

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 berkerja, 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 Sopotan (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.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini manfaat yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang berguna bagi pemikiran, khasanah pustaka dan menambah wawasan bagi pembaca.

1.4.2 Secara praktis

Dapat digunakan sebagai landasan atau dasar bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk mendapatkan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Adalah untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi rumah sakit mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Kalangan Akademik

Adalah sebagai sarana pemberian sumbangan berupa kasus yang sering terjadi dalam usaha serta dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam proses belajar di akademik.

3. Bagi Penulis

Adalah sebagai sarana untuk memperdalam pengertian penulis

dan untuk mendewasakan pikiran penulis dalam menelaah serta memecahkan kasus-kasus yang sering terjadi di dunia usaha, khususnya yang menyangkut produktivitas kerja.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan Rumah Sakit Andi Djemma Masamba dengan fokus dan teliti adalah pengaruh insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba yaitu dengan membandingkan jurnal dan menghasilkan beberapa informasi tentang insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di RSUD Andi Djemma Masamba.

Masalah dalam penelitian ini sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Batasan masalah ini mengharapkan untuk disetujui faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian. Pemilihan batas masalah yang pergi melanjutkan haruslah berdasarkan pada alasan yang tepat, baik itu alasan teori juga alasan praktis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 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.

2.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Panggabean (2004 : 89) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (1982 : 162) dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tujuan pemberian insentif adalah sebagai berikut;

- a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktifitas.
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh.
- d. Untuk meningkatkan OutPut.
- e. Menambah penghasilan dari pada karyawan.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan. Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau

melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

2.1.3 Jenis-Jenis Insentif

Menurut pendapat Hasibuan (1990: 195) ada dua macam bentuk insentif yaitu "insentif material" (*material insentif*) dan "insentif non material" (non material insentif).

- a. Material Insentif adalah material sebuah imbalan prestasi yang diberikan, yang termasuk dalam material insentif adalah upah, barang-barang dan yang sejenisnya,
- b. Non Material Insentif adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, yang termasuk non material insentif adalah penempatan yang tepat, latihan yang sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, fasilitas penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan yang sejenisnya.

Selain pendapat diatas, untuk memotivasi karyawan agar lebih berprestasi Manullang (2012) menjelaskan insentif dapat dikelompokkan menjadi 3 golongan dan dapat disarikan sebagai berikut :

- a. Material Incentive adalah Segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang.
- b. Semi Material Insentive adalah Semua jenis perangsang yang tidak

dapat dinilai dengan uang, meliputi: penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terjamin, turut sertanya wakil-wakil pegawai dalam mengambil keputusan perusahaan, kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang : perusahaan, fasilitas- fasilitas tentang rekreasi, penjaminan kesehatan perusahaan dan sebagainya.

- c. Non Material Incentive pada hakikatnya adalah sikap pimpinan terhadap bawahannya, pegawai harus mempunyai kepercayaan terhadap atasannya. Sikap pimpinan akan memberikan kegairahan bekerja kepada pegawai seperti mempunyai sifat kejujuran dan tidak mementingkan diri sendiri.

Menurut pendapat Sarwoto (1991 : 155), penggolongan jenis-jenis insentif dapat digolongkan dalam dua kategori, yaitu:

- a. Insentif Material adalah tambahan penghasilan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja. Insentif material terdiri dari:

- 1) Bonus yaitu pembayaran tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang. Diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa mendatang
- 2) Komisi yaitu Imbalan (uang) atau prosentase tertentu yang dibayarkan karena jasa yang diberikan dalam jual beli. Biasanya diberikan kepada pekerja bagian penjualan.
- 3) Profit Sharing yaitu Biasanya mencakup pembayaran berupa

sebagian dari laba bersih yang disetorkan dalam sebuah dana kemudian dimasukkan dalam daftar pendapatan setiap peserta.

4) Kompensasi yang ditangguhkan Merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan, meliputi : dana pensiun atau kontrak hari tua.

b. Insentif Non Material adalah tambahan penghasilan yang diberikan tidak dalam bentuk uang, antara lain: pemberian tanda jasa, pemberian promosi (kenaikan pangkat atau jabatan), ucapan terima kasih (secara formal maupun non formal), dan pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.

2.1.4 Pedoman Pemberian Insentif

Menurut Cascio, yang dikutip Panggabean (2002: 92), syarat-syarat yang patut dipenuhi dalam pemberian insentif agar dapat digunakan tujuan pemberian insentif dapat diwujudkan terdiri atas hal-hal berikut ini:

a. Sederhana

Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti.

b. Spesifik

Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.

c. Dapat dicapai.

Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal

untuk memperoleh sesuatu.

d. Dapat diukur.

Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan.

Selanjutnya Ranupandojo dan Suad Husnan (1984) berpendapat bahwa ada beberapa sifat dasar dari pengupahan insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut bisa berhasil sebagai berikut:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
- c. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

2.2 Kondisi Kerja

2.4.1 Pengertian 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.

2.4.2 Indikator Kondisi Kerja

Menurut Wibisono (2007:6-7) indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja

Dimana lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Kondisi-kondisi kerja yang dapat

menimbulkan stres kerja antara lain: bising, vibrasi (getaran), dan Hygiene (kesehatan lingkungan). Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2) Tantangan Pekerjaan

Tantangan pekerjaan merupakan kondisi pekerjaan dimana suatu pekerjaan menarik atau tidak bagi karyawan. Terdapat istilah *deprivational stress* untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).

3) Resiko Pekerjaan

Ada jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, pemadam kebakaran, pekerja tambang, bahkan pekerja *cleaning service* yang biasa menggunakan gondola untuk membersihkan gedung-gedung bertingkat. Pekerjaan-pekerjaan ini sangat berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan. Ada pula pekerjaan yang tidak beresiko tinggi seperti pekerjaan tata usaha, pengajar dan pedagang. Apabila pegawai merasa aman dalam bekerja maka mereka akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan

yang ditekuninya tersebut.

2.3 Fasilitas Pelayanan Bagi Karyawan

2.3.1 Pengertian 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.

2.3.2 Komponen Fasilitas Pelayanan

Adapun komponen variabel penunjang pelaksanaan fasilitas pelayanan bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya fasilitas pemberian penghargaan terhadap hasil kerja karyawan.
- b. Adanya fasilitas balas jasa dari perusahaan terhadap hasil kerja

- karyawan sesuai dengan jasa kerja karyawan.
- c. Terjaminnya pemberian dan pelayanan kesejahteraan bagi karyawan, seperti pemberian kompensasi, pemberian tunjangan dan lain sebagainya.
 - d. Kepastian dari pihak perusahaan mengenai asuransi keselamatan kerja karyawan.
 - e. Kepastian pelayanan terhadap pemberian jenjang karir bagi para karyawan sesuai dengan tingkat produktivitas kerja dari masing-masing karyawan.

2.3.3 Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Pelayanan Kesehatan Kesehatan merupakan keperluan lahir dan batin yang sangat diperlukan oleh setiap manusia. Karena dengan memiliki kondisi yang sehat kita dapat bekerja secara normal dan sehat. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif. Menurut UU No.23 Tahun 1992 tentang kesehatan masyarakat yang menyatakan bahwa “ kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan jiwa dan sosial yang memungkinkan hidup produktif secara sosial dan ekonomi.

Dalam pengertian ini maka kesehatan harus dilihat sebagai salah satu kesatuan yang utuh terdiri dari unsur fisik, mental dan sosial yang didalamnya kesehatan jiwa merupakan bagian internal kesehatan. Undang-undang No 23 Tahun 1992 tentang kesehatan, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial

yang memungkinkan setiap orang secara sosial dan ekonomi. Jadi pengertian kesehatan cakupannya sangat luas, mencakup sehat fisik maupun non fisik (jiwa, sosial, ekonomi). Menurut Pohan (2007:28), pelayanan kesehatan merupakan suatu alat organisasi untuk menjabarkan mutu layanan kesehatan dalam teknologi operasional, sehingga semua orang yang terlibat dalam layanan kesehatan akan terkait dalam suatu sistem, baik pasien, penyedia pelayanan kesehatan, penunjang layanan kesehatan ataupun manajemen organisasi layanan kesehatan, dan akan bertanggung gugat dalam melaksanakan tugas dan perannya masing-masing.

Sedangkan menurut pendapat Tando (2013:5) pelayanan kesehatan yang bermutu dapat berarti upaya maksimum yang mampu diberikan oleh petugas pelayanan kesehatan dalam rangka memenuhi kebutuhan pasien untuk mencapai suatu tingkat kepuasan tertentu, serta memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu kepada pasien dengan tujuan untuk semakin menimbulkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang dilaksanakan oleh suatu tempat pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan banyak memberi manfaat khususnya kepada warga miskin. Pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dalam peningkatan pelayanan kesehatan. Keberhasilan suatu pelayanan kesehatan bergantung kepada beberapa komponen penting yang ada di dalam pelayanan kesehatan itu tersendiri.

Komponen yang terdapat di pelayanan kesehatan adalah perawat,

dokter, staf ahli khusus penyakit dan bagian- bagian lain yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan salah satu tolak ukuran kepuasan yang berefek terhadap keinginan pasien untuk kembali kepada institusi yang memberikan pelayanan kesehatan yang efektif tersebut. Untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pasien hingga dapat memperoleh kepuasan yang ada pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan pada rumah sakit dan puskesmas melalui pelayanan prima. Melalui layanan prima, instansi tersebut diharapkan akan menghasilkan keunggulan kompetitif dengan pelayanan bermutu efisien, inovatif dan menghasilkan sesuai dengan Undang-Undang No.8 Tahun 1999 tentang perlindungan pasien. Berdasarkan teori diatas, pelayanan kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup layak dan produktif. Kesehatan adalah hal yang paling penting bagi kehidupan setiap manusia karena kesehatan adalah sejahterahnya keadaan seseorang dari segi badan atau fisik. Pelayanan kesehatan dapat disimpulkan sebagai suatu bentuk upaya yang diselenggarakan oleh suatu organisasi yang bertujuan untuk memelihara, meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan masyarakat dengan memenuhi kebutuhan pasien dengan memberi pelayanan yang efektif dan efisien. Bentuk pelayanan yang efektif antara pasien dan pemberi pelayanan disadari sering terjadi perbedaan persepsi. Pasien mengartikan pelayanan yang bermutu dan efektif jika pelayanannya

nyaman, menyenangkan dan tugasnya ramah yang mana secara keseluruhan memberikan kepuasan terhadap pasien.

2.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.1 Pengertian 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 untukmenghasilkan 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 ataumentingkatkan 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.

2.4.2 Cara-Cara Meningkatkan Produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1) Menerapkan fasilitas reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasilkan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2) Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input

meningkat lebih sedikit.

3) Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4) Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5) Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (Nasution, 2001:209) Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia produktivitas karyawan merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:248). Menurut Gomes (2003:160) bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh

faktor-faktor sebagai berikut:

1) *Knowledge* (pengetahuan)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) knowledge (pengetahuan) merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2) *Skills* (ketrampilan)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Dengan ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Ketrampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas. Dengan kata lain, jika seorang pegawai memiliki ketrampilan yang baik maka akan semakin produktif.

3) *Abilities* (kemampuan)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:249) abilities atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh

seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula, maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknis.

4) Attitudes (sikap)

Sikap (attitude) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan-terhadap obyek, individu, atau peristiwa (Robbins, 2008:92). Sikap (attitude) merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

5) Behaviors (perilaku)

Perilaku adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi) (Ndraha, 1997:33). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja,

kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2.5 Penelitian terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengacu kepada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hasil penelitian terdahulu ini dimaksudkan untuk mendapatkan bahan acuan mengenai apakah insentif, kondisi kerja dan fasilitas pelayanan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa acuan terdahulu yang telah di lakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
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	Yumhi, Rendi, Hurriyyah dan Bambang (2014) "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung "	Insentif dan Produktivitas kerja karyawan	Metode kuantitatif dan analisis regresi sederhana	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.
4	Osvaldo, Christoffel dan Christoffel (2017) "Pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerjapegawai kantor badan penanggulangan bencana	Upah, insentif dan produktivitas kerjapegawai	Metode analisis regresi linear berganda	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.

	daerah Provinsi Sulawesi Utara”			
5	Alvin , Bambang, dan Wiwin (2018) “Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok gagak hit Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso”	Lingkungan kerja, keterampilan kerja dan produktivitas kerja karyawan	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>	Lingkungan kerja dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan abupaten Bondowoso sebesar 87,2%. Selain itu, pengaruh yang paling dominan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoos adalah keterampilan kerja sebesar 56,44%.
6	Swandono Sinaga (2016) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (bagian produksi minyak kelapa sawit pt.mitra unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)”	Lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan	Analisis deskriptif dan kuantitatif serta analisis regresi linear sederhana.	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) > t tabel (0,276) dan Sig (0,000) < 0,05. Dari hasil analisis diatas,maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

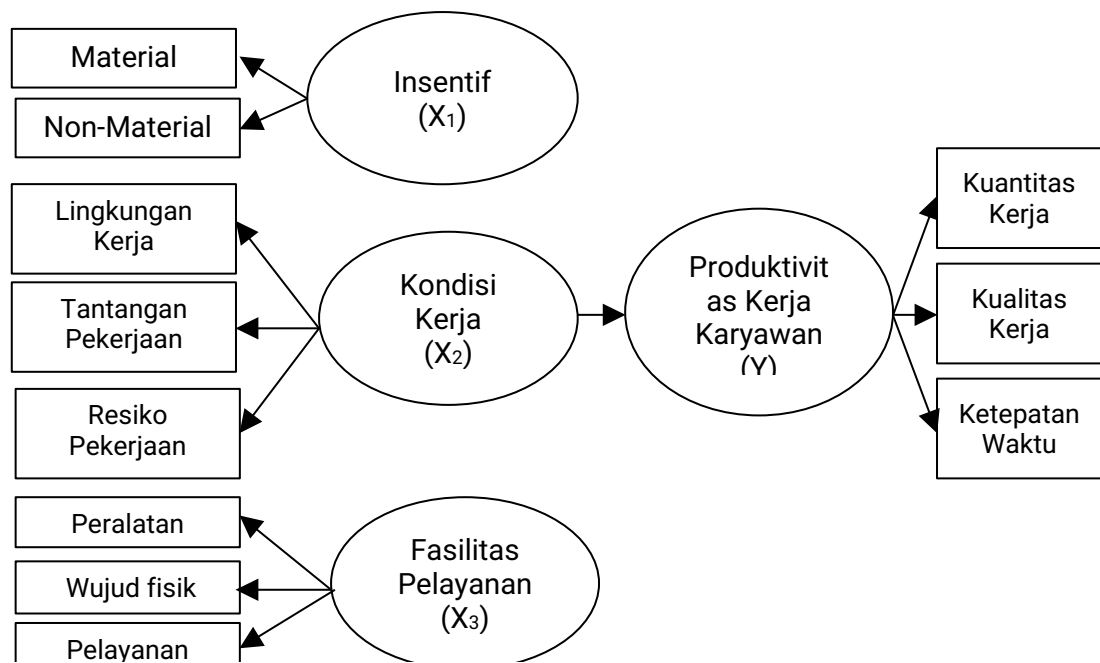
7	<p>Grace Jenny Soputan (2013)</p> <p>“Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan pemerintah Kota Manado”</p>	<p>Lingkungan kerja dan produktivitas pelayanan</p>	<p>Metode survey dan teknik pengumpulan data angket serta analisis regresi dan korelasi.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif 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 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</p>

				terhadap produktivitas kerja karyawan.
--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Konseptual

Insentif, kondisi kerja dan fasilitas pelayanan bagi karyawan yang telah di tetapkan 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 1.2 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

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

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1 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.

3.2.2 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.

3.3. Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2013:215). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan

karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba berjumlah kurang lebih 570 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dapat mewakili karakteristik populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki populasi. Adapun teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *stratified random sampling*, dengan pengertian bahwa populasi dalam penelitian ini bersifat heterogen, dengan langkah mengelompokkan populasi menjadi sub populasi berdasarkan pada karakteristik tertentu, sehingga pada setiap sub populasinya mempunyai anggota sampel yang homogen. Kemudian dari setiap sub populasi diambil secara acak untuk setiap anggota sampelnya sesuai dengan ciri-ciri karakteristik sampelnya, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengambilan sampel secara *stratified random sampling* adalah pengambilan secara acak, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sehingga metode ini adalah metode terbaik yang dapat dipakai karena data yang ada dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Husein Umar, 2000: 114), sehingga jumlah sampel berkisaran 100 orang.

3.4. 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 |

3.5. Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Pengertian validitas menurut Sugiyono (2010:267) adalah validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Pengertian validitas adalah merupakan derajat ketetapan dan kecermatan alat ukur penelitian tentang isi dan arti sebenarnya yang diukur dalam pengujian validitas, tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono(2010:134) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid

b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Alpha Cronbach (α) yang penulis kutip dari Ety Rochaety (2011:54) dengan rumus sebagai berikut : Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai yang diperoleh $\geq 0,60$ (Imam Ghozali, 2002:133). Jadi tujuan dari validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dengan menggunakan data variabel independen yaitu (insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan) yang sudah diketahui besarnya. Metode regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

B_0 = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_1 = Insentif
 X_2 = Kondisi Kerja
 X_3 = Fasilitas Pelayanan
 e = Standart error

3.6.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak. Untuk melakukan pengujian hipotesis, dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan parsial (uji t), uji signifikan simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi

a. Uji t (Uji Parsial)

Ada pun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05) atau *two side test* t_{tabel} sedangkan hipotesis diterima atau ditolak dalam penelitian ini kriterianya adalah jika nilai signifikansi $< 0,05$ (alpha) atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti ada hubungan atau H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (alpha) atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti tidak ada hubungan atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel

terikat berpengaruh terhadap variabel bebas dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji F disebut juga uji kelayakan model yang digunakan untuk mengidentifikasi regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka dapat dikatakan model regresi yang diestimasi ada pengaruh variabel X secara simultan (sama-sama) terhadap variabel Y, dan sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$ maka dapat dikatakan model regresi yang diestimasi tidak ada pengaruh variabel X secara simultan (sama-sama) terhadap variabel Y.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas. Nilai R^2 mengandung kelemahan mendasar dimana adanya bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) yang mempunyai rentang nilai 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 semakin mendekati satu, maka makin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

3.7. Definisi Operasional

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan

menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasional variabel dalam penelitiannya ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
1. Produktivitas Kerja (variabel Y)	Produktivitas kerja karyawan adalah suatu alat ukur produksi barang/jasa yang dicapai oleh karyawan dengan efektivitas dan efisien, ketepatan waktu, kuantitas kerja yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Variable produktivitas kerja digunakan untuk mengukur sikap para karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba mengenai perasaan karyawan terhadap produktivitas kerja mereka di rumah sakit.	a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja c. Ketepatan Waktu
Insentif (variabel X ₁)	Insentif merupakan sejumlah uang tambahan dan fasilitas yang bersifat khusus yang diberikan sebuah perusahaan kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bekerja lebih giat dan hasil kerjanya lebih maksimum.	a. Material b. Non-Material

Kondisi Kerja (variabel X ₂)	Kondisi kerja adalah suatu keadaan yang berada disekitar lingkungan karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas kerja sehari-hari.	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja b. Tantangan Pekerjaan c. Resiko Pekerjaan
Fasilitas Pelayanan bagi Karyawan (variabel X ₃)	Fasilitas pelayanan bagi karyawan adalah suatu fasilitas usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperuntukkan kepada para karyawan. Variabel fasilitas pelayanan bagi karyawan digunakan untuk mengukur pendapat para karyawan mengenai perasaan karyawan di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Peralatan b. Wujud fisik c. Pelayanan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Obyek Penelitian

Perkembangan RSUD Andi Djemma Masamba yang mulai beroperasi pada tahun 1989 mengalami kemajuan yang sangat signifikan mulai dari peningkatan kunjungan pasien dan jumlah hari rawat, peningkatan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas, peningkatan dan penambahan sarana dan prasarana mulai dari pembangunan fisik dan peningkatan fasilitas pelayanan serta peningkatan

pendapatan asli daerah.

RSUD Andi Djemma Masamba adalah Rumah Sakit Umum Daerah yang dibangun pada tahun 1988 dan diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI pada tanggal 18 Januari 1990 dengan status RS tipe C dengan SK Menteri Kesehatan Nomor 211/MENKES/SU/II/1993 tanggal 26 Februari 1993 dan Instruksi Gubernur Kepala Daerah Propinsi Sulawesi Selatan dan merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara. Secara teknis fungsional dan teknis operasional dibawah kendali Direktur RS sebagai SKPD yang melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Pada tahun 2008 RSUD Andi Djemma Masamba Kabupaten Luwu Utara terakreditasi penuh untuk 5 (lima) standar pelayanan, yaitu Administrasi dan Manajemen, Keperawatan, Pelayanan Medik, Unit Gawat Darurat (UGD), Dan Rekam Medik.

Secara garis besar pelayanan kesehatan yang ada di RSUD Andi Djemma Masamba terbagi dalam:

1. Pelayanan rawat jalan:
 - a. Poliklinik umum
 - b. Poliklinik gigi dan mulut
 - c. Poliklinik spesialis bedah
 - d. Poliklinik anak
 - e. Poliklinik spesialis obgyn
 - f. Poliklinik spesialis saraf

- g. Poliklinik spesialis THT
 - h. Poliklinik spesialis penyakit dalam
2. Pelayanan rawat inap
 3. Pelayanan gawat darurat
 4. Pelayanan bedah-anastesi
 5. Pelayanan radiologi dan ultrasonografi
 6. Pelayanan laboratorium
 7. Pelayanan ICU/ICCU
 8. Pelayanan farmasi
 9. Pelayanan gizi
 10. Pelayanan fisioterapi
 11. Pelayanan medical check up.

Adapun Visi, Misi, Tujuan, Motto, dan Falsafah RSUD Andi Djemma adalah sebagai berikut:

1. Visi : menjadi rumah sakit berbasis pelanggan
2. Misi : membangun kepercayaan masyarakat
3. Motto : sehat itu masa depan
4. Falsafah : kesembuhan, keselamatan, keamanan, akuntabel, dan kepuasan pasien.

Sarana dan Prasarana yang dimiliki RSUD Andi Djemma adalah:

1. Pelayanan manajemen rumah sakit: memiliki 1 (satu) gedung perkantoran sebagai tempat pelaksanaan pelayanan administrasi yaitu:

elayanan manajemen secara umum, pelayanan administrasi kepegawaian, pelayanan administrasi keuangan, pelayanan administrasi pelayanan medik dan keperawatan, pelayanan program dan perencanaan rumah sakit, dan ruangan rapat untuk kegiatan akreditasi.

2. Pelayanan gawat darurat (kedaruratan medik): pelayanan keadaruratan buka 24 jam yang berfungsi secara umum sebagai pintu pertama dalam setiap kunjungan kedaruratan, dan pasien yang masuk rumah sakit di luar jam dinas (pukul 07.30 s/d 14.00) dengan dilengkapi ruangan periksa (triase), ruang tindakan (bedah dan non bedah), ruang observasi, radio medic, dan pelayanan ambulance.
3. Pelayanan administrasi (stasiun rawat jalan): memiliki 1 loket pendaftaran dan pembayaran untuk pelayanan rawat jalan, dengan sistem manual yang terdiri dari: pasien umum, pasien ASKES, pasien JAMKESMAS, pasien JAMKESDA, dan pasien dengan kerja sama pihak ketiga, permintaan visum.
4. Pelayanan rawat jalan: RSUD Andi Djemma memiliki 8 poliklinik dengan uraian 6 poliklinik spesialis dan 2 poliklinik non spesialis (poliklinik umum dan poliklinik gigi), buka setiap hari dari pukul 08.00 s/d 14.00 WITA, terkecuali hari Jumat buka mulai pukul 08.00 s/d 11.00 WITA.
5. Pelayanan administrasi (stasiun rawat inap): memiliki 1 (satu) ruangan sebagai tempat pelaksanaan pelayanan administrasi pasien

rawat ina dan tempat pelayanan administrasi operasional untuk ambulans.

6. Pelayanan rawat inap: mempunyai 219 tempat tidur, yang tersebar di: paviliun (VIP Masamba, VIP Flamboyan lantai I dan lantai II), ruang perawatan bougenville (kelas I), ruang perawatan mawar (perawatan penyakit kandungan dan persalinan kelas I, II, dan III), ruang perawatan asoka (perawatan bedah kelas I, II, dan III), ruang perawatan anggrek (perawatan penyakit dalam kelas I, II, dan III), ruang perawatan ICU.
7. Pelayanan laboratorium: pemeriksaan laboratorium secara umum dan laboratorium klinik meliputi pemeriksaan kimia, serologi, dan mikrobiologi.
8. Pelayanan fasilitas laundry: tersedia 1 (satu) ruang tempat kegiatan ketersediaan linen rumah sakit.
9. Fasilitas taman rumah sakit: rumah sakit mempunyai fasilitas penunjang sebagai refleksi pelayanan penunjang yang berbasis indah, lingkungan dengan beberapa fasilitas antaralain: kolam ikan, taman rumah sakit menciptakan suatu lingkungan yang asri.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai "Pengaruh insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma

Masamba". Untuk mengimplementasikan hal tersebut, maka responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba kurang lebih sebanyak 400 orang responden. Dimana dalam penyebaran kuesioner maka hanya 66 responden mengembalikan kuesioner dengan mengisi kuesioner secara lengkap dan benar. Untuk penentuan sampel ini, responden dikelompokkan menurut deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut ini akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut :

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin Laki-Laki dan Perempuan, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini

**Tabel .4.1
Jenis Kelamin**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid n	Laki-Laki	19	28.8	28.8	28.8
	Perempua	47	71.2	71.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan Data primer 2020

Tabel di atas yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan responden laki-laki lebih sedikit dari responden perempuan yakni 19 orang (28,8%) sedangkan responden perempuan sebanyak 47

orang (71,2%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokan responden berdasarkan usia, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan usia, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Usia

		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	25	37.9	37.9	37.9
	31-40 Tahun	22	33.3	33.3	71.2
	41-50 Tahun	15	22.7	22.7	93.9
	> 50 Tahun	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer 2020

Tabel di atas, menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif. Dari 66 orang responden, rentang usia 20-30 tahun sebanyak 25 orang, rentang usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang, rentang usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang, dan rentang usia > 50 tahun sebanyak 4 orang. Dapat dilihat rentang usia 20-30 tahun lebih mendominasi dibandingkan yang lainnya dan itu artinya karyawan yang berada di Rumah Sakit Andi Jemma lebih banyak di rentang usia 20-30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah

pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP, SMA/SMK	1	1.5	1.5	1.5
	D1	1	1.5	1.5	3.0
	D2	9	13.6	13.6	16.7
	D3	27	40.9	40.9	57.6
	S1	24	36.4	36.4	93.9
	S2	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan Data primer 2019

Tabel di atas menunjukkan karakteristik responden pada tingkat pendidikan berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah D3 dan S1 yaitu sebanyak 27 orang (40,9%) dan 24 orang (36,4)% dan yang terkecil adalah responden yang tamat SMP,SMA/SMK dan D1 yaitu sebanyak 1 orang (1,5%).

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Proporsi identitas responden dalam penelitian ini adalah pengelompokkan responden berdasarkan lama bekerja di Rumah Sakit Andi Jemma, untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan karyawan berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Lama Bekerja

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	20	30.3	30.3	30.3
	1 - 5 Tahun	25	37.9	37.9	68.2
	5 - 10 Tahun	16	24.2	24.2	92.4
	> 10 Tahun	5	7.6	7.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden pada tingkat lama berkerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba dengan jumlah responden sebanyak 66 orang dapat dilihat diatas menunjukkan bahwa masa kerja <1 tahun dan 1-5 tahun lebih dominan sebesar 30,3% dan 37,9% dibandingkan masa kerja 5-10 Tahun dan >10 tahun yang masing-masing persentase sebesar 24,2% dan 7,6%.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 24 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai r_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 26$, untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner dan hasilnya akan dibandingkan dengan nilai r_{tabel} ($df = n - 2$) ($df = 66 - 2 = 64$) yaitu 0,2423. Setelah melakukan uji validitas semua pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Pengujian	Ket.
X ₁ (Insentif)	X1.1	0,443	0,242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X1.2	0,656			Valid
	X1.3	0,544			Valid
	X1.4	0,801			Valid
	X1.5	0,684			Valid
	X1.6	0,614			Valid
	X1.7	0,747			Valid
X ₂ (Kondisi Kerja)	X2.1	0,475	0,242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X2.2	0,714			Valid
	X2.3	0,554			Valid
	X2.4	0,692			Valid
	X2.5	0,722			Valid
	X2.6	0,681			Valid
X ₂ (Fasilitas Pelayanan)	X3.1	0,397	0,242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X3.2	0,775			Valid
	X3.3	0,852			Valid
	X3.4	0,677			Valid
Y (Produktivitas Kerja Karyawan)	Y.1	0,634	0,242	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,628			Valid
	Y.3	0,587			Valid
	Y.4	0,669			Valid
	Y.5	0,480			Valid
	Y.6	0,388			Valid
	Y.7	0,337			Valid
	Y.8	0,398			Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel (0,2423).

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,60. Suatu instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai yang diperoleh $\geq 0,60$ (Imam Ghozali, 2002:133). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0,765	Reliabel
X ₂	0,702	Reliabel
X ₃	0,617	Reliabel
Y	0,621	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang artinya instrumen yang digunakan reliabel.

4.1.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi mengukur seberapa besar kekuatan hubungannya antara variabel independen (insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan) dan dependen (prduktivitas kerja karyawan).

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t _{hitung}	Sig. t	Keterangan
Konstanta	9.690	3.851	.000	-

Insentif	.465	5.182	.000	Signifikan
Kondisi Kerja	.312	3.797	.000	Signifikan
Fasilitas Pelayanan	.140	1.548	.127	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan perhitungan regresi, nilai konstanta yang diperoleh adalah 9,690, koefisien regresi insentif sebesar 0,465, koefisien regresi kondisi kerja sebesar 0,312, dan koefisien regresi fasilitas pelayanan sebesar 0,140. Sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,690 + 0,465 X_1 + 0,312 X_2 + 0,140 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X₁ = Insentif

X₂ = Kondisi Kerja

X₃ = Fasilitas Pelayanan

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,690 menyatakan bahwa jika insentif, kondisi kerja, fasilitas pelayanan bernilai 0, maka hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 9,690.
2. Koefisien regresi insentif sebesar 0,465 menyatakan bahwa setiap peningkatan insentif sebanyak 1 rupiah maka akan meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 0,465 rupiah. Tanda (+) positif menunjukkan adanya hubungan yang searah/positif antara jumlah insentif dengan hasil produktivitas kerja karyawan, yaitu jika insentif

tinggi maka hasil produktivitas kerja karyawan juga tinggi.

3. Koefisien regresi kondisi kerja sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap peningkatan kondisi kerja sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 0,312 satuan. Tanda (+) positif menunjukkan adanya hubungan yang searah/positif antara jumlah kondisi kerja dengan hasil produktivitas kerja karyawan, yaitu jika kondisi kerja tinggi maka hasil produktivitas kerja karyawan juga tinggi.
4. Koefisien regresi fasilitas pelayanan sebesar 0,140 menyatakan bahwa setiap peningkatan fasilitas pelayanan sebanyak 1 satuan maka akan meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan sebesar 0,140 satuan. Tanda (+) positif menunjukkan adanya hubungan yang searah/positif antara jumlah fasilitas pelayanan dengan hasil produktivitas kerja karyawan, yaitu jika fasilitas pelayanan tinggi maka hasil produktivitas kerja karyawan juga tinggi.

4.1.6 Hasil Analisis Uji t

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji signifikansi parameter individual (Uji t) dimana akan diketahui pengaruh variabel independen (insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan). Berdasarkan tabel berikut hasil uji signifikansi parameter individu (uji statistik t), hasil uji hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.690	2.517		3.851	.000
	Insentif	.465	.090	.495	5.182	.000
	Kondisi Kerja	.312	.082	.360	3.797	.000
	Fasilitas Pelayanan	.140	.091	.122	1.548	.127

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien uji t dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Nilai signifikansi insentif sebesar 0,001 nilai ini berada di bawah 0,05 (0,001 <0,05) yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H₁ yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba diterima.
2. Nilai signifikansi kondisi kerja sebesar 0,001 nilai ini berada di bawah 0,05 (0,001 <0,05) yang berarti variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H₂ yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba diterima.
3. Nilai signifikansi fasilitas pelayanan sebesar 0,127 nilai ini berada di

atas 0,05 ($0,127 > 0,05$) yang berarti variabel fasilitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian H_3 yang menyatakan bahwa fasilitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Andi Jemma Masamba ditolak.

4.1.7 Hasil Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel terikat berpengaruh terhadap variabel bebas dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji F disebut juga uji kelayakan model yang digunakan untuk mengidentifikasi regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan model regresi yang diestimasi layak.

Tabel 4.9
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.614	3	88.871	34.155	.000 ^b
	Residual	161.325	62	2.602		
	Total	427.939	65			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Pelayanan, Kondisi Kerja, Insentif

Tabel di atas menunjukkan hasil uji ANOVA atau F test diperoleh nilai hitung sebesar 34,155 dan nilai probabilitas 0,001. Oleh karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pendapatan atau dapat dikatakan bahwa variabel independen (insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

(produktivitas kerja karyawan).

4.1.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas. Nilai R^2 mengandung kelemahan mendasar dimana adanya bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model. Berikut ini disajikan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.605	1.613

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Pelayanan, Kondisi Kerja, Insentif

Tabel di atas menunjukkan nilai R yang diperoleh sebesar 0,789 atau sekitar 78,9%, hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan dependen cukup kuat. Sementara nilai Adjusted R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,623 atau 62,3%, artinya 62,3% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif, kondisi kerja, dan fasilitas pelayanan. Sedangkan sisanya 37,7% ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dijelaskan oleh sebab atau variabel yang belum dimasukkan kedalam model.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 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.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rasyid Rachman (2013), Eka Andri Astuti (2017), Osvaldo, Christoffel dan Christoffel (2017), dan Agus Susilo (2003) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut T. Hani Handoko (2002 : 176), mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif dalam arti kata bagaimana memanfaatkan tenaga kerja dengan memberikan tambahan upah untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi. Tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak lepas dari produktivitas sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya produktivitas karyawan adalah

kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan-bahan atau uang).

4.2.2 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.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alvin , Bambang, dan Wiwin (2018), Swandono Sinaga (2016), Grace Jenny Soputan (2013), dan Agus Susilo (2003) yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh teori menurut Sofyan (2013) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu

wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: penerangan/cahaya di tempat kerja, temperature/suhu udara di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

4.2.3 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.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Susilo (2003) yang menyatakan bahwa variabel pelayanan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kelengkapan sarana dan prasarana turut menentukan kepuasan pasien, misalnya fasilitas kesehatan baik sarana dan prasarana, tempat parkir, ruang tunggu yang nyaman dan ruang kamar rawat inap, sehingga rumah sakit juga perlu memberikan perhatian pada fasilitas rumah sakit (Junaidi, 2009). Menurut Raharjani (2005) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan jasa yakni rumah sakit mempunyai fasilitas yang memadai sehingga dapat memudahkan pasien dalam menggunakan jasanya dan membuat nyaman pasien akan dapat mempengaruhi dalam melakukan pembelian jasa. Rumah sakit yang memberikan suasana yang menyenangkan dengan desain fasilitas sarana prasana yang menarik akan mempengaruhi minat pasien dalam melakukan pembelian. Artinya bahwa salah satu faktor kepuasan pasien dipengaruhi oleh fasilitas yang diberikan oleh pihak rumah sakit yang dimanfaatkan oleh konsumen sehingga mempermudah konsumen dalam proses pembelian jasa. Apabila pasien merasa nyaman dan mudah mendapatkan jasa yang ditawarkan oleh rumah sakit, maka pasien akan merasa puas.

BAB V

PENUTUP

5.1 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.

5.2 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 Karyawa. *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 Personalialia, 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 3