

Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan

Efry Kurnia^{1)*} Raihanah Daulay,¹⁾ Fahreza Nugraha¹⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mukhtar Basri NO. 3 Medan 20221
korespondensi : raihanahdaulay@umsu.ac.id

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing dan sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebanyak 80 orang karyawan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah regresi linier berganda, asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa secara simultan motivasi, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

Kata Kunci: *Motivasi, Fasilitas Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract. The purpose of this research is to know and analyze the influence of motivational variables and work facilities towards productivity that being benefited in this research is to broaden the author's knowledge about human resources. This study was conducted on state-owned enterprises in Medan City. The population in this study is an all-employees outsourcing and samples of this research using Slovin formula as much as 80 people employees of the company. The data collection techniques used are multiple linear regression, classical assumptions, t tests, F tests, and coefficient of determination. The results of this study showed that simultaneously motivation, the facility has significant effect on the work productivity of the employees of State-owned enterprises in the city of Medan

Keywords: *Motivation, Work Facilities, Work Productivity*

SNK © 2019
Published by UMSU
Press. This is an open
access article under
the CC BY-NC-ND
license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Pentingnya memperhatikan produktivitas kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan.

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dan Input (masukan) (Sinungan, 2009, p. 101). Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan,

keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan dan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Sutrisno, 2009).

Selain faktor motivasi sebagai salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang (Rino, 2015). Fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. (Arikunto, 2006)

PLN sebagai Badan Usaha Milik Negara Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam penyediaan kebutuhan listrik bagi kepentingan masyarakat umum. Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan BUMN perusahaan listrik negara Wilayah Sumatera Utara memiliki beberapa hambatan yang berkaitan dengan motivasi, fasilitas kerja dan produktivitas kerja perusahaan pada karyawan outsourcing. Hasil survei awal memperlihatkan, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dil apangan, fasilitas yang kurang tersedia untuk kebutuhan karyawan seperti kursi, meja, AC dan computer.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan sikap sumber yang digunakan(Sunyoto, 2013) sedangkan menurut (Siswadi, 2016) produktivitas suatu sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang menyangkut dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan tersebut merupakan salah satu dari wujud pemberian motivasi yang baik bagi karyawan.

Produktivitas merupakan ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan atau departemen (Wibowo, 2014). Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen . Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Hasibuan, Melayu, 2007). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :1) Pelatihan.. (Stoner, 1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi paapengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas; 2) Mental dan

kemampuan fisik karyawan, 3) Hubungan antara atasan dan bawahan. Sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja (Sutrisno, 2009). Program-program produktivitas dekat pada tiga bidang. Yang pertama meliputi perubahan-perubahan di dalam struktur organisasi, proses-proses, dan prosedur-prosedur pelaksanaan.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan dan diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut : 1) Kemampuan : Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai : Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat kerja : Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin; 4) Pengembangan diri : Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja; 5) Mutu : Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu; dan 6) Efisiensi : Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. (Sutrisno, 2010)

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, Melayu, 2007). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2008). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004). Motivasi intrinsik adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut : Rasa aman dalam bekerja; Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif; Lingkungan kerja yang menyenangkan; Penghargaan atas prestasi kerja; Perlakuan yang adil dari manajemen. (Rivai, 2004)

Tujuan pemberian motivasi antara lain: Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan; Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; Mengefektifkan pangadaan karyawan; Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. (Hasibuan, Melayu, 2007).

Menurut Husaini Usman (Usman, 2010) jenis-jenis motivasi terbagi kepada : Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi intrinsik ini diberikan karena ada karyawan yang bekerja atas motivasi dari dirinya sendiri. Jika karyawan berhasil mencapai motivasinya sendiri, maka karyawan tersebut cenderung untuk terus termotivasi. Ciri-ciri motivasi intrinsik ini berupa keadaan dalam diri

(*internal state*) yang menyebabkan hasil-hasil atau keluaran-keluaran tertentu menjadi menarik seperti prestasi kerja yang baik.

Indikator motivasi digunakan untuk mengukur keinginan di dalam diri karyawan dan di luar diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator motivasi intrinsik adalah: 1) Kemajuan; 2) Prestasi; 3) Pengakuan dan 4) Tanggung jawab (Stephen, 2006)

Penjelasan untuk indikator motivasi intrinsik bahwa setiap karyawan menginginkan kemajuan dalam bekerja, hal ini terlihat dari besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya. Bahwa seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Prestasi ini merupakan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi lagi. Indikator motivasi ekstrinsik adalah: 1) Gaji/ kompensasi yang memadai; 2) Supervisi yang baik; 3) Kondisi lingkungan kerja; 4) Adanya jaminan pekerjaan; 5) Status dan tanggung jawab; dan 6) Peraturan yang fleksibel. (Sutrisno, 2009).

Fasilitas dapat diartikan sebagai prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap sebagai suatu alat. Sarana adalah segala hal yang berhubungan dengan penyaluran dan penimunan, selain itu juga dibahas bagaimana proses mendapatkannya (Bowersox, 2006).

Fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Gie, 2005). Selanjutnya fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi (Buchari, 2005).

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Menurut (Heidjrachman & Suad, 2002), pelayanan yang bersifat memberikan fasilitas adalah kegiatan yang secara normal perlu diurus oleh para karyawan sendiri dalam kehidupan sehari – harinya.

Jenis- jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu: Sarana berupa alat. Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin tik dan sebagainya, juga barang pakai habis yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja pegawai lebih baik akan tetapi tidak sedikit pegawai yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat. Sarana berupa informasi. Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet, intranet, dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya peraturan organisasi. (Donni & Agus, 2013).

Bentuk-bentuk Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu: Penyediaan kafetaria; Perumahan; Fasilitas pembelian; Fasilitas kesehatan; Penasehat keuangan; dan fasilitas pendidikan (Heidjrachman & Suad, 2006) Indikator sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan ektifitas kerja meliputi: 1) Sesuai dengan kebutuhan; 2) Mampu mengoptimalkan hasil kerja; 3) Mudah

dalam penggunaan; 4) Mempercepat proses kerja dan 5) Penempatan ditata dengan benar (Assauri, 2008).

METODE

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian *eksploratif*, dimana variabel diukur dengan skala likers. Metode pengumpulan data dilakukan wawancara (*interview*) dengan angket (*questionnaire*). Jumlah sampel 80 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 80 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.00, dengan analisis deskriptif, pengujian hipotesis analisis regresi berganda dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	21.113	5.420		3.899	.000		
Motivasi	891	149	.715	5.990	.000	.572	1.747
Fasilitas kerja	254	165	.813	1.536	.129	.572	1.747

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

Hasil persamaan regresi linier berganda diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 21,113 + 0,891_1 + 0,254_2$$

Persamaan diatas memperhatikan bahwa semua variabel bebas, terdiri atas motivasi dan fasilitas kerja memiliki koefisien positif, hal ini memperlihatkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel bebas akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (constant)	21.113	5.420		3.899	.000		
Motivasi	891	149	.715	5.990	.000	.572	1.747
Fasilitas kerja	254	165	.813	1.536	.129	.572	1.747

Sumber : SPSS 24.0

Hasil uji parsial memperlihatkan variabel motivasi dan fasilitas kerja adalah:

Dari tabel diatas diperoleh variabel motivasi $t_{hitung} 5,990 > 1,292 t_{tabel}$ dan nilai $sig. 0,00 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Pada variabel fasilitas kerja $t_{hitung} 1,536 > 1,292 t_{tabel}$ dan nilai $sig. 0,129 > 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan tetapi tidak signifikan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

Tabel 3. Hasil Uji F F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	974.620	2	487.310	22.889	.000 ^a
Residual	1639.330	77	21.290		
Total	2613.950	79			

Sumber : SPSS 24.0

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 22.889 > 4,89 F_{tabel}$ dengan $sig. 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.373	.357	4.61411

Sumber : SPSS 24.0

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, memperlihatkan besarnya nilai R Square sebesar 0,373 atau 37,3%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Motivasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan sebesar 37,3% dan sisanya 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja ditunjukkan nilai $t_{hitung} 5,990 > 1,292 t_{tabel}$ dengan $sig. 0,00 < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa makin tinggi motivasi maka akan semakin baik produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) , bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Memberikan dorongan, memotivasi, dengan membangkitkan dan

menumbuhkan kesadaran terhadap kemampuan diri untuk memanfaatkan potensi yang dimilikinya (Daulay, 2016).

Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1,536 > 1,292$ dengan sig $0,129 > 0,05$. Hal ini bermakna bahwa makin baik variabel Fasilitas kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja karyawan. Bahwa fasilitas adalah segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha kerja sama manusia (Gie, 2005). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana yang sangat penting untuk mencapai produktivitas. Hasil penelitian (Rino, 2015) diketahui bahwa variabel fasilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis.

Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas diperoleh $F_{hitung} 22,889 > F_{tabel}$ 4,89 dan signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variable motivasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Faktor produktivitas perusahaan akan tergantung sekali pada karyawan. Karyawan memiliki kemauan untuk bekerja sebaik mungkin untuk melaksanakan tugas dengan baik (internal motivation) yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus berusaha secara eksternal untuk mendorong karyawan agar mau bekerja dengan baik, yaitu dengan memperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut, sehingga akan berdampak dalam produktivitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. (Sutrisno, 2011).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas maka diambil kesimpulan secara parsial, bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara simultan bahwa motivasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Assauri, S. (2008). *Manajemen Operasi dan Produksi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
Bowersox, D. (2006). *Manajemen Logistik Jilid I* (5th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
Buchari, A. (2005). *Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta.
Daulay, R. (2016). Pengembangan Usaha Mikro Untuk Pemberdayaan Ekonomi Umat Islam di Kota Medan. *MIQOT*, XL(1), 44–65.
Donni, & Agus. (2013). *Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Kencana.
Gie, T. L. (2005). *Filsafat Seni: Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: PUBIB.

- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara.
- Heidjrachman, R., & Suad, H. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman, R., & Suad, H. (2006). *Meningkatkan Produktivitas Perusahaan* (Bualan Bintang, ed.). Semarang.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Munandar, A. . (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI- Press.
- Rino, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupa Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi*, 2(2), 1–12.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas apa dan bagaimana* (2nd ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Balmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.17(1).
- Stephen, P. R. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi ke sepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Stoner, J. A. . (1991). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber Daya Manusia* (CAPS, ed.). Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Ddaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Usman, H. (2010). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Jakarta: Rajawali Press.