

## **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta**

**Jasmani**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
dosen01770@unpam.ac.id\*

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,529 > 2,002)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,111 > 2,002)$ . Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 10,320 + 0,397X_1 + 0,349X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,581 > 2,770)$ .

**Kata Kunci:** *Motivasi; Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee productivity at PT. Beringin Life in Jakarta. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, coefficient determination and hypothesis testing. The results of this study that motivation has a significant effect on employee productivity by 42.4%, the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.529 > 2.002)$ . Work discipline has a significant effect on employee productivity by 39.2%, hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(6.111 > 2.002)$ . Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation  $Y = 10.320 + 0.397X_1 + 0.349X_2$ . Contribution of influence is 51.8%, hypothesis testing obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(30.581 > 2.770)$ .*

**Keywords:** *Motivation; Work Discipline; Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya

teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu produk jasa terkemuka dalam bidang asuransi adalah asuransi jiwa, dimana asuransi jiwa merupakan salah satu hal yang sangat penting karena sebagai salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk meminimalisasi resiko yang mungkin terjadi dalam kehidupan.

Di Indonesia perkembangan asuransi semakin pesat, bisa terlihat dari banyaknya perusahaan asuransi yang berlomba memperkenalkan produk asuransi kepada masyarakat. Disini perusahaan asuransi tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya, dalam persaingan penjualan produk asuransi yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen adalah dari sisi harga yang ditawarkan, promosi yang dilakukan seperti apa, produk yang dijual dan pelayanan kepada pelanggan juga harus diperhatikan.

Bisnis asuransi saat ini memiliki pertumbuhan yang sangat baik. Namun dengan demikian, oleh karena semakin tinggi nya persaingan asuransi yang ada apabila perusahaan tersebut melakukan sedikit kesalahan pada harga, produk dan pelayanan terhadap masyarakat disini akan menyebabkan terjadinya kelambatan pada bisnis tersebut.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dalam pemberian motivasi. Motivasi penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam melaksanakan pekerjaan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan. Setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan karyawan tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut.

Faktor disiplin kerja sangat berperan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Karena menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2015:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Beringin Life adalah salah satu asuransi umum di Indonesia yang didirikan tahun 1998. PT. Beringin Life dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri garment, PT. Beringin Life menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta menjaga kualitas yang konsisten untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan misinya. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja karyawan masih rendah.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah rendahnya tingkat kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tercermin dalam berbagai hal, seperti karyawan yang tidak taat terhadap jam kerja serta karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik adalah bukan atas dasar paksaan atau karena adanya *punishment* (peringatan) maupun *reward* (penghargaan) yang diberikan, akan tetapi berdasarkan kesadaran dari dalam diri karyawan masing-masing. Seperti yang terjadi pada karyawan di PT. Beringin Life di Jakarta, berdasarkan hasil penelitian awal terlihat masih kurangnya disiplin kerja karyawan yang dilakukan baik oleh karyawan dinas dalam maupun karyawan dinas luar. Diantaranya banyak karyawan yang terlambat hadir dari jam kerja yang ditentukan dan karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan. Persoalan seperti ini mencerminkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, sehingga akan turut menurunkan produktivitas kerja.

Pencapaian keunggulan bersaing telah mengarah ke munculnya bidang yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi yang mendorong inovasi dan peran penting atau implementasi yang berhasil dari sebuah rencana.

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu untuk berperilaku dalam menemukan tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sangat penting karena menyangkut kebutuhan individu yang harus sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuannya PT. Beringin Life memiliki beberapa untuk meningkatkan produktivitas diantaranya departemen Telemarketing, yaitu sistem pemasaran jarak jauh, dimana karyawan atau disebut juga Agen Telemarketing menghubungi customernya melalui telepon untuk melakukan penawaran produk asuransi, namun hal ini belum dirasa optimal untuk menunjang produktivitas kinerja karyawan, karena departemen ini sering tidak mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan, 2) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

### Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”.

### Disiplin Kerja

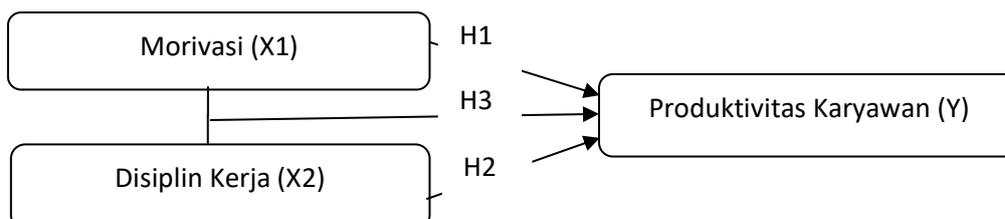
Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

### Produktivitas Karyawan

Menurut Simamora (2017:612) berpendapat Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan. Lebih lanjut disampaikan bahwa indikator produktivitas menurut Simamora (2017:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu

### Kerangka Pemikiran

Menurut pendapat Sugiyono (2016) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar1. Paradigma Model Penelitian

## Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Beringin Life di Jakarta yang merupakan salah satu perusahaan asuransi di Indonesia. Jumlah populasi dalam penelitian berjumlah 60 responden, untuk mendapatkan data dilakukan dengan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Beringin Life di Jakarta. Analisa data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Sig.	Standar Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,000	0,05	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil pengujian di atas, keseluruhan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan diperoleh nilai signifikansi *2 tailed*  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian dinyatakan Valid.

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,641	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,644	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,612	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas karyawan diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y)	.108	60	.080	.961	60	.056

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,080 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,050$  atau ( $0,200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.320	3.711			
	Motivasi (X1)	.397	.103	.434	.667	1.499
	Disiplin kerja (X2)	.349	.105	.375	.667	1.499

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu  $0,667 < 1,0$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar  $1,499 < 10$ , dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Autokorelasi

**Tabel 5.** Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.501	2.385	2.248

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.248 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

## 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.335	2.258		2.806	.007
	Motivasi (X1)	-.096	.063	-.239	-1.534	.130
	Disiplin kerja (X2)	-.021	.064	-.050	-.323	.748

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig.  $> 0,05$ . Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

## Uji Statistik

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.320	3.711		2.781	.007
	Motivasi (X1)	.397	.103	.434	3.857	.000

Disiplin kerja (X2)	.349	.105	.375	3.332	.002
---------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,320 + 0,397X1 + 0,349X2$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,320 diartikan jika motivasi dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 10,320 point.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,397, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,397 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397 point.
- Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,349, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,349 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 point.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.414	2.585

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,424 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,4% terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 <sup>a</sup>	.392	.381	2.655

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,392 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 39,2% terhadap produktivitas karyawan.

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.518	.501	2.385

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,518 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,8% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain.

## 3. Uji Hipotesis

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.058	3.563		4.507	.000

Motivasi (X1)	.595	.091	.651	6.529	.000
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

**Tabel 11.** Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.802	3.684		4.561	.000
	Disiplin kerja (X2)	.581	.095	.626	6.111	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

**Tabel 12.** Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.928	2	173.964	30.581	.000 <sup>b</sup>
	Residual	324.255	57	5.689		
	Total	672.183	59			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

## Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan  
Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,651 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002).
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan  
Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002).
3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan  
Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,320 + 0,397X1 + 0,349X2$ , nilai korelasi sebesar 0,719 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,529 > 2,002).

2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,002).
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (30,581 > 2,770).

## DAFTAR PUSTAKA

- Bilson Simamora (2016) *Panduan Riset Prilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan (2016) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.