



Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Dompus Barat

Widia Wati Mulyani Putri^{1*}, Chairul Adhim²

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia

Abstrak

Optimalisasi layanan kesehatan publik sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas sumber daya manusia. Penelitian bertujuan menganalisis faktor determinan produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Dompus Barat. Fenomena fluktuasi kinerja pegawai dan ketidakpuasan terhadap sistem pembagian insentif, dengan pertanyaan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas. Kebaruan terletak pada upaya resolusi inkonsistensi temuan terdahulu mengenai efektivitas insentif dalam lingkup spesifik organisasi kesehatan daerah yang belum dieksplorasi secara memadai. Metode kuantitatif asosiatif. Penyebaran data kuesioner kepada 80 responden teknik *purposive sampling*, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil membuktikan insentif dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Insentif yang adil memicu motivasi eksternal, sementara pengalaman kerja memperkuat efisiensi internal. Disimpulkan bahwa sinergi antara kesejahteraan finansial dan kematangan pengalaman adalah kunci kinerja organisasi. Implikasinya, manajemen Puskesmas perlu mereformasi transparansi sistem insentif dan memprioritaskan retensi pegawai berpengalaman untuk menjaga standar pelayanan.

Informasi Artikel

Correspondence:

Widia Wati Mulyani Putri

Widyaawati97@gmail.com

Kata kunci:

Insentif;
Pengalaman Kerja;
Produktivitas Kerja;
Manajemen SDM;



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik sektor publik maupun swasta, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), pegawai bukan sekadar alat produksi, melainkan aset strategis yang menentukan daya saing organisasi (Lina Saptaria, 2021). Hal ini sejalan dengan *Resource-Based View Theory* (Barney, Wright and Ketchen, 2001) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia yang bernilai, langka, dan sulit ditiru adalah kunci keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Tanpa dukungan pegawai yang terampil dan berdedikasi tinggi, sarana dan fasilitas canggih tidak akan memberikan dampak optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di sektor publik, khususnya bidang kesehatan, tuntutan terhadap kinerja pegawai semakin tinggi. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar memiliki peran vital karena lokasinya yang strategis di setiap kecamatan, biaya yang terjangkau, dan prosedur yang lebih sederhana dibandingkan rumah sakit. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai di Puskesmas menjadi indikator penting dalam menjamin kepuasan masyarakat. (Setya, 2018) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio antara hasil kerja

(output) dengan sumber daya yang digunakan (input), di mana organisasi berupaya mencapai prestasi maksimal dengan efisiensi sumber daya.

Namun, mencapai produktivitas kerja yang optimal bukanlah hal mudah. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah Insentif. (Herzberg, 2016) menekankan insentif dikategorikan sebagai faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Jika insentif tidak memadai, akan timbul ketidakpuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas. Insentif terbagi menjadi insentif finansial (gaji, bonus, THR) dan non-finansial (lingkungan kerja, promosi, fasilitas). Pemberian insentif yang tepat diharapkan mampu memicu semangat kerja pegawai.

Meskipun secara teoritis insentif berpengaruh positif, fakta empiris menunjukkan adanya inkonsistensi. (Olbata *et al.*, 2021), (Anwar and Putra, 2025), serta (Astuti, 2017) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sebaliknya, (Pantow *et al.*, 2019) menemukan bahwa insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) ini menarik untuk dikaji kembali, terutama dalam konteks sistem insentif kelompok yang diterapkan di instansi kesehatan, yang seringkali memicu rasa ketidakadilan karena pegawai yang rajin mendapatkan imbalan sama dengan yang kurang produktif.

Selain insentif, faktor internal pegawai yaitu Pengalaman Kerja juga memegang peranan penting. Berdasarkan Teori Modal Manusia (*Human Capital Theory*), pengalaman kerja adalah investasi yang meningkatkan kapabilitas individu. (Rumawas, 2018) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari perjalanan karir sebelumnya. Pegawai yang berpengalaman cenderung memiliki tingkat kesalahan yang lebih kecil, inisiatif yang lebih tinggi, dan efisiensi waktu yang lebih baik dibandingkan pegawai baru. (Roviyana, 2016) menegaskan bahwa semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Dompus Barat. Berdasarkan hasil pra-survei dan observasi awal, peneliti menemukan adanya fenomena kesenjangan antara harapan dan kenyataan di lapangan. Masalah Produktivitas, terlihat adanya penurunan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Masalah Insentif, terdapat keluhan terkait sistem insentif kelompok yang dianggap kurang adil. Kurangnya transparansi dan sosialisasi pembagian insentif membuat pegawai yang produktif merasa kecewa, sementara insentif non-finansial seperti kondisi perumahan dinas dinilai kurang layak huni. Masalah Pengalaman Kerja, masih ditemukan pegawai yang kurang memahami penggunaan alat-alat medis/kerja modern sehingga bekerja tidak efisien. Kurangnya pengalaman juga menyebabkan pegawai bingung dalam mengambil keputusan atau inisiatif saat menghadapi situasi mendesak.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kebutuhan mendesak untuk meneliti bagaimana variabel eksternal (Insentif) dan internal (Pengalaman Kerja) mempengaruhi output organisasi di sektor kesehatan daerah. Berangkat dari fenomena masalah di Puskesmas Dompus Barat dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (*research gap*).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan 80 pegawai di mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih karena data utama yang dikelola berupa data numerik yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Puskesmas Dompus Barat. Penggunaan metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran secara objektif terhadap fenomena yang terjadi di lapangan serta menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Adapun spesifikasi metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan hubungan kausal. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian ini, desain asosiatif digunakan untuk membangun model hubungan sebab-akibat guna menganalisis signifikansi pengaruh variabel independen, yaitu Insentif (X1) dan Pengalaman Kerja (X2), terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Melalui metode ini, peneliti berupaya membuktikan secara empiris sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap naik-turunnya produktivitas kerja di lingkungan Puskesmas Dompu Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada Puskesmas Dompu Barat, sebuah unit pelaksana teknis layanan kesehatan di Kecamatan Woja yang memiliki visi mewujudkan masyarakat mandiri untuk hidup sehat dengan motto "Kesehatan Anda Adalah Harapan Kami". Wilayah kerja puskesmas ini mencakup area seluas 328 km² yang terdiri dari 3 kelurahan dan 11 desa dengan topografi dataran rendah yang mudah diakses, serta melayani populasi penduduk sekitar 56.733 jiwa (BPS, 2020). Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dasar yang mengedepankan data *evidence base* melalui Profil Kesehatan, Puskesmas Dompu Barat menyelenggarakan berbagai layanan standar seperti Unit Gawat Darurat (UGD), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), hingga Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS) yang didukung oleh kedisiplinan pegawai dan standar operasional prosedur yang ketat guna memberikan pelayanan optimal, akurat, dan tepat waktu bagi masyarakat.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Usia		
20-25	28	35
26-30	33	41,25
31-35	13	16,25
>36	6	7,5
Jenis Kelamin		
Pria	13	16,25
Wanita	67	83,75
Tingkat Pendidikan		
D3	45	56,25
SI	35	43,75
Masa Kerja		
<5 Tahun	19	23.8
6-10 Tahun	22	27.5
>10	39	48.8
Jumlah	80	100%

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 1, profil demografi dari 80 responden di Puskesmas Dompu Barat didominasi oleh pegawai perempuan sebanyak 67 orang (83,75%) dengan kelompok usia produktif terbanyak berada pada rentang 26-30 tahun (41,25%). Dari sisi kualifikasi pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang Diploma 3 sebesar 56,25%, yang menunjukkan standar kompetensi tenaga medis dan non-medis yang memadai. Sementara itu, karakteristik masa kerja menunjukkan data yang krusial bagi penelitian ini, di mana hampir separuh responden (48,8%) telah bekerja lebih dari 10 tahun, mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tingkat loyalitas tinggi serta pengalaman yang matang dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Insentif (X1)	Ins1	0,867	0,219	Valid
	Ins2	0,777	0,219	Valid
	Ins3	0,734	0,219	Valid
	Ins4	0,682	0,219	Valid
	Ins5	0,766	0,219	Valid
	Ins6	0,694	0,219	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	PeK1	0,701	0,219	Valid
	PeK2	0,599	0,219	Valid
	PeK3	0,538	0,219	Valid
	PeK4	0,593	0,219	Valid
	PeK5	0,758	0,219	Valid
	PeK6	0,712	0,219	Valid
	PeK7	0,694	0,219	Valid
	PeK8	0,597	0,219	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	PrK1	0,596	0,219	Valid
	PrK2	0,430	0,219	Valid
	PrK3	0,797	0,219	Valid
	PrK4	0,593	0,219	Valid
	PrK5	0,803	0,219	Valid
	PrK6	0,503	0,219	Valid
	PrK7	0,540	0,219	Valid
	PrK8	0,679	0,219	Valid
	PrK9	0,445	0,219	Valid
	PrK10	0,622	0,219	Valid

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 2, hasil pengujian validitas terhadap seluruh item pernyataan untuk variabel Insentif (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan status valid. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai r hitung pada setiap item yang secara konsisten lebih besar daripada nilai r tabel (0,219), di mana nilai terendah tercatat sebesar 0,430 dan tertinggi sebesar 0,867. Dengan terpenuhinya syarat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ini, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan sah dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Nilai ketentuan	keputusan
Insentif	0,843	6	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,773	8	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,785	10	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 3, menunjukkan ketiga variabel penelitian memenuhi standar keandalan instrumen. Variabel Insentif mencatatkan nilai tertinggi sebesar 0,843, diikuti Produktivitas Kerja sebesar 0,785, dan Pengalaman Kerja sebesar 0,773. Karena seluruh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* berada di atas batas kritis 0,60, maka instrumen kuesioner ini dinyatakan reliabel, yang berarti jawaban responden konsisten dan stabil sehingga layak digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N	Unstandardized Residual	Alpha
	80	0,05
Asymp.Signifikansi (2-tailed)	0,985	

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,985. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih besar dari taraf 0,05 ($0,985 > 0,05$), maka dapat disimpulkan data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan asumsi klasik terkait normalitas data telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Insentif	0,704	1,421
Pengalaman Kerja	0,704	1,421

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 5, menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Tolerance* untuk variabel Insentif dan Pengalaman Kerja sebesar 0,704 (lebih besar dari 0,10) serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,421 (lebih kecil dari 10). Karena kedua syarat tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi ini, sehingga model layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Insentif	0,696	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,569	0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Insentif sebesar 0,696 dan variabel Pengalaman Kerja 0,569. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf nyata 0,05 ($Sig > 0,05$), disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya, varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap sehingga model regresi memenuhi syarat asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Analisis regresi linear berganda

Variabel	B	Alpha	t hitung	Sig.
Insentif	0,629	0,05	5,103	0,000
Pengalaman Kerja	0,612	0,05	5,442	0,000

a. Variabel Dependen= produktivitas kerja

Sumber: SPSS (2026)

Tabel 7, menunjukkan variabel Insentif memiliki nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,629 dan Pengalaman Kerja sebesar 0,612. Nilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah artinya, setiap peningkatan pada insentif dan pengalaman kerja akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Secara statistik, pengaruh ini terbukti nyata karena nilai signifikansi kedua variabel adalah 0,000 (jauh di bawah 0,05) serta nilai t hitung yang positif (5,103 dan 5,442), sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sementara F hitung adalah 61,020 dan F tabel adalah 3,11, sehingga diperoleh F hitung > F tabel = $61,020 > 3,11$. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Insentif dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Variabel Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Insentif berfungsi sebagai sarana motivasi vital yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal. Insentif merupakan pendapatan ekstra di luar gaji pokok yang bertujuan untuk membantu pemenuhan kebutuhan pegawai beserta keluarganya. Dalam konteks organisasi, sistem insentif dirancang untuk mengaitkan pembayaran upah baik secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kinerja pegawai atau pencapaian profitabilitas instansi. Oleh karena itu, pemberian insentif yang tepat sasaran diharapkan mampu menjadi stimulus bagi pegawai untuk meningkatkan kontribusinya.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, ditemukan variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Puskesmas Dompu Barat. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau layak insentif yang diterima, maka produktivitas kerja pegawai juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima. Hal ini juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh kelompok usia produktif (rata-rata 26–30 tahun). Pada rentang usia ini, pegawai cenderung memiliki semangat kerja tinggi dan kebutuhan finansial yang berkembang, sehingga respon terhadap stimulus insentif menjadi sangat efektif dalam memacu produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Anwar and Putra, 2025) dan (Avrillia et al, 2025) yang juga menyimpulkan bahwa variabel insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja merupakan akumulasi waktu yang ditempuh seseorang dalam melaksanakan tugas, yang mencerminkan frekuensi dan variasi pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai kemampuannya. Pengalaman kerja menjadi indikator penting penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Oleh karena itu, instansi cenderung memprioritaskan pegawai yang berpengalaman karena mereka dianggap memiliki kompetensi dan efisiensi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan masalah dibandingkan pegawai yang minim pengalaman.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan ini mengindikasikan semakin lama dan luas pengalaman kerja yang dimiliki, maka produktivitas kerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima. Hal ini juga didukung oleh karakteristik responden di Puskesmas Dompu Barat yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja di atas 10 tahun. Masa kerja yang panjang tersebut membentuk kematangan teknis yang berkontribusi langsung pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Mewengkang et al, 2021) dan (Khair et al, 2021) yang juga menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Insentif dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan menggunakan Uji F untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai F hitung sebesar 61,020, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 3,11. Hasil perbandingan menunjukkan nilai F hitung jauh lebih besar daripada F tabel ($61,020 > 3,11$). Dengan demikian, variabel Insentif dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Dompu Barat. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara pemberian insentif yang tepat dan pengalaman kerja yang matang merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

- Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini membuktikan semakin baik dan adil sistem insentif yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat.
- Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pegawai dengan masa kerja yang lebih lama memiliki tingkat keterampilan, penguasaan tugas, dan efisiensi yang lebih tinggi, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi.
- Secara simultan, Insentif dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan kombinasi antara pemenuhan kesejahteraan (melalui insentif) dan kematangan kompetensi (melalui pengalaman kerja) merupakan faktor kunci dalam mendorong pencapaian produktivitas maksimal di Puskesmas Dompus Barat.

REFERENSI

- Anwar, S. and Putra, M.N. (2025) 'Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang', *Economics and Digital Business Review*, 6(2).
- Astuti (2017) 'Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', 2(1), pp. 33–43.
- Avrillia et al (2025) 'Pengaruh Insentif, Penghargaan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Banshang Technology Jawa Timur)', 1(3), pp. 1262–1272.
- Barney, J., Wright, M. and Ketchen, D.J. (2001) 'The resource-based view of the firm: Ten years after 1991', *Journal of Management*, 27(6), pp. 625–641. Available at: <https://doi.org/10.1177/014920630102700601>.
- BPS (2020) 'Statistik Indonesia 2020'.
- Herzberg (2016) 'The Motivation to Work', pp. 1–23.
- Khair et al (2021) 'Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat', 17, pp. 193–202.
- Lina Saptaria, et al (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*. Banten: Pascal Book.
- Mewengkang et al (2021) 'Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, pengalaman Kerja, dan Keterikatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara', 9(2), pp. 825–835.
- Olbata, M.S. et al. (2021) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado', 9(4), pp. 801–810.
- Pantow et al (2019) 'Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dimembe Nyiur Agriproindonesia', 7(4), pp. 5562–5572.
- Roviyana. 2019. *Organizational Behavior*, Tenth Edition. Jakarta: Salemba Empat
- Rumawas, W. (2018) *Manajemen sumber daya manusia*.
- Setya (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D, Sustainability (Switzerland)*.