

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta

Sukardi¹⁾

¹⁾ STIE Ganesha

¹⁾ sukardi0612@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating) dan pengendalian (controlling) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,634 > 1,997$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 47,0%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,585 > 1,997$). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,590 + 0,388X_1 + 0,440X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 64,3%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($57,677 > 2,750$).

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employee work productivity at PT. Capital Life Indonesia in Jakarta. An organization can run effectively if management functions such as planning, organizing, activating and controlling if everything is functioning properly, and supporting elements are available and meet the requirements. The method used is explanatory research with analytical techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that motivation has a significant effect on employee productivity by 47.3%. Hypothesis testing obtained t count $>$ t table or ($7,634 > 1,997$). Work discipline has a significant effect on employee work productivity by 47.0%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($7,585 > 1,997$). Motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee work productivity with the regression equation $Y = 7.590 + 0.388X_1 + 0.440X_2$. Contribution of influence is 64.3%, hypothesis testing obtained F count $>$ F table or ($57.677 > 2.750$).

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Productivity.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) apabila semua itu berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan.

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.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan 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) adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain, Rivai (2016) 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. Capital Life Indonesia adalah salah satu asuransi umum yang ada di Indonesia, dalam mengatasi persaingan yang semakin ketat di industri jasa. PT. Capital Life Indonesia 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.

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. Motivasi karyawan PT. Capital Life Indonesia menurun hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Data Persentase Kategori Motivasi Karyawan PT. Capital Life Indonesia Periode Tahun 2019

Dimensi	Jumlah Karyawan	Pencapaian Rata-Rata (%)		Target	Keterangan
		Tercapai	Tidak		
Kebutuhan berproduktivitas kerja karyawan	67	73%	27	100%	Terkoreksi
Kebutuhan untuk berafiliasi	67	71%	29	100%	Terkoreksi
Kebutuhan untuk berkuasa	67	67%	33	100%	Terkoreksi
Rata-rata		70,3%	30		Terkoreksi

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2019)

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk periode tahun 2019 masih harus dilakukan pembenahan karena pencapaian hanya mencapai rata-rata 70,3%, sedangkan yang tidak mencapai kriteria yang ditentukan mencapai 29,7%. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi karyawan PT. Capital Life Indonesia masih ada yang tidak maksimal, secara keseluruhan menunjukkan *trend* yang cenderung menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi seperti ini harus segera dilakukan pembenahan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Terkait dengan disiplin kerja juga berdasarkan data tahun 2015 sampai dengan 2019 dari kriteria terlambat, alpha izin dan lainnya menunjukkan data yang fluktuatif. Berikut disajikan hasil pengukuran disiplin kerja karyawan pada PT. Capital Life Indonesia selama kurun waktu 5 (lima) tahun dari mulai 2015 s/d 2019 yaitu:

Tabel 2. Data Disiplin Kerja (Absensi) PT. Capital Life Indonesia

Tahun	JHK	Kondisi Absensi				Jumlah	%
		Terlambat	Ijin	Tanpa Ijin	Abstain		
2013	250	25	16	14	15	70	28.0%
2014	250	33	10	18	18	79	31.6%
2015	250	28	18	20	12	78	31.2%
2016	250	35	22	22	16	95	38.0%
2017	250	36	24	24	20	104	41.6%
	250	31	18	20	16	85	34.1%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa masih banyaknya karyawan yang terlambat karena kurangnya disiplin pada diri karyawan. Data tahun 2015-2019 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang terlambat,

sakit izin dan abstan mencapai rata-rata 85 dengan 34,1%. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bertanggung jawabnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tepat waktu pada saat masuk jam kantor, sedangkan dalam observasi yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang menunda pelaksanaan tugas kantor, terlambat saat masuk jam kerja, keluar kantor pada saat jam kerja dan kurangnya komunikasi antar karyawan dengan pimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada masing-masing individu, karena produktivitas kerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh karakteristik individu dan faktor lingkungan perusahaan, baik suasana kerja lingkungan fisik maupun *leadership*. Sedangkan para atasan sebagai motivator bagi para karyawan berusaha agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat, perusahaan juga memberikan *reward* (bonus) yang sesuai dengan produktivitas kerja yg diberikan karyawan. Produktivitas kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Capital Life Indonesia menilai produktivitas kerja karyawan terjadi karyawan dari hasil penjualan dengan membandingkan jumlah target dengan realisasi produk setiap tahun. Berikut ini tabel tentang target hasil produksi dan realisasi produk di PT. Capital Life Indonesia dari tahun 2015 sampai 2019 yang diperoleh penulis mengenai produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. Target Produktivitas dan Realisasi Penjualan Produk Asuransi PT. Capital Life Indonesia Periode Tahun 2015-2019

Tahun	Target Perusahaan (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2015	14,390,000,000	12,478,450,000	86.7%
2016	14,500,000,000	12,475,850,000	86.0%
2017	14,600,000,000	11,744,824,000	80.4%
2018	14,700,000,000	13,835,000,000	94.1%
2019	14,750,000,000	12,586,735,500	85.3%
Rata-rata	14,588,000,000	12,624,171,900	86.5%

Sumber : Data primer diolah PT. Capital Life Indonesia, 2019

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa target penjualan dari telemarketing yang ditetapkan tidak dapat tercapai hal ini dibuktikan dengan data realisasi penjualan dari telemarketing yang secara rata-rata hanya mencapai 86,5%. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan karyawan masih terkoreksi, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta"

Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta ?
- Adakah pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta ?
- Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta ?

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas

karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Sangat penting perusahaan memastikan karyawannya memiliki motivasi dalam bekerja. 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. Menurut David McClelland dalam Miftah Toha (2016) mengemukakan “Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

Disiplin Kerja

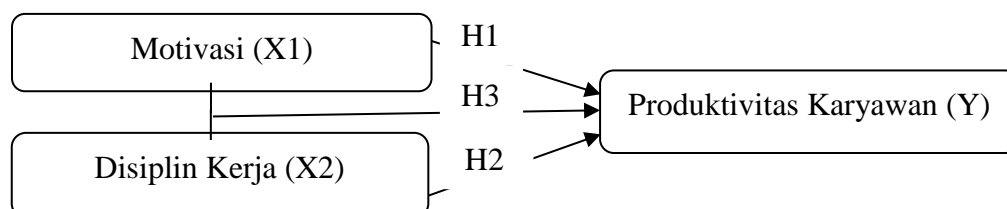
Disiplin kerja dapat menciptakan situasi yang semakin baik, disiplin itu sendiri merupakan suatu sikap mentaati aturan yang berlaku. Kedisiplinan seseorang dapat mempengaruhi hasil kerja. Menurut Sutrisno (2016) “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan. Faktor kedisiplinan akan membantu karyawan dalam mengarahkan dan membimbing mereka sehingga perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dapat dikontrol baik itu tanggung jawab, ketepatan waktu waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diharapkan hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan karyawan dalam organisasi.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja karyawan suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2016) produktivitas diartikan sebagai suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi.

Model Penelitian

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:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 67 karyawan PT. Capital Life Indonesia di Jakarta

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara

Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN

Uji Intrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghozali (2013) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed $< 0,05$, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan pseluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Ghozali (2013) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Adapun kriteria ujinya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,780	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,698	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,708	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2011) “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin”. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Tests of Normality			Shapiro-Wilk		
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Statistic	df	Sig.
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y)	.100	67	.097	.977	67	.251

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi 0,987 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.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas dengan Collinierity Statistic.

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.590	2.900			
Motivasi (X1)	.388	.070	.471	.784	1.276
Disiplin kerja (X2)	.440	.080	.466	.784	1.276

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,784 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,276 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson* (*DW test*). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.632	2.159	1.663

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.663 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser Test Model

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	-3.127	1.620		-1.930	.058
Motivasi (X1)	.050	.039	.172	1.299	.199
Disiplin kerja (X2)	.079	.044	.235	1.779	.080

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. 0,199 dan 0,080 dimana semuanya > 0,050. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	67	30	48	37.04	4.315
Disiplin kerja (X2)	67	28	45	37.28	3.769
Produktivitas Karyawan (Y)	67	31	47	38.39	3.559
Valid N (listwise)	67				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,04 dengan standar deviasi 4,315.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 37,28 dengan standar deviasi 3,769.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,39 dengan standar deviasi 3,559.

Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.590	2.900		2.617	.011
Motivasi (X1)	.388	.070	.471	5.581	.000
Disiplin Kerja (X2)	.440	.080	.466	5.529	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,590 + 0,388X1 + 0,440X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 7,590 diartikan jika motivasi dan disiplin kerja tidak dipertimbangkan, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 7,590 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,388, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,388 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,388 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,440, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,440 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=67

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,688 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

		Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=67

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,685 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	2.159

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,802 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.465	2.604

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,473 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,3% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 15. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.461	2.612

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

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,470 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 47,0% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 16. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.632	2.159

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,643 artinya motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 64,3% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.382	2.770		6.275	.000
Motivasi (X1)	.567	.074	.688	7.634	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,634 > 1,997), dan diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.266	3.196		4.463	.000
Disiplin kerja (X2)	.647	.085	.685	7.585	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,585 > 1,997), dan diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	537.627	2	268.813	57.677	.000 ^b
Residual	298.284	64	4.661		
Total	835.910	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,677 > 2,750), dan diperkuat dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,634 > 1,997). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,685 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,585 > 1,997). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,590 + 0,388X_1 + 0,440X_2$, nilai korelasi sebesar 0,802 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,677 > 2,750). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

5. PENUTUP

Kesimpulan

- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan nilai korelasi sebesar 0,688 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,634 > 1,997). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,685 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 47,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,585 > 1,997). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.
- Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,802 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (57,677 > 2,750). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta.

Saran

- Mengingat motivasi kerja juga merupakan salah satu variabel penting dalam memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan maka perusahaan harus mendorong semua karyawan agar dapat menentukan prioritas kerja dan memberi kesempatan pada karyawan untuk di promosikan ke bagian yang lebih tinggi ketika memang memiliki skill dan kemampuan yang baik. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar, memiliki kecakapan dalam menunjang aktivitas pekerjaannya.
- Mengingat disiplin juga merupakan salah satu variabel penting dalam memaksimalkan produktivitas kerja perusahaan harus benar-benar memberikan apa yang menjadi hak karyawan dengan mencover jaminan kesehatan dan asuransi lainnya sehingga karyawan merasa tenang dalam menjalankan aktiivitas kerjanya
- Perusahaan harus mendorong karyawan memiliki integritas dalam mencapai performa kerja yang sebaik-baiknya agar kesemuanya dapat menunjang bidang pekerjaan masing-masing bagian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, “*Analisis Regresi*”, Yogyakarta, 2011.
- Andi Supangat, “*Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non parametric*”, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014.
- Bernardin, H. John dan Joyce E.A. Russell, “*Human Resource Management*”, An Experiential Approach, McGraw Hill, Singapore, 2013.
- Bilson Simamora “*Panduan Riset Prilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2012.
- Cahyono, Y., Purwanto, A., Sukanta, F. N. A., Fitriaty, H. W., Sihotang, M., & Sugianto, A. (2020). IMPACT OF SERVICE QUALITY, UNIVERSITY IMAGE AND STUDENTS SATISFACTION TOWARDS STUDENTLOYALTY: EVIDENCE FROM INDONESIAN PRIVATE UNIVERSITIES. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 3916-3924.
- Dessler, Gerry, “*Human Resources Management*”, Prenticehall, International Inc, London, 2014.
- Edi Sutrisno “*Sumber Daya Manusia*”, PT. Gramedia, Surabaya, 2012.
- Edwin B Flippo, “*Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*”, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta, 2014.
- Follet dalam Sule, “*Pengantar Manajemen*”, Kencana, Jakarta, 2014.
- G.R. Terry, and Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-dasar Manajemen*”, Bumi Aksara, Jakarta 2014.
- Ghozali, Imam, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2014.
- Handoko, “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, “*Sumber Daya Manusia*”, Haji Masagung, Jakarta, 2016.
- Istijianto, “*Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*”, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, 2013.
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Jasmani, Jasmani, and Denok Sunarsi. "The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang." *PINISI Discretion Review* 1.1 (2020): 165-174.
- Jonathan Sarwono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Luthans, Fred, “*Organizational Behavior*”, McGraw-Hill, New York, 2012.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta, 2014.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta, 2014.
- Michael R Carrell, “*Human Resourcee Managemen Global for managing Diverse Wokplace*”, Edition, Prence Hall Inc. Nre Jersey, 2015.
- Miftah Thoha “*Kepemimpinan Dalam Manajemen*”, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2012.
- Panji Anoraga “*Psikologi Kerja*”, Rineka Cipta, Jakarta, 2014.
- Purwanto, A., Sunarsi, D., & Wijoyo, H. (2020). Penerapan Perluasan Arti Perbuatan Melanggar Hukum Dalam Pelaksanaan UU 29 Tahun 2004 (Studi Kasus Putusan No. 625/PDT. G/2014/PN JKT. BRT). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(2), 99-103.
- Rivai, Veithzal, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter, “*Manajemen*”, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2012.
- Safroni Ladzi, “*Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*”, Aditya Media Publishing, Surabaya 2012.
- Salam, “*Manajemen Pemerintahan Indonesia*”. PT. Djambatan, Jakarta, 2014.
- Santoso, Singgih, “*SPSS Statistik Parametik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, 2015.
- Sarwono, Jonathan, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012
- Sarwono, Jonathan, “*Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*”, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012

- Sarwoto, “*Dara-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Keenambelas, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2011.
- Sedarmayanti. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Siagian Sondang P, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Simamora, Bilson, “*Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen*”, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014.
- Singgih Santoso “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2013.
- Siswanto dan Agus, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” PT. Gramedia Pustaka, Jakarta, 2013.
- Sudjana, “*Metode Statistika*”, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung, 2011.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2016.
- Suharsimi Arikunto “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Suherman, Wawan, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 - 194.
- Supranto, “*Statistik Teori dan Aplikasi*”, Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2013.
- Sutrisno, Edi., 2014. Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Devisi Radiologi RSUD Karidi Semarang” Vol. 12 No.2.
- Syofian Siregar, “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Tb. Sjafrtri Mangkuprawira (2010:135) “*Pengertian Pelatihan*”. Gramedia, Jakarta Pusat, 2014.
- Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, “*Dasar-Dasar Manajemen*”, Jakarta Bumi Aksara, Jakarta, 2010.\
- Thomas S. dan Snell, Scott A, “*Management The New Competitive*”, Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York, 2013.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992, tentang asuransi dan pertanggung jawaban perjanjian asuransi.
- Veithzal Rivai, “*Proses Arti Pelatihan*”. Jakarta, 2014.
- W.F. Cascio dalam Robbins, “*Managing Human resources productivity of Work*”, Edisi ketujuh, terjemahan, Jakarta, 2012.
- Wawan S. Suherman, “*Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*”, FIK UNY, Yogyakarta, 2013.
- Wibowo, “*Manajemen Kinerja*”, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Wijoyo, H. (2020). Socialization Of The Accreditation Asessment System (SISPENA) Of The National Accreditation Board For Early Childhood Education (PAUD) And Non Formal Education (PNF) In Bengkalis, Riau Province. Jurnal Humanities Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(2), 103-111.
- Wijoyo, H. (2018). Analisis Pengakuan Pendapatan dan Beban Kontrak Konstruksi Pada PT. Wahana Tata Riau. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis, 9(2), 2034-2043.
- Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2014. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.