu frekuensi kehadiran, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 15, dan menyatakan pernyataan no 2 yaitu Tingkat Kewaspadaan, terlihat mayoritas responden tidak baik sebesar 26. pernyataan no 3 yaitu Ketaatan Pada Standar Kerja, Dari data ini, terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 23, dan menyatakan pernyataan no 4 yaitu Ketaatan Pada Peraturan Kerja, terlihat mayoritas responden baik sebesar 27. Serta menyatakan pernyataan no 5 yaitu Etika Kerja, terlihat mayoritas responden sangat baik sebesar 27.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Kasmir (2017: 6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, penelitian, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Kasmir (2016: 15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan dan menjaga hubungan industrial sampai

pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sedangkan menurut Prasadja dalam Hery (2018: 15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Drs. Hasibuan dalam jurnal Tumengko (2020: 38) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sihotang dalam jurnal Stevan (2020: 10) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Kasmir (2016: 15) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan dan menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (goal) bersama.

Pengertian Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau dapat juga dapat diartikan sebagai pencapaian dari seseorang dalam menyelesaikan

tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan nilai moral dan etika. Selanjutnya, menurut Kasmir (2019: 182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan kepada beberapa pendapat ahli yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian dari seorang karyawan karena telah menyelesaikan tanggung jawabnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan organisasi atau instansi

Kata motivasi mempunyai pengertian : hasrat, keinginan, harapan tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif. Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “bergerak”. Definisi komprehensif motivasi adalah proses definisi fisiologi dan psikologi yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif. Proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Fahmi (2017:100), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.

Menurut Wibowo (2015:322) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kekuatan yang

mendorong individu untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan, keinginan, atau tujuan tertentu. Proses ini melibatkan dorongan internal yang menggerakkan perilaku seseorang menuju pencapaian insentif atau hasil yang diharapkan

Menurut Hamali (2018: 214) menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) yang menyatakan bahwa, disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rachman (2017: 2) disiplin kerja adalah upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan dari kuisisioner yang harus diganti atau di hilangkan karena dianggap tidak relevan. Dalam penelitian yang dilakukannya menyatakan apabila nilai sig (2-tailed) pada skor konstruk $< 0,05$ berarti item pertanyaan dinyatakan valid. Uji validitas sering juga digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur sesuatu yang ingin di ukur

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner penelitian yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's alpha masing-masing instrumen dari suatu variabel. Menurut Ghozali (2016) Suatu variabel dikatakan reliabel jika besarnya nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2016) Uji asumsi klasik dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan analisis regresi. Data yang akan dianalisis dengan analisis regresi harus memenuhi uji asumsi klasik, pada penelitian ini akan dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedaritas dan uji autokorelasi

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Korelasi negative diantara variabel independen menunjukkan bahwa model regresi tersebut baik. Uji multikolinieritas dapat dihitung dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 1 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedaritas jika berbeda disebut heteroskedaritas. Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedaritas atau terjadi homokedaritas

4) Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2016: 20) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (periode sebelumnya) Sujarweni (2016). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar kasus ditemukan pada regresi yang datanya adalah time series, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan, dan seterusnya, karena itu ciri khusus uji ini adalah waktu. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi dapat menggunakan uji Durbin – Watson (D-W).

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:260) analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independent atau tidak. Dalam hal ini Motivasi dan disiplin untuk mengetahui hubungan dengan kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2013) dalam Ekhsan (2018) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji ini untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependendan lebih dari satu variabel independen

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2017:224) koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Analisis ini

dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara dua variabel, koefisien merupakan nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis korelasi

e. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas

f. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2016) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2016) Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0.388	0.2787	valid
2	0.388	0.2787	valid
3	0.769	0.2787	valid
4	0.578	0.2787	valid
5	0.420	0.2787	valid
6	0.520	0.2787	valid
7	0.756	0.2787	valid
8	0.420	0.2787	valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 8 untuk variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya > t-tabel (0.2787), dan nilai signifikansinya < 0,05

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin

Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0.468	0.2787	valid
2	0.548	0.2787	valid
3	0.468	0.2787	valid
4	0.725	0.2787	valid
5	0.810	0.2787	valid
6	0.810	0.2787	valid
7	0.702	0.2787	valid
8	0.599	0.2787	valid
9	0.739	0.2787	valid
10	0.468	0.2787	valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 untuk variabel disiplin dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya > t-tabel (0.2787), dan nilai signifikansinya < 0,05

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
1	0.677	0.2787	valid
2	0.677	0.2787	valid
3	0.677	0.2787	valid
4	0.453	0.2787	valid
5	0.500	0.2787	valid
6	0.632	0.2787	valid
7	0.648	0.2787	valid
8	0.654	0.2787	valid
9	0.551	0.2787	valid
10	0.705	0.2787	valid

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, maka pernyataan dari item 1 sampai dengan item 10 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Karena setiap pernyataan item 1 sampai dengan 10 t-hitungnya > t-tabel (0.2787), dan nilai signifikansinya < 0,05

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dengan 8 butir pernyataan terdiri dari 8 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$)

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
0.637	8

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa Disiplin (X1) dengan 10 butir pernyataan terdiri dari 10 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$).

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
0.843	10

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dengan 10 butir pernyataan terdiri dari 10 pernyataan, dari semua pernyataan tersebut valid ($R_{hitung} > R_{tabel}$).

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
0.806	10

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

c. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17736382
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.048
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil uji statistik pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnow* tersebut dapat terlihat bahwa data terdistribusi dengan normal, karena *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada tabel tersebut $0,200 > 0,05$. Hasil uji normalitas pada data dapat dilihat pada *histogram*, dan *Normalitas Probability Plot*, *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

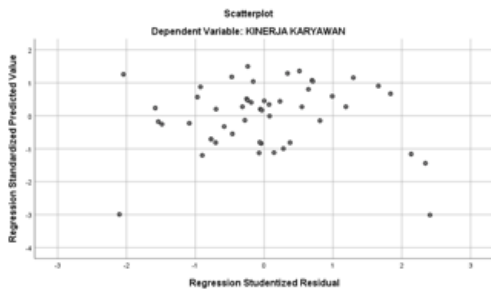
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Error Std.				Tolerance	VIF	
1 (Constant)	16.664	4.084		4.080	.000			
	Motivasi	.393	.188	.335	2.089	.042	.484	2.066
	Disiplin	.303	.134	.361	2.256	.029	.484	2.066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian collinerity statistic, nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, dimana nilai VIF variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 0.484 variabel Disiplin adalah sebesar

0.484. yang artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas. Jika dilihat dari nilai tolerance, nilai tolerance variabel motivasi 2.066 dan disiplin 2.066. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian tolerance karena memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.01.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
 Scatterplot

Berikut ini peneliti menampilkan grafik scatterplot untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini pada gambar 4.4 : pada grafik scatterplot dapat terlihat bahwa titik (data) menyebar secara acak dan tidak terlihat suatu pola tertentu, dan pada grafik scatterplot diatas juga dapat terlihat bahwa titik menyebar diatas maupun dibawah sumbu y dan angka 0. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian, dan model regresi ini layak dipakai dalam penelitian

f. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.391	4.26532	1.779

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,779. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan tabel DW dengan jumlah data (n)=50, jumlah

variabel dependen (k)=2, dan nilai signifikansi sebesar 0,05, maka diperoleh dl 1.4625 dan du 1.6283. Karena syarat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi dalam penelitian ini yaitu= $DU(1.6283) < (1.779) < 4 - du (2.202)$. Karena $du < dw < 4 - du$, maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi gejala autokorelasi. Sehingga dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Durbin- Watson sesuai dengan menurut teori Ghozali.

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
 Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.066	4.108		4.642	.000
Motivasi	.698	.136	.594	5.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 19.066 menyatakan bahwa tanpa motivasi maka kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 19.066 atau jika nilai motivasi = 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 19.066.
- 2) Nilai motivasi (X₁) sebesar 0.698 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X₁), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel motivasi (X₁) akan meningkat pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.698 satuan.

Tabel 4.19
 Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.729	3.715		5.580	.000
Disiplin	.505	.097	.602	5.219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 20.729 menyatakan bahwa tanpa disiplin maka kinerja karyawan tetap terbentuk sebesar 20.729 atau jika nilai motivasi = 0, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 20.729.
- 2) Nilai disiplin kerja (X₂) sebesar 0.505 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada

perubahan pada variabel disiplin (X2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel disiplin (X2) akan meningkat pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.505 satuan

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.664	4.084		4.080	.000
	Motivasi	.393	.188	.335	2.089	.042
	Disiplin	.303	.134	.361	2.256	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

- 1) Konstan sebesar 16.664 mempunyai arti apabila motivasi dan disiplin sama dengan nol maka kinerja karyawan sebesar 16.664.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0.393 mempunyai arti setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.393 satuan.
- 3) Koefisien regresi disiplin sebesar 0.303 mempunyai arti setiap kenaikan disiplin sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.303 satuan

h. Uji Hipotesis

Tabel 4.27
 Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.066	4.108		4.642	.000
	Motivasi	.698	.136	.594	5.118	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (5.118 > 2.01174) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H01 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada restoran pendopo. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.28
 Hasil Uji t Variabel disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.729	3.715		5.580	.000
	Disiplin	.505	.097	.602	5.219	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 di atas diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel atau (5.219 > 2.01174) hal ini diperkuat dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka H02 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada restoran pendopo.

Tabel 4.29
 Signifikansi Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.652	2	304.826	16.755	.000 ^b
	Residual	855.068	47	18.193		
	Total	1464.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh hasil Fhitung sebesar 16.755 Sedangkan Ftabel dari variabel Motivasi (X1) variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.20. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel (16.755 > 3,20). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai probabilitas (signifikan) sebesar 0,000 karena signifikansi 0.000 < 0,05 maka H03 ditolak Ha3 diterima. Ini berarti bahwa variabel bebas Motivasi dan disiplin bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

i. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		Motivasi	Disiplin	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson	1	.718**	.594**
	Correlation Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
Disiplin	Pearson	.718**	1	.602**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson	.594**	.602**	1
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 4.21 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,594 pada variabel motivasi memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.391	4.26532	1.779

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.645 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel motivasi dan disiplin mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

j. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.24
 Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.340	4.44326

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan pada hasil tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,340, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X₁) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34.0%, sedangkan sisanya 66.0% dipengaruhi

oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
 Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.349	4.41224

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Berdasarkan pada hasil tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,349, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34.9%, sedangkan sisanya 65.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.26
 Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Motivasi (X₁) Dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.391	4.26532	1.779

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,391, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X₁) dan variabel motivasi (X₂) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39.1%, sedangkan sisanya 60.9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, bagian akhir tulisan ini akan memuat kesimpulan. Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan
- Berdasarkan hasil penelitian bahwa Motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management*.
- [2] Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [3] Anang Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen (Edisi ke-1)*. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Anoraga. (2016). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Achmad Kabiru, Said. (2017). *Manajemen dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [6] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [7] Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [8] Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [9] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [11] Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Hery. (2018). *Analisis Laporan Keuangan: Integrated and Comprehensive*.
- [13] Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- [14] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- [15] Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [16] Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- [17] Putra, R. S. (2018). *Office Management Manajemen Perkantoran*.
- [18] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- [19] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [20] Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [21] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- [22] Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [23] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [24] Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.