

PENGARUH INSENTIF, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUMDAM TIRTA DAROY KOTA BANDA ACEH

Indah Mirissa^{*1}, Lukman T. Ibrahim¹, Isthafan Najmi¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abulyatama, Indonesia.

*Email korespondensi: Indahmirrisa19@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

Abstract: Human resource management is an activity that must be carried out by every company to produce quality human resources. Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh City implements an incentive program as additional income outside of salary or wages for Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh City to encourage increased employee work productivity. The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of incentives, work facilities and motivation on employee work productivity at Perumdam Tirta Daroy, Banda Aceh City. The employee population at Perumdam Tirta Daroy, Banda Aceh City is 215 employees and the sample taken after using the Slovin formula is 68 employees. Based on the results of the t test (partial) the incentive variable value $t_{count} > t_{table}$ ($2.489 > 1.669$), with a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that incentives have a partial effect on employee work productivity, then the test results (partial) regarding the work facility variable have a value of $t_{count} > t_{table}$ ($1.767 > 1.669$), with a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that work facilities have a partial effect on employee work productivity and the results of the t test (partial) work motivation variable value $t_{count} > t_{table}$ ($1.772 > 1.669$), with a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that work motivation has a partial effect on employee work productivity. Based on the results of the f test (simultaneous), it was concluded that the value of $F_{count} > F_{table}$ was ($8.889 > 2.750$), with a significant value of $0.000 < 0.05$. This means that incentives, work facilities and work motivation simultaneously influence employee work productivity at Perumdam Tirta Daroy, Banda Aceh City.

Keywords: Incentives, Work Facilities, Work Motivation, and Work Productivity.

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif, fasilitas kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Populasi pegawai yang ada pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh berjumlah 215 pegawai dan sampel yang diambil setelah menggunakan rumus slovin berjumlah 68 pegawai. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel insentif nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,489 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai, selanjutnya hasil uji t (parsial) mengenai variabel fasilitas kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,767 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai dan hasil uji t (parsial) variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,772 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,889 > 2,750$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya insentif, fasilitas kerja dan

motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: Insentif, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai diperlukan insentif dan disiplin kerja yang efektif dimana ada pemahaman agar terciptanya sinergitas keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada pegawai. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus di kembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan pengembangan individu yang ada dalam perusahaan.

Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan merupakan dengan pemberian balas jasa berupa insentif. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul rasa tanggung jawab yang besar dalam bekerja serta semangat yang tinggi dalam bekerja untuk pencapaian target perusahaan. Oleh sebab itu, bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Insentif merupakan suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem insentif

yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggungjawab atas masing-masing pekerjaan yang diberikan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan (Sarwoto, 2019:11).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh menerapkan program insentif sebagai tambahan pendapatan di luar gaji atau upah bagi Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Penentuan insentif menurut jabatan dan golongan (*grade*) karyawan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh. Adapun sistem insentif kepada karyawan tetap sesuai dengan *grade* dilihat dari *grade* terendah non jabatan dimulai B1, B2, B3, B4 dan *grade* C1, selanjutnya *grade* tertinggi on jabatan yaitu C1, C2, C3. Pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh kesesuaian insentif dilihat dari besarnya gaji, semakin besarnya gaji maka semakin besar juga insentif yang diterima setiap karyawan tetapnya.

Fenomena lain mengenai fasilitas kerja seperti di Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh yang tidak memiliki kendaraan sepeda motor kantor, hal tersebut mengakibatkan setiap karyawan yang hendak turun lapangan terpaksa memakai kendaraan sepeda motor pribadinya untuk turun kelapangan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya, untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Pemberian insentif diberikan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Panggabean (2021:89) mengatakan insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk

berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2020:144).

Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan karena sebagai alat penunjang kinerja seorang karyawan (Mangkunegara, 2020:45). Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok (Veithzal Rivai 2019:98).

Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Peningkatan produktivitas dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dengan baik (Manuaba, 2018:11).

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam

manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2022:141).

Mangkunegara (2019:61) mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat (Sutanto, 2018:98).

METODE PENELITIAN

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini melibatkan Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh, yang beralamat di Jln. Stadion H. Dimuthala, No.1. Kota Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Waktu penelitian dilakukan pada awal bulan Oktober tahun 2022 hingga penelitian ini selesai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Sugiyono (2018:80) berpendapat populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan yang ada pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh berdasarkan jumlah populasinya ada sebanyak 215 karyawan tetap yang ada pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh hingga tahun 2022.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili populasinya, kita memerlukan suatu standar ataupun cara dalam menentukan Sampel. Terdapat banyak cara maupun rumus untuk menentukan jumlah sampel, salah satunya adalah menggunakan rumus *Slovin*.

Secara Matematis, Rumus *Slovin* yang kita gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Sumber: Wiratna Sujarweni (2019:16).

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 215 pegawai, maka untuk di jadikan sampel bisa digunakan rumus *slovin*, sehingga jumlah sampel yang diambil benar-benar bisa mencakupi atau mewakili dari seluruh populasi.

$$\begin{aligned} &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{215}{1 + 215(0,1)^2} \\ n &= \frac{215}{1 + 2,15} \\ n &= 68,25 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka diketahui jumlah sampelnya dibulatkan menjadi 68 orang karyawan tetap.

$\geq 0,60$ = reliable dan $\alpha \leq 0,60$ = tidak realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:110) uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:105) uji *multikolinearitas* adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), *multikolinearitas* tidak terjadi bila nilai $VIF \leq 10$ atau $Tolerance \geq 0,10$.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:139) uji *heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar,

kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*.

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Sugiyono (2016:244) uji t dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$ dengan membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Sugiyono (2016:264) uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Tingkat Signifikan dengan taraf nyata 5% dengan derajat bebas $df = (n - k)$ ingat bahwa n adalah jumlah data pengamatan, sedangkan k adalah jumlah variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen (Sugiyono, 2016:168). Alat ukur validitas adalah *korelasi product moment* dari *pearson*, suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 68$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{tabel} = 0,238$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,238) valid dan

hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,238) tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel}	Ket
Insentif (X ₁)	X1.1	0,689	0,238	Valid
	X1.2	0,617	0,238	Valid
	X1.3	0,455	0,238	Valid
	X1.4	0,563	0,238	Valid
	X1.5	0,237	0,238	Valid
Fasilitas Kerja (X ₂)	X2.1	0,516	0,238	Valid
	X2.2	0,556	0,238	Valid
	X2.3	0,496	0,238	Valid
	X2.4	0,248	0,238	Valid
	X2.5	0,591	0,238	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,691	0,238	Valid
	X3.2	0,567	0,238	Valid
	X3.3	0,483	0,238	Valid
	X3.4	0,638	0,238	Valid
	X3.5	0,276	0,238	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,658	0,238	Valid
	Y2	0,613	0,238	Valid
	Y3	0,457	0,238	Valid
	Y4	0,547	0,238	Valid
	Y5	0,603	0,238	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

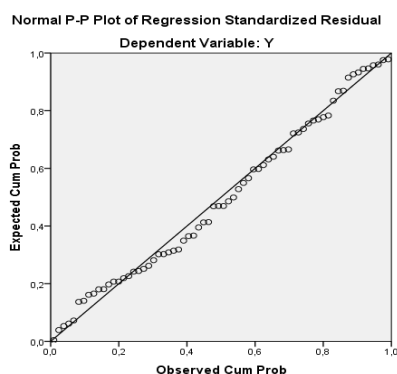
1. Hasil pengujian validitas untuk variabel insentif yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,248 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n = 68$) sebesar 0,238, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel insentif dinyatakan valid.
2. Hasil pengujian untuk variabel fasilitas kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.5 menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,276 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n = 68$) sebesar 0,238, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel fasilitas kerja juga dinyatakan valid

3. Hasil pengujian untuk variabel moti vasi kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, dan X2.5 menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,457 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=68$) sebesar 0,238, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja juga dinyatakan valid
4. Hasil pengujian vadilitas untuk produktivitas kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item y1, y2, y3, y4, dan y5 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,237 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=68$) sebesar 0,238, maka dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

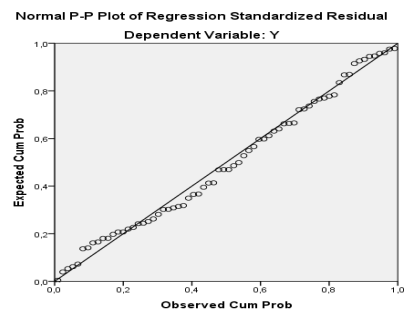
Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil pengolahan data menghasilkan *normal probability plot* yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat pada Gambar 1.



Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala *heteroskedastisitas* pada suatu regresi maka ditinjau dari grafik scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED, dengan residual SRESID). Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada Gambar 2.



Berdasarkan Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel insentif nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,489 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya insentif berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja

pegawai pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.

2. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel fasilitas kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,767 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
3. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,772 > 1,669$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
4. Berdasarkan dari hasil uji f (simultan) menyimpulkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,889 > 2,750$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima. Artinya insentif, fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Perumdam Tirta Daroy Kota Banda Aceh.
5. Berdasarkan nilai koefisien *Adjusted R²* adalah sebesar 0,705, artinya variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh insentif (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,705 atau 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain misalnya kompensasi, promosi jabatan, beban kerja, kompetensi dan lain-lain

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan pada Perumdam Tirta Daroy Banda Aceh untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi insentif, fasilitas kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariqah. (2021). "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. HYUP SUNG Indonesia Purbalingga". "Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 22 No.1 2015.
- Dimas. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Palembang". Jurnal Ekonomika, Vol.1 (1).
- Damayanti. (2018). "Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Kantor Cab Palembang". Jurnal Manajemen Vol 11.
- Ghozali, Imam. (2018). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2021). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lilis. (2020). "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nestle Kantor Cabang Sibolga". *Jurnal Ekonomica*.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rahmat (2018). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Negara Indonesia Medan". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Ruky. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Rachmawati. (2020). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Bandung: Afabeta.
- Panggabean. (2020). *Teori Meningkatkan Kinerja Karyawan, Seri Manajemen*. LPPM: Jakarta.
- Sedarmayanti, (2016.) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:CV.ALFABETA.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Suwatno. (2018). *Dasar-Dasar Sumber Daya Manusia*: Effhar Publishing.
- Sinambela, (2021). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFEUGM.
- Sutrisno, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sarwoto, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press: Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wiratna. (2019). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga Jakarta