

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Aisyah Blitar

Oleh:
Bambang Subagyo
Dosen AMPINDO Blitar

***ABSTRAK.** Upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan memerlukan kajian mendalam atas faktor-faktor yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja. Dari berbagai faktor yang ada, pemberian insentif merupakan faktor diduga memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan, menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan Rumah Sakit Aisyah Blitar baik yang bersifat finansial maupun non finansial berada pada kualifikasi baik. Pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh, baik secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar*

Kata kunci: : Insentif, Produktivitas Kerja

Pemberian insentif dalam bentuk gaji sering juga terjadi tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upah/honor sering menjadi pemicu keengganan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dikarenakan upah/honor yang merupakan hak karyawan diberikan dibawah standar yang berlaku secara umum. Upah/honor bahkan diberikan tidak secara proposional yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. Disisi lain ruang kerja karyawan tidak sesuai dengan kapasitas jumlah karyawan yang ada. Sirkulasi udara terganggu dan sinar matahari yang dibutuhkan kurang memadai. Kondisi semacam ini dapat

menyebabkan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak maksimal.

Motivasi dengan menggunakan perangkat insentif akan menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Namun dengan demikian sebagaimana dikemukakan di atas bahwa dalam pelaksanaan pemberian insentif harus proposional sesuai tanggung jawab dan tetap memperhatikan aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Motivasi dalam bentuk insentif merupakan suatu proses mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas yang diharapkan dapat tercapai.

Rumah Sakit Aisyah Blitar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan yang di dalamnya menggunakan sumber daya manusia. Sehubungan itu dapat dimungkinkan permasalahan di atas akan juga terjadi pada Rumah Sakit Aisyah Blitar, oleh karena itu pimpinan perlu secara dini melakukan langkah-langkah pemecahannya yang salah satu terapinya menggunakan motivasi insentif secara sistematis dan objektif.

Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh secara simultan maupun parsial pemberian insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Sakit Aisyah Blitar ?

Kajian Teori

Pengertian Insentif

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang berbentuk finansial maupun non-finansial. Para ahli dalam memberikan batasan tentang insentif berbeda satu dengan lainnya. Perbedaan ini tergantung pada pendekatan yang dilakukan para cendekiawan tersebut. Henry Simamora merumuskan bahwa “Insentif merupakan suplemen sekali waktu (*on time*) terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang luas, termasuk karyawan biasa dan anggota serikat kerja” (Simamora, 1995:490) Sedangkan Muchdarsyah Sinungan mengemukakan bahwa, “Yang paling penting, program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi

produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas”. (Sinungan, 2003:67)

Manullang memberi batasan, bahwa : “pengaruh insentif itu dapat dirumuskan sebagai seni dan ilmu untuk memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat di realisis secara efektif sekaligus adanya kegairahan bekerja dan para pekerja”. (Manullang, 2001:340).

Menurut Ranu Pandojo, dkk. Mengatakan, bahwa : “.....insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda“. (Pandojo, cs, 1990:161).

Apabila diperhatikan secara seksama pendapat para ahli tentang insentif dapat disimpulkan, bahwa insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktifitas kerja karyawan. Dengan kata lain insentif diberikan kepada karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dan bukan kepada kepentingan perorangan serta kelompoknya.

Jenis Insentif

Manullang (1993:141) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu: *Financial insentif* dan *Non financial insentif*. *Financial insentif* merupakan Insentif yang berbentuk pendapatan yang

digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat dinilai dengan uang, diantaranya meliputi upah atau gaji yang pantas, bagi keuntungan dari perusahaan/instansi dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya. Sedangkan *Non financial insentif*, merupakan insentif yang biasanya merupakan suatu penghargaan yang bersifat psikologis. Sedangkan bentuknya berupa, antara lain: Menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan simpati dan perlakuan yang wajar kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan, adanya keamanan dan ketenangan dalam bekerja, serta harapan untuk mendapatkan penghargaan, kesejahteraan yang memadai termasuk keluarganya dalam pengobatan, tunjangan hari tua, asuransi kecelakaan dan lain-lain.

Sedangkan pelaksanaan pemberian insentif dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- Insentif positif
Insentif positif diberikan dengan cara mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara aktif dengan diikuti imbal jasa.
- Insentif negatif
Insentif semacam ini dilakukan dengan cara memberikan sanksi agar karyawan merasa takut dan bekerja sesuai keinginan pimpinan. Sanksi semacam ini biasanya akan menimbulkan kesenjangan yang mendalam yang pada akhirnya karyawan bosan bekerja dengan baik. (Karsono, 1998:30)

Keuntungan Pemberian Insentif

Insentif merupakan alat untuk menggerakkan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitasnya. Demikian juga pemberian insentif akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan/instansi. Sedangkan keuntungan pemberian insentif kepada karyawan, adalah sebagai berikut:

- Tambahan upah insentif akan mendorong karyawan untuk lebih berkarya atau lebih giat bekerja sehingga ia akan memperoleh tambahan pendapatan. Dengan tambahan pendapatan ini berarti pula karyawan dapat meningkatkan taraf hidupnya dan ataupun dapat memenuhi kebutuhan yang tidak terduga.

- Mendorong produktivitas kerja karyawan

Di atas telah dikatakan bahwa insentif merupakan alat untuk menciptakan keamanan karyawan. Disisi lain insentif dapat meningkatkan pengetahuan dan kecakapan karyawan sekaligus akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja dan keuntungan perusahaan akan meningkat pula.

Sedangkan dampak pemberian insentif adalah sebagai berikut:

- Dapat menimbulkan semangat kerja karyawan untuk berprestasi sehingga dirinya merupakan satu kesatuan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- Dengan meningkatnya semangat kerja serta meningkatnya produktivitas akan berdampak pula pada peningkatan gaya hidup para karyawan.
- Pemberian insentif diharapkan produktivitas karyawan meningkat sehingga target yang ditetapkan baik

secara kuantitatif maupun secara kualitatif dapat tercapai dengan baik. Dalam pemberian insentif hendaknya memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu:

- Tingkat kebutuhan hidup karyawan.
- Pemberian insentif harus memperhatikan macam dan jenis pekerjaan masing-masing karyawan.
- Sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.
- Waktu pemberian insentif.
- Pengabdian, loyalitas, dan disiplin karyawan.
- Kreatifitas, kemampuan dan tingkat pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. (Karsono, 1998:30)

Macam-macam Pemberian Insentif

Manullang mengatakan bahwa “dalam pelaksanaan insentif dapat diberi secara individual, tetapi bila pekerjaan dilayani beberapa orang sehingga sukar diketahui berapa bantuan masing-masing orang ini maka insentif diberikan secara kelompok” (Manullang, 2001:347). Dengan demikian apabila diperhatikan pendapat tersebut dapat dikemukakan bahwa pemberian insentif sarasanya pada individu maupun kelompok.

Pemberian insentif secara perorangan adalah untuk merangsang agar mereka bekerja dengan giat dan sistematis. Dengan kemampuannya ia akan mendapatkan upah yang lebih besar dari upah yang telah ditetapkan. Sedangkan insentif kelompok diberikan kepada beberapa karyawan yang mempunyai tugas yang sama atau sendiri-sendiri antara kelompok satu dengan kelompok lainnya. Pemberian insentif kelompok biasanya didasarkan

pada produktivitas dari masing-masing kelompok.

Pemberian insentif perorangan dan pemberian insentif kelompok harus benar-benar objektif dan tidak didasarkan pada hubungan keluarga, kawan dan sebagainya yang dapat menimbulkan permasalahan baru.

Pengawasan Pemberian Insentif

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manager untuk memastikan bahwa perencanaan yang telah ditetapkan dilaksanakan dengan baik. Oleh karena itu pengawasan merupakan usaha untuk melihat kembali apakah rencana itu dilaksanakan atau tidak. Apabila dalam pelaksanaannya terjadi penyimpangan terhadap rencana maka diluruskan kembali sesuai dengan rencana tersebut. Pengawasan digunakan dengan menggunakan umpan balik informasi apa yang dilakukan dan yang telah dilakukan.

Pengawasan adalah alat bagaimana tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain adalah bagaimana menyelaraskan tujuan perorangan (karyawan) dengan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan selaras, seimbang dan dinamis serta tidak merugikan kedua belah pihak.

Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan/instansi ingin selalu meningkatkan produktivitas kerja dengan baik, dalam hal ini sangat perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan/instansi. Secara filosofis, produktivitas adalah sikap mental yang berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, sedangkan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Muchdarsyah Sinungan, produktivitas adalah : “Suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi”. (Muchdarsyah Sinungan, 2003:17).

Pengertian produktivitas menurut Winardi (1992:392), adalah : “Jumlah yang dihasilkan setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung dari perkembangan-perkembangan teknologi, alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat dan banyak faktor lainnya”

Produktivitas kerja biasanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi jaminan sosial, ketrampilan, kesempatan bekerja dan berkreasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan lain-lain.

Hubungan Produktivitas Kerja Karyawan dengan Insentif

Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output dengan jumlah input tertentu dalam jangka waktu tertentu pula. Dalam suatu perusahaan/instansi apabila diketahui adanya target yang tidak tercapai sesuai dengan apa yang telah ditentukan, maka hal ini menunjukkan indikasi menurunnya produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Pencapaian produktivitas tidak dapat terlepas dari pemenuhan kebutuhan hidup baik fisik maupun rohani karyawan.

Pemberian kompensasi dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka insentif merupakan faktor yang paling dominan

untuk menunjang produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesa yang diajukan menurut hasil penelitian kepustakaan dan data lapangan adalah sebagai berikut :

- Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. *Federal International Finance* Kabupaten Banyuwangi, dengan alamat Jalan.Ahmad Yani No. 61 Banyuwangi. Alasan memilih PT. *Federal International Finance* Kabupaten Banyuwangi sebagai tempat penelitian karena PT. *Federal International Finance* Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu alternatif yang banyak dipilih konsumen atas pembiayaan sepeda motor yang dibeli.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang secara langsung berhubungan dengan responden yang diselidiki dan merupakan pendukung bagi penelitian yang dilakukan, yaitu data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukan penelitian, diantaranya : prosentase absensi, rata-rata tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja (LTO), pendapat karyawan tentang insentif, pendapat

karyawan tentang produktivitas kerja. Sedangkan data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung berhubungan dengan responden yang diselidiki dan merupakan pendukung bagi penelitian yang dilakukan, yaitu data yang diperoleh dari instansi tempat dilakukan penelitian.

Dalam pengumpulan data sebagai bahan penulisan penelitian ini, digunakan teknik pengumpulan data wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi pada Rumah Sakit Aisyah Blitar sejumlah 17 karyawan yang terdiri dari Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan Staf. Adapun sampel yang akan diteliti sejumlah 17 karyawan atau seluruh populasi yang ada pada Rumah Sakit Aisyah Blitar.

Metode Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner selanjutnya diolah dan dianalisis dengan cara sebagai berikut :

- Analisis Kualitatif, merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membandingkan dan menganalisis data-data berupa tabel-tabel dan grafik secara deskriptif. Misalnya data mengenai profil responden

dianalisis dengan cara menghitung data yang diperoleh terhadap data responden dilakukan perhitungan prosentase.

- Analisis kuantitatif merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan cara mengklasifikasikan, membandingkan dan menghitung angka-angka dengan rumus-rumus relevan. Dalam hal ini rumus yang digunakan adalah regresi linier yaitu :

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

y = Produktivitas

a = Konstanta

x1 = Jumlah upah insentif finansial perbulan dalam setahun

x2 = Insentif non finansial perbulan dalam setahun

b = koefisien regresi x

e = error

Analisis Data

Koefisien Korelasi

Perhitungan Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dilakukan dengan program SPSS for windows v 9.0, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Correlations

		Y	X1	X2
Y	Pearson Correlation	1,000	,160	,237
	Sig. (2-tailed)	,	,539	,359
	N	17	17	17
X1	Pearson Correlation	,160	1,000	,670**
	Sig. (2-tailed)	,539	,	,003
	N	17	17	17
X2	Pearson Correlation	,237	,670**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,359	,003	,
	N	17	17	17

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut di atas memberikan informasi bahwa taraf signifikansi 1% = 0,670, berdasarkan tabel r *product-moment* dengan n = 17 diperoleh taraf signifikansi 1% = 0,606 dan taraf signifikansi 5% = 0,482. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi sebesar 0,670 lebih besar dari taraf signifikansi 1% maupun 5% yang berarti pula telah terbukti adanya hubungan yang lemah antara variabel insentif finansial dan insentif non finansial (variabel bebas) terhadap produktivitas kerja (variabel terikat).

Regresi Linier

Untuk membuktikan hipotesis yang berbunyi

1. Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan

Digunakan perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan melalui program SPSS for windows v 9.0, hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9 Pengaruh Secara Simultan Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,972	2	13,486	,418	,666 ^a
	Residual	451,191	14	32,228		
	Total	478,163	16			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pembuktian hipotesa yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh

secara simultan antara insentif finansial dan insentif non finansial

terhadap produktivitas kerja karyawan” digunakan uji F. Adapaun hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F (hitung) 0,418 < F (tabel) 2,33 pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh secara simultan terhadap

produktivitas kerja karyawan (H_0 diterima) dan (H_a ditolak).

Untuk membuktikan hipotesa yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh secara parsial antara insentif finansial dan insentif non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan” digunakan uji t.

Tabel 4.10 Pengaruh Secara Parsial Pemberian Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,348	7,578		3,609	,003
	X1	1,803E-03	,293	,002	,006	,995
	X2	,169	,251	,236	,675	,511

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut di atas diperoleh persamaan $Y = 27,348 + 0,0018X1 + 0,169X2$. Berdasarkan informasi tabel 4.10 diperoleh T X1 (hitung) 0.006 < T (tabel) 2,110 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (H_0 diterima) dan (H_a ditolak).

T X2 (hitung) 0.675 < T (tabel) 2,110 pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif non finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (H_0 diterima) dan (H_a ditolak)

Pembahasan Hasil Penelitian Pemberian Insentif Rumah Sakit Aisyah Blitar

• **Insentif Finansial**

Dari hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial yang diberikan oleh Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik, karena berdasarkan skor rata-rata sebanyak 5 responden atau sebesar 31,40% menunjukkan bahwa responden puas terhadap pemberian insentif finansial.

• **Insentif Non Finansial**

Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh sebanyak 8 responden atau sebesar 47,06% menyatakan puas atas pemberian insentif non finansial. Hal ini

menunjukkan bahwa pemberian insentif non finansial yang dilakukan oleh Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik

Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar

Hasil analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh sebanyak 7 responden atau sebesar 39,22% menyatakan puas atas kinerja yang telah dilakukan selama ini. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik

Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Non Finansial Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Aisyah Blitar diperoleh bahwa pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar

Hal tersebut di perkuat dengan hasil analisis yang diperoleh F (hitung) $0,418 < F$ (tabel) $2,33$ pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (H_0 diterima) dan (H_a ditolak)

Pengaruh Pemberian Insentif Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Aisyah Blitar diperoleh bahwa pemberian insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar

Hal tersebut di perkuat dengan hasil analisis yang diperoleh t_{X1} (hitung) $0,006 < t$ (tabel) $2,110$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (H_0 diterima) dan (H_a ditolak)

t_{X2} (hitung) $0,675 < t$ (tabel) $2,110$ pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif non finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (H_0 diterima) dan (H_a ditolak)

Dari hasil analisis secara statistic, baik secara simultan maupun secara parsial, pemberian variabel insentif finansial dan insentif non finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar. Hal ini berarti bahwa karyawan dalam bekerja tidak memperhatikan insentif yang diberikan oleh Rumah Sakit Aisyah Blitar. Hasil ini didukung dengan hasil penyebaran frekuensi jawaban responden tentang pemberian insentif dan non insentif serta produktivitasnya, dimana analisis distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial dan non finansial yang diberikan oleh Rumah Sakit Aisyah Blitar adalah baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini bertentangan dengan pernyataan yang menyebutkan bahwa Pemberian kompensasi dari perusahaan/instansi secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, insentif bukan merupakan faktor yang paling dominan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat kenyataan ini, maka dimungkinkan ada faktor lain selain faktor insentif yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar. Oleh sebab itu, untuk melihat faktor apa yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Rumah Sakit Aisyah Blitar, disarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, dimana variabelnya bebasnya selain variabel insentif

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ahiri, Jafar., 2004 *Validitas Dan Reliabilitas Tes: Deskripsi Konsep dan Aplikasinya dalam Evaluasi Pendidikan*,
(<http://www.pustekkom.go.id/teknodik/t13/isi.htm>, diakses 23 Desember 2004)
- Filippo, Edwin B. 1992, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Mohammad Masud SH, MA. Edisi Keenam Jilid 2, Penerbit Erlangga. Jakarta
- Henri Simamora, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Manullang, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Manullang, M., 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit BPPE. Yogyakarta
- Masduqi, 2004, *Produktivitas dan Peningkatan Ekonomi* (<http://www.suaramerdeka.com/harian/0401/24/kha2.htm>, diakses 28 September 2004)
- Ndraha Taliziduhu, 1999, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penertbit Rineka Cipta. Jakarta
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPPE. Yogyakarta
- Schuler S. Rendall dan Jackson E. Susan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Keenam Jilid 1, Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sinungan Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa dan*

Bagaimana, Penerbit Bumi
Aksara. Jakarta

Cetakan Kesembilan, Penerbit
Rineka Cipta. Jakarta.

Sugiono, 1997, *Metode Penelitian
Administrasi*, Penerbit
Alfabeta. Bandung

Sutrisno Hadi, 1990, *Metodologi
Research*, Fakultas Psikologi
UGM, Yogyakarta

Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur
Penelitian Suatu Pendekatan
Praktek, Edisi Revisi V*,

The Liang Gie, 2000, *Administrasi
Perkantoran Modern*, Penerbit
Liberty. Yogyakarta