

**PENGARUH INSENI, KONDISI KERJA, DAN FASILITAS  
PELAYANAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ANDI DJEMMA MASAMBA  
(Studi Pada Rumah Sakit Andi Djemma Masamba)**

**INFLUENCE OF INCENTIVES, WORKING CONDITIONS, AND  
SERVICE FACILITIES ON EMPLOYEE WORK  
PRODUCTIVITY AT ANDI DJEMMA MASAMBA HOSPITAL  
(Study at Andi Djemma Masamba Hospital)**

**Irwan<sup>1)</sup>, Saharuddin<sup>2)</sup>, Suhardi M Anwar<sup>3)</sup>**  
*<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia*  
*Email. [Irwanstiem16@gmail.com](mailto:Irwanstiem16@gmail.com)*

***Abstract***

*This study aims to determine how much influence incentives, working conditions, and service facilities have on employee productivity. In this research, the object taken is Andi Djemma Masamba Hospital. This study is research with a quantitative approach to primary data used with independent variables, namely incentives ( $X_1$ ), working conditions ( $X_2$ ), Service Facilities ( $X_3$ ), and the dependent variable is employee productivity ( $Y$ ). The number of samples in this study ranged from 100 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.  $R^2$  test, T test, F test. The results of this study are variable  $X_1$ , regression coefficient = 0,465. This value is smaller than 0,05, it is concluded that the incentive variable, has a significant effect on employee work productivity. Variable  $X_2$ , regression coefficient = 0,312. This value is smaller and 0,05, it is concluded that working conditions have a significant effect on employee productivity. Variable  $X_3$  regression coefficient = 0.140 this value is greater than 0,05, so service facilities have no significant effect on productivity. The conclusion of the research is that incentives have a significant effect on employee work productivity, working conditions have a significant effect on employee work productivity and service facilities have on significant effect on employee work productivity.*

**Keywords : incentives, Working conditions of Service Facilities, Work Productivity**

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini obyek yang diambil yaitu Rumah Sakit Andi Djemma Masamba. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan primer dengan variabel independen yaitu Insentif ( $X_1$ ), Kondisi Kerja ( $X_2$ ), Fasilitas Pelayanan ( $X_3$ ), dan variabel dependen adalah Produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Jumlah sampel dalam penelitian ini berkisaran 100 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Uji  $R^2$ , Uji T dan Uji F. Hasil dari penelitian ini adalah variabel  $X_1$ , koefisien regresi = 0,465. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel  $X_2$ , koefisien regresi = 0,312. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel  $X_3$ , koefisien regresi = 0,140. Nilai ini lebih besar dari 0,05, maka fasilitas pelayanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan hasil penelitian, Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Fasilitas pelayanan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci** : Insentif, Kondisi Kerja, Fasilitas Pelayanan, Produktivitas Kerja

## PENDAHULUAN

Pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memajukan suatu perusahaan. Hal yang dibutuhkan agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sudah pasti berbeda-beda dalam pemikiran, sikap dan semangatnya dalam melakukan pekerjaan. Seringkali dijumpai kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan prestasi kerja yang berbeda pada tiap karyawan. Karyawan yang berprestasi sangat diharapkan untuk mempertahankan prestasinya sekaligus menjadi acuan bagi karyawan yang lainnya. Karyawan terkadang lebih cenderung untuk bekerja hanya sesuai dengan yang diperintahkan atau sesuai standar perusahaan, karyawan merasa sudah lepas tanggung jawab dengan telah menyelesaikan pekerjaannya, padahal tidak jarang masih adanya waktu dan tenaga yang tersisa yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan hal yang lebih tersebut.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk barang yang dihasilkan, melainkan

perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji, kondisi kerja dan fasilitas pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas kerja karyawan menurut Dewan Produktivitas Nasional (1995) mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan kerja karyawan pada hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan kerja karyawan pada hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara umum seperti dikemukakan oleh Husein Umar (2002) produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara sumber hasil yang dapat dicapai perusahaan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan memiliki dua dimensi pengertian, pengertian dimensi pertama adalah tingkat efektifitas yang mengarah pada hasil pencapaian kerja secara optimal, yaitu pencapaian hasil target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu kerja. Sedangkan pengertian dimensi kedua adalah tingkat efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau aktivitas kerjanya.

Faktor yang dapat mempengaruhi untuk meningkatkan produktivitas adalah pemberian insentif. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain pengaruh dari kepuasan gaji, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja dan fasilitas pelayanan bagi karyawan. Suatu kondisi kerja yang tercipta secara baik, sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, akan dapat memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga semangat kerja bagi karyawan untuk lebih bekerja secara giat dalam menghasilkan produk yang lebih berkualitas bagi perusahaan (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1992: 19)

Dalam penyempurnaan hasil dari produktivitas kerja karyawan serta untuk penciptaan produk yang lebih berkualitas, perusahaan juga dituntut untuk memberikan pelayanan kerja bagi karyawan dalam bentuk fasilitas pelayanan bagi karyawan. Apabila fasilitas pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh

perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan, maka dalam pelaksanaan aktivitas kerja para karyawan dapat merasa lebih terjamin, sehingga kualitas kerja maupun kualitas produk yang dihasilkan akan dapat pula terjamin. Hal yang sama dapat dilakukan pada karyawan yang bekerja di rumah sakit, agar kinerja karyawan dapat diperhatikan dengan baik sesuai dengan jam kerja masing-masing. Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Rumah sakit menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi dan berfungsi sebagai pusat rujukan. Rumah sakit harus senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan pelanggan untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu instalasi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan secara umum, maka di Jawa Timur telah ditetapkan Peraturan Daerah Provinsi Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pelayanan Publik. Pelayanan ini telah mengatur tujuan pelayanan publik. Seperti azas pelayanan, standar pelayanan, indeks kepuasan masyarakat, sanksi dan lain sebagainya.

Namun demikian, dari berbagai fakta empirik atau hasil penelitian, masih menghasilkan informasi yang berbeda atau adanya kesenjangan hasil penelitian (GAP). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerjakaryawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Astusi (2017) menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Soputan (2013) menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan baik fisik maupun lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan sedangkan hasil penelitian oleh Susilo (2003) menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan fasilitas pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan alasan-alasan sebagaimana diuraikan diatas, serta penulis ingin mengetahui sejauh mana pengaruh insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba, maka penulis memilih judul “Pengaruh insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUDt Andi DJemma Masamba”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba?

3. Apakah fasilitas pelayanan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba.
3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **Pengertian Insentif**

Pada mulanya segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif. Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah Insentif. Menurut Agency theory (Jensen dan Meckling, 1976) dan penelitian kompensasi oleh Gomez dan Balkin,1992; Heneman, 1992) mengatakan bahwa “Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan ( uang, barang dan lain sebagainya ) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”.

Menurut Samsudin (2006 : 194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”. Sedangkan menurut Panggabean (2004 : 89) “insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Menurut Simamora (2004 : 514) yang dimaksud insentif adalah suatu fasilitas yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2001 : 89) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Insentif juga diartikan oleh Swasta dan Ibnu Sukotjo (1995: 270) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Suad Husnan (2002 : 161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

### **Kondisi Kerja**

Seorang karyawan dapat melakukan aktivitas kerjanya secara optimal apabila kondisi disekitar perusahaan maupun kondisi disekitar diri karyawan itu sendiri mendukung kinerja karyawan dapat memberikan suatu respon yang positif terhadap segala aktivitas kerja karyawan, dengan lebih memperhatikan mengenai kondisi kerja tempat karyawan bekerja maka diharapkan tingkat produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan secara optimal, sedangkan pengertian kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari (Sondang, 2002:85). Informasi mengenai kondisi kerja sangat penting serta dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu didapatkan dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Informasi mengenai kondisi kerja yang dapat mendukung aktivitas produksi dapat diperoleh oleh perusahaan melalui penyebaran angket kuisisioner kepada para karyawan dan kepada masyarakat disekitar perusahaan, karena suatu kondisi kerja yang pengetahuan mengambil variabel-variabel yang ada di dalam lingkungan pekerjaan, seperti pengetahuan mengenai kondisi kerja yang sesuai dengan situasi kerja karyawan, pelatihan mengenai pengenalan lingkungan disekitar tempat kerja dan program mengenai rancang bangun kondisi kerja yang dapat mendukung tingkat produktivitas kerja (H. Umar 2002: 104).

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Menurut Newstrom (1996:469) dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com> *work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work*, yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (1992:183) kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja. Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan.

### **Fasilitas Pelayanan**

Menurut Jones (1996: 295), pengertian fasilitas adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan, beberapa karakteristik tertentu yang dapat membantu seseorang untuk mengidentifikasi suatu aktivitas sebagai fasilitas atau tidak yaitu:

- a. Fasilitas cenderung membutuhkan staf, misalnya untuk melaksanakan atau sebagai pelaku program.

- b. Program biasanya memiliki anggaran tersendiri, program kadang biasanya juga diidentifikasi melalui anggaran.
- c. Program memiliki identitas sendiri, yang bila berjalan secara efektif dapat diakui oleh publik. Program terbaik didunia adalah program yang didasarkan pada model teoritis yang jelas, yakni: sebelum menentukan masalah sosial yang ingin diatasi dan memulai melakukan intervensi, maka sebelumnya harus ada pemikiran yang serius terhadap bagaimana dan mengapa masalah itu terjadi dan apa yang menjadi solusi terbaik.

Pelayanan (*customer service*) secara umum adalah setiap kegiatan yang diperuntukkan atau ditujukan untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan, melalui pelayanan ini keinginan dan kebutuhan pelanggan dapat terpenuhi. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa pelayanan adalah sebagai usaha melayani kebutuhan orang lain, sedangkan melayani yaitu membantu menyiapkan (membantu apa yang diperlukan seseorang). Pada hakekatnya pelayanan adalah serangkaian kegiatan yang merupakan proses. Sebagai proses pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat, proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain.

Menurut R.A Supriyono dalam Hasibuan (2005), pelayanan adalah kegiatan yang diselenggarakan organisasi menyangkut kebutuhan pihak konsumen dan akan menimbulkan kesan tersendiri, dengan adanya pelayanan yang baik maka konsumen akan merasa puas, dengan demikian pelayanan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya menarik konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan. Sedangkan definisi yang lain menyatakan bahwa pelayanan atau service adalah setiap kegiatan atau manfaat yang diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik. Pelayanan umum adalah kegiatan yang oleh seseorang (sekelompok orang) dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lainnya sesuai dengan haknya. Munir mengemukakan bahwa pelaksanaan pelayanan dapat diukur, oleh karena itu dapat ditetapkan standar baik dalam waktu yang diperlukan maupun hasilnya. Dengan adanya standar manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan pelayanan agar hasil akhir memuaskan kepada pihak-pihak yang mendapatkan pelayanan.

Fasilitas pelayanan bagi karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan berupa tindakan pelayanan umum penjamin hidup dan perlindungan serta pemberian bantuan kepada karyawan demi peningkatan kesejahteraan para karyawan (Siagian, 2002: 295). Fasilitas pelayanan bagi karyawan yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya diberikan dalam bentuk uang saja melainkan dapat pula berupa pemberian fasilitas-fasilitas lainnya, seperti pelayanan, perhatian, kesempatan, kepuasan, perlindungan, kesenangan dan sebagainya. Semuanya memang perlu harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup lebih sejahtera, puas serta senang dalam bekerja secara optimal sesuai dengan harapan perusahaan.

## **Produktivitas**

Filosofidan *spirit* tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradapan manusia karena makna. Produktivitas adalah keinginan (*The will*) dan upaya (*Effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Menurut Kotler dan Armstrong (2015) didefinisikan sebagai suatu hasil yang didapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi. Produksi biasanya dihitung sebagai *index*, rasio *output* (keluaran) dibanding *input* (masukan). Menurut Britanica (Sedarmayanti, 2001) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dan hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan suatu barang. Sedangkan menurut *formulasi National Productivity Board* (NPB) Singapore, dikatakan bahwa Prduktivitas adalah Sikap Mental (*Attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Menurut laporan Dewan Produktivitas Nasional, Produktivitas itu mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan: “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”.

Mali dalam Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan ataumeningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran (*Output*) dan masukan (*Input*) dalam satuan waktu tertentu, dalam arti luas *Input* adalah sekumpulan perlengkapan atau barang-barang dan biaya-biaya yang digunakan untuk keperluan usaha yang bertujuan untuk pencapaian hasil yang *maksimal*, dengan tujuan meningkatkan keuntungan dari waktu ke waktu yang dilewati atau dicapai oleh pengusaha. Sedangkan *Output* adalah penghasilan yang diperoleh dari sekumpulan atau sekelompok barang atau jasa yang dibutuhkan didalam pengolahan gula merah dalam jangka waktu tertentu, tergantung yang dikerjakan oleh pengusaha. Dua kemungkinan yang dialami dalam pengolahan gula merah diantaranya kerugian dan keuntungan. Jika keuntungan didalam usaha, maka semakin lama usahanya juga semakin besar/banyak keuntungan yang diperolehnya, dan itu artinya usahanya tersebut sudah produktif, tetapi kalau sebaliknya semakin lama usaha tetapi justru keuntungannya semakin sedikit/semakin menipis itu artinya usahanya tidak *produktif* atau rugi.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2009) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Secara umum Produktivitas mengandung perbandingan antara hasil yang di capai (*Output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*Input*).**Handoko (2011:210)**, Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. Menurut Kapelman (1986) secara lebih luas mengertikan produktivitas sebagai suatu konsepsi sistem, dimana proses produktivitas didalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana



memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan luaran. suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Calsio dalam Sedarmayanti (2009) mengembangkan konsep produktivitas dengan masukan unsur efisien. Mereka berpendapat bahwa kalau suatu industri dapat bekerja dengan lebih efisien, berarti industri itu telah bekerja dengan lebih produktif, dan pada giliran industri itu akan mempunyai posisi persaingan yang lebih baik karena biaya perunit luaran menjadi lebih rendah. Sekalipun didalam teori, suatu total produksi index yang menghubungkan semua masukan (modal, tenaga kerja, bahan baku dan energi) terhadap luaran akhir dengan sangat teliti, akan tetapi angka index ini tidak selalu digunakan. Secara koseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.

Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Moelyono dalam Henry (2009) Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dari kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari kehidupan hari ini, adalah juga suatu pandangan yang memberikan spirit pada produktivitas.

#### **Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun, Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Rasyid Rachman (2013) "Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Pada P.T. Bosowa berlian motor di kota Sungguminasa Gowa"	Insentif dan produktivitas kerja karyawan	analisis regresi sederhana	Nilai R sebesar 0,690 sama dengan 69,0 persen yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan produktivitas kerjakaryawan.
2	Eka Andri Astuti( 2017) "Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan"	Upah, insentif dan produktivitas kerja karyawan	Metode analisis regresi linear berganda	Berdasarkan persamaan $Y = 2,461 + 0,419(X1) + 0,440(X2)$ Hasil uji F yaitu F hitung sebesar 288,335 dengan sig. = 0,000. Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel upah dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

				karyawan.
3	<p>Yumhi, Rendi, Hurriyyah dan Bambang (2014)</p> <p>“Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung”</p>	Insentif dan Produktivitas kerja karyawan	Metode kuantitatif dan analisis regresi sederhana	<p>Melalui uji t yang dilakukan pada r, diperoleh nilai t-hitung = 12.72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan penulis yang berbunyi ada hubungan yang positif antara Insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah diterima.</p>
4	<p>Osvaldo, Christoffel dan Christoffel (2017)</p> <p>“Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerjapegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah Provinsi Sulawesi Utara”</p>	Upah, insentif dan produktivitas kerjapegawai	Metode analisis regresi linear berganda	<p>Pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Instansi perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.</p>
5	<p>Alvin, Bambang, dan Wiwin (2018)</p> <p>“Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagah hit Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”</p>	Lingkungan kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja karyawan	<p>Analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji F, uji t, efektivitas garis regresi berganda, <i>standart error of estimate</i>.</p>	<p>Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagah Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagah Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso adalah keterampilan kerja sebesar 56,44%.</p>

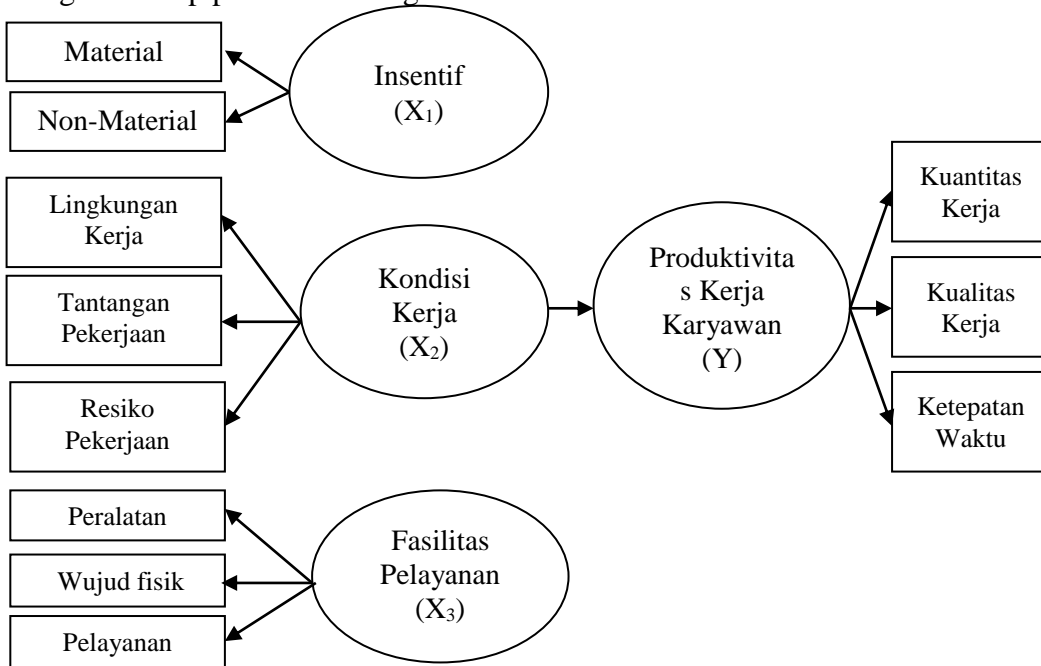
6	<p>Swandono Sinaga (2016)</p> <p>“Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt.mitra unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”</p>	<p>Lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>	<p>Analisis deskriptif dan kuantitatif serta analisis regresi linear sederhana.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Pelalawan Riau . Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari thitung (9,499) &gt; t tabel (0,276) dan Sig (0,000) &lt; 0,05. Dari hasil analisis diatas,maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.</p>
7	<p>Grace Jenny Soputan (2013)</p> <p>“Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan pemerintah Kota Manado”</p>	<p>Lingkungan kerja dan produktivitas pelayanan</p>	<p>Metode survey dan teknik pengumpulan data angket serta analisis regresi dan korelasi.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan baik fisik maupun lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan di pemerintahan kota Manado.</p>
8	<p>Agus Susilo (2003)</p> <p>“Pengaruh gaji, kondisi kerja dan fasilitas pelayanan bagi karyawan terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi di PT. Royan Sragen) “</p>	<p>Gaji, kondisi kerja , fasilitas pelayanan bagi karyawan dan produktivitas kerja</p>	<p>Metode survey dan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung gaji sebesar 8,042 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung kondisi kerja sebesar 2,129 dan nilai probabilitas nilai t 0,038 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa kondisi kerja</p>

			berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel uji t (tabel 18) dapat diketahui bahwa tingkat kepercayaan 0,05 dan nilai t tabel 2,05 nilai hitung pelayanan karyawan sebesar 3,985 dan nilai probabilitas nilai t 0,000 berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka hal ini berarti bahwa variabel pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
--	--	--	---

**Kerangka Konseptual**

Insentif, kondisi kerja dan fasilitas pelayanan bagi karyawan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dalam rencana penelitian ini, elemen-elemen yang digunakan adalah insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan bagi karyawan.

Dari uraian di atas secara teori bahwa insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka disusun kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan dari teori kerangka pemikiran, maka penulisan mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba
2. Diduga bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba
3. Diduga bahwa fasilitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba

## **1. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka. (Sugiyono, 2012). Data tersebut diperoleh dari media internet melalui situs [www.idx.co.id](http://www.idx.co.id)

### **Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di RSUD Andi Djemma Masamba, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara. Waktu penelitian dilakukan pada bula Juli-Agustus 2020

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan penulis adalah data kuantitatif, yaitu memberikan informasi dalam bentuk angka dan kemudian informasi yang diperoleh diolah sehingga menghasilkan suatu analisa. Diharapkan dengan metode ini dapat memberikan gambaran keterkaitan dari keseluruhan data yang diperoleh, memberikan saran dan masukan bagi rumah sakit yang diteliti.

#### **b. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan di RSUD Andi Djemma Masamba.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan teknik sebagai berikut:

#### **a. Observasi**

Mengadakan kegiatan pengamatan secara langsung dan mencatat keadaan-keadaan yang relevan dengan masalah yang diteliti.

#### **b. Wawancara**

Melaksanakan kegiatan wawancara dengan pihak-pihak terkait, dan para karyawan di bagian produksi.

#### **c. Studi Kepustakaan**

Pengumpulan data penelitian dari dalam buku-buku mengenai produktivitas kerja serta dari literatur-literatur penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### d. Kuesioner

Memberikan daftar pertanyaan kepada para responden. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini merupakan tanggapan responden yang merupakan refleksi persetujuan ataupun pertidaksetujuan dari responden. Dimana butir-butir pertanyaan dari pengukuran masing-masing jawabannya menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2010). Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut:

- |    |     |                       |             |   |
|----|-----|-----------------------|-------------|---|
| 1) | SS  | = Sangat Setuju       | diberi Skor | 5 |
| 2) | S   | = Setuju              | diberi Skor | 4 |
| 3) | KS  | = Kurang Setuju       | diberi Skor | 3 |
| 4) | TS  | = Tidak Setuju        | diberi Skor | 2 |
| 5) | STS | = Sangat Tidak Setuju | diberi Skor | 1 |

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba**

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,465 menunjukkan besarnya input insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba artinya kenaikan insentif setiap 1 rupiah dengan mengasumsikan input lain (kondisi kerja dan fasilitas pelayanan) konstan, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,465 rupiah. Hasil perhitungan menunjukkan pada variabel insentif dalam penelitian ini memiliki nilai signifikasinya sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba.

#### **Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba**

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,312 menunjukkan besarnya input kondisi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan artinya kenaikan kondisi kerja setiap 1 satuan dengan mengasumsikan input lain (fasilitas pelayanan dan insentif) konstan, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,312 satuan. Hasil perhitungan menunjukkan pada variabel jam kerja dalam penelitian ini memiliki nilai signifikasinya sebesar 0,005. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  yang menyatakan variabel kondisi kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma.

#### **Pengaruh Fasilitas Pelayanan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba**

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi sebesar -0,140 menunjukkan besarnya input fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba artinya fasilitas pelayanan setiap 1 satuan dengan mengasumsikan input lain (insentif dan kondisi kerja) konstan, akan menaikkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,140 satuan. Hasil perhitungan menunjukkan pada variabel fasilitas pelayanan dalam penelitian

ini memiliki nilai signifikasinya sebesar 0,127. Nilai ini lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa  $H_3$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan variabel biaya usaha taniberpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan sebagai variabel independen, sementara produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil analisis regresi diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba.
2. Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba.
3. Fasilitas pelayanantidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan Rumah Sakit Andi Jemma agar dalam pemberian insentif diperhatikan jumlah besaran yang akan diberikan, sehingga karyawan yang sebagian tenaga honorer menjaga kesabaran dan memberikan layanan yang baik terhadap para pasien.
2. Upaya dilakukan oleh pihak Rumah sakit untuk menjaga kondisi kerja para karyawan yaitu agar tetap menjaga keakraban antar pasien dan mendapat perlakuan secara adil.
3. Diharapkan pihak rumah sakit masih tetap harus meningkatkan fasilitas pelayanan rumah sakit dan perlu memperhatikan kelengkapan peningkatan sarana dan prasarana yang ada dirumah sakit sebagai upaya peningkatan pelayanan keperawatan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat juga dilakukan penelitian untuk menggunakan faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti motivasi kerja.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Agus Susilo. 2003. *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di pt. Royan sragen)*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alvin , Bambang, dan Wiwin. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hit Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 12. No. 2

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, Kotler. 2015. *Marketing an Introducing Prentice Hall twelfth Edition*, England : Pearson Education, Inc.
- Davis, Keith,dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Eka Andri Astuti. 2017. Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMK*, VOL. 2, NO. 1
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan ProgramSPSS (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Gomez, Mejia and David Balkin. 1992. *Compensation: Organizational Strategy and Firm Performance*. Cincinnati, Ohio: South-Western Publishing. Co
- Grace Jenny Sopotan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado. *Jurnal Mimbar*. Vol. 29. No. 1
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, MalayuSP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Penerbit Haji Masagung
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi I, Yogyakarta: BPFE.
- Henry, Motivasi Kerja. 2009. Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol 2, No 2, Juni 2009
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Jones, Charles O. 1996. *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy)*. Terjemahan Ricky Ismanto. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oswaldo,Christoffel dan Christoffel. 2017. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerjapegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.*Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 2
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Panggabean, Mutiara. S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Panggabean, Mutiara. S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor
- Pohan, Imbolo, 2007. *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran ECG



- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 1984. *Manajemen Personalia, Edisi III*, Yogyakarta: BPFE.
- Rasyid Rachman. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada P.T. Bosowa Berlian Motor Di Kota Sungguminasa Gowa. *Jurnal Economix*. Volume 1 Nomor 2.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa* : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sondang P, Siagian,. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta
- Swandono Sinaga. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*. Vol. 3 No. 2
- Swastha, Basu dan Ibnu Sukotjo. 1995. *Pengantar Bisnis Modern*, Edisi 3, Penerbit Liberty
- Tando, Naomy. 2013. *Mutu Layanan Kebidanan Dan Kebijakan Kesehatan*. Jakarta : In Media
- Umar, Husein. 2002. "*Metodologi Penelitian*", Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Yusuf. 2007. *Membedah Konsep&Aplikasi CSR*. Gresik: Fascho Publishing.
- Yumhi, Rendi, Hurriyyah dan Bambang. 2014. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung. *Jurnal Studi Manajemen*. Volume 3 Nomor