

BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Umum

Tenaga kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan pelaksanaan proyek, dengan tenaga kerja yang baik maka akan mempermudah pencapaian tujuan-tujuan dari pelaksanaan proyek tersebut. Berbagai upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas para pekerja. Untuk itu pihak proyek perlu melakukan upaya-upaya untuk memotivasi para pekerja agar berusaha untuk lebih produktif dalam bekerja sampai pada tingkat yang maksimal, agar produktivitas kerja yang dihasilkan tinggi. Dalam memotivasi para pekerja dapat dilakukan dengan memperhatikan tenaga kerja yang berprestasi dalam bentuk pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang dihasilkan yang berwujud pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu cara memotivasi kerja yang paling banyak digunakan. Di negara industri seperti Amerika Serikat diperkirakan 70% sampai 80% perusahaan atau organisasi menggunakan sistem insentif untuk mendorong atau memotivasi pekerjanya. Dengan kata lain pemberian insentif merupakan motivasi kerja yang penting dalam mewujudkan pekerjaan yang produktif dan berkualitas (efektif dan efisien) bagi para pekerja dibidang kerja masing-masing.

Cascio (1987) mengatakan bahwa imbalan merupakan alasan yang mendasari seseorang bekerja. Hal ini karena imbalan berpotensi untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja serta produktivitas dan efektifitas organisasi (Milkovich dan Newman, 1990)

3.2 Produktivitas

Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupan. Kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan kehidupan hari esok tentunya harus lebih baik dari hari ini adalah juga pandangan yang memberi spirit pada produktivitas. mengutamakan bekerja dengan mengacu kepada unsur efisiensi dan efektivitas juga merupakan penjabaran secara teknis dari konsep produktivitas. Efisiensi mengacu kepada masukan (*input*) yang berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Efektivitas mengacu pada luaran (*out put*) atau hasil pelaksanaan kerja.

Produktivitas merupakan suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas secara total.

Pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga (Sinungan, 1995), yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*out put*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Faktor-faktor ekonomi makro seperti inflasi dan siklus perubahan permintaan, investasi pada peralatan dan pabrik-pabrik baru, mengembangkan keahlian (*skill*) dan pengalaman kerja bagi para pekerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Begitu pula terhadap faktor-faktor kelembagaan yang konsentrasinya pada penanaman perilaku, sikap dan motivasi merupakan faktor-faktor kunci yang perlu dikembangkan dan diterapkan dalam proses meningkatkan produktivitas.

Lawlor (1985), melihat produktivitas dari dimensi yang memperhitungkan unsur tehnik dan informasi antara lain : 1). iklim ekonomi, 2). pasar, 3). perubahan, 4). organisasi, 5). masyarakat, 6). upah, 7). informasi, 8). teknologi. Menurutnya faktor 1 – 3 adalah faktor

eksternal dan cenderung dilihat sebagai variabel yang tidak dapat dikendalikan, sedangkan 4 – 8 adalah faktor internal dan oleh karena itu harus berada dalam kendali orang yang bersangkutan.

3.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Bambang Kusrianto (1993) produktivitas tenaga kerja ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per-jam-orang).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Hasil yang di capai}}{\text{Peran serta tenaga kerja per-satuan waktu}}$$

Peran tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu, karena peran serta tenaga kerja selalu berubah oleh pengaruh berbagai faktor. Makin sedikit tenaga yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu pekerjaan per-satuan waktu, makin besar produktivitas tenaga kerja tersebut.

Produktivitas tenaga kerja dapat juga dirumuskan sebagai besar volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja atau oleh suatu kelompok tenaga kerja selama periode waktu tertentu.

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{Volume hasil kegiatan (satuan volume)}}{\text{Durasi kegiatan (satuan waktu) x jumlah pekerja}} \\ &= \text{Satuan volume / (jam-orang)} \end{aligned}$$

Keahlian dalam perencanaan tenaga kerja memberikan dampak pada produktivitas tenaga kerja yang akan berpengaruh pula pada biaya dan waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut.

3.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang penting sebagai tolok ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi itu dikatakan berhasil apabila terlihat adanya peningkatan produktivitas yang berkesinambungan dari waktu ke waktu.

Produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dikatakan oleh David J. Summanth, yaitu :

1. Investasi, besar kecilnya investasi akan menentukan modal usaha dan akan berpengaruh terhadap usaha untuk mempromosikan produk, market share dan penggunaan kapasitas.
2. Rasio modal buruh, bila rasio makin tinggi maka ini dapat diartikan bahwa perusahaan memakai teknologi canggih sehingga jumlah produksi per-unit waktu meningkat.
3. Penelitian dan pengembangan, akan dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang kreatif dan produktif
4. Penggunaan kapasitas, yaitu besar kecilnya keluaran per jam ditentukan oleh persen pemakaian kapasitas.
5. Peraturan pemerintah, berguna untuk mengatur keseimbangan pencapaian sasaran industri dan sasaran sosial yang umumnya selalu bertentangan.
6. Umur pabrik dan peralatan, yaitu tingkat rata-rata umur pabrik dan peralatan yang semakin tinggi menandakan masih adanya usaha, modernisasi peralatan masih tetap diteruskan.
7. Ongkos energi, merupakan salah satu faktor masukan yang sangat vital.

8. Kelompok kerja, dimana dibutuhkan adanya kerja sama, keterampilan dan keahlian.
9. Etika kerja, yaitu penghargaan akan waktu semakin tinggi sehingga pemanfaatan waktu lebih produktif.
10. Ketakutan pekerja akan kehilangan pekerjaan, hal ini akan memotivasi pekerja untuk bekerja dengan produktivitas yang lebih tinggi.
11. Serikat buruh, dimana pengaruh serikat buruh sangat kuat maka diperlukan pengertian terutama akan tuntutan kenaikan gaji/upah.
12. Manajemen, dianggap sebagai faktor dominan terutama dalam proses perencanaan dan penjadwalan, kejelasan instruksi pada tenaga kerja dan pengaturan beban kerja yang tepat.

Dilihat dari aspek tenaga kerja menurut Suterneister produktivitas dipengaruhi oleh dua faktor :

1. Faktor-faktor diri, terdapat dalam diri pekerja itu sendiri, faktor ini bahkan sudah ada sebelum pekerja itu mulai bekerja, antara lain : optimistik, sikap, sistem nilai, karakteristik fisik, minat, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman.
2. Faktor-faktor situasional, datang dari luar diri si pekerja dan hampir sepenuhnya dapat diatur dan diubah oleh pimpinan perusahaan sehingga disebut juga faktor-faktor manajemen, antara lain : faktor sosial dan keorganisasian seperti karakteristik perusahaan, pendidikan dan latihan, pengawasan, pengupahan dan lingkungan sosial. Faktor fisik pekerja : mesin, peta lahan, material, lingkungan kerja dan metode kerja.

3.4 Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar.

Setiap kegiatan dan tindakan manusia yang normal selalu didorong oleh suatu kekuatan dalam dirinya yang disebut sebagai motivasi. Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya yang harus dipenuhi. Dimana adanya kebutuhan merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan atau bekerja guna memenuhi berbagai kebutuhannya tersebut. Pada hakekatnya orang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Dalam teori Hirarki Kebutuhan (*the hierarchy of needs*) dari A. Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat, dimana kebutuhan itu disusun secara hirarki dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yaitu :

- a. Kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan dasar kehidupan seperti : makanan, pakaian, tempat tinggal, biologis.
- b. Keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk bebas dari bahaya atau kekhawatiran seperti : kehilangan pekerjaan, hak milik.
- c. Kebutuhan afiliasi, sebagai makhluk sosial, manusia ingin diterima oleh masyarakat atau lingkungannya.

- d. Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan, seperti prestise, kedudukan.
- e. Kebutuhan akan jati diri (*self actualization*), menunjukkan potensi kemampuan yang berbeda dan lebih baik dari yang lain dalam menyelesaikan sesuatu.

Tenaga kerja pada proyek konstruksi dalam hal ini tukang yang menjadi kebutuhan utama yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisik (*physical needs*). Kebutuhan inilah yang terkuat dalam memotivasi para pekerja untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhannya tersebut. Untuk itu diperlukannya suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan para tenaga kerja dan kepentingan organisasi/proyek sehingga keinginan-keinginan dipuaskan secara bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran operasional dan masing-masing individu.

Motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi dan kepuasan kerja yang terlihat dari produktivitas kerja. Untuk mendapatkan motivasi kerja dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya motivator. Adapun yang dibutuhkan oleh motivator adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
- b. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Sifat dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menarik dan memberi harapan).

- d. Adanya peningkatan (kemajuan)
- e. Adanya tanggung jawab
- f. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah
- g. Supervisi
- h. Hubungan antar perseorangan
- i. Kondisi kerja
- j. Gaji
- k. Status
- l. Keamanan kerja

3.4.1 Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas

Motivasi kerja seorang tenaga kerja atau karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapainya dalam pekerjaannya. Robert A. Sutermeister mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi dan produktivitas (Siswanto, 1989) sebagai berikut :

1. Produktivitas itu sekitar 90 % bergantung kepada prestasi kerja tenaga kerja, dan yang 10 % bergantung kepada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi kerja itu 80 – 90 % tergantung pada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10 – 20 % bergantung pada kemampuannya.
3. Bahwa motivasi tenaga kerja itu 50 % bergantung kepada kondisi sosial, 40 % bergantung kepada kebutuhannya, dan 10 % bergantung kepada kondisi fisik.

3.5 Upah/Gaji

Menurut Edwin. B. Flippo (1997) yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain.

Dewan penelitian pengupahan nasional memberikan definisi upah sebagai berikut : suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Upah atau gaji tersebut diberikan kepada seorang pekerja sebagai penghargaan dari energi karyawan atas pelaksanaan pekerjaan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau jasa untuk kepentingan organisasi atau perusahaan yang mengangkat atau memperkerjakannya. Dalam hal ini terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda tetapi saling mempengaruhi. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak yang kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Rencana sistem pengupahan harus mampu mewujudkan usaha dalam menarik, mempertahankan dan memotivasi para pekerja. Oleh karena itu tingkat produktivitas atau prestasi pekerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya upah atau gaji yang diterima pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan/kewajaran juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang akan bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

Nilai seorang pekerja ditentukan oleh tingkat kemampuannya menghasilkan sesuatu, dengan kata lain nilai seorang pekerja dipengaruhi oleh apa yang layak dibayar dari pekerjaan yang dilakukannya atau hasil yang diperoleh oleh pemberi kerja. Adanya upah/gaji yang layak maka para pekerja akan berusaha untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas melalui sistem pengupahan organisasi sebagai pemberi kerja bertugas untuk :

- a. Memberikan upah/gaji yang memiliki kemampuan mempertahankan dan meningkatkan moral kerja sehingga dapat menciptakan suasana tenang dan perasaan aman agar gairah dan semangat kerja selalu tinggi.
- b. Struktur upah/gaji harus memberikan daya tarik dalam rangka menjaring tenaga kerja yang potensial dan memiliki dorongan untuk maju sebagai SDM yang kompetitif dengan produktivitas kerja yang tinggi.
- c. Memberikan upah/gaji yang mampu mencegah tenaga kerja yang kompetitif dan potensial keluar dari organisasi/perusahaan atau

sekurang-kurangnya mencegah tenaga kerja yang kompetitif mengurangi partisipasinya dalam usaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

- d. Memberikan upah/gaji yang mampu memperbaiki taraf kesejahteraan hidup para pekerja yang berpengaruh langsung pada loyalitas dan dedikasi pada organisasi/perusahaan.

Ada dua cara yang mendasar untuk pembayaran keuangan langsung kepada karyawan atau tenaga kerja (Dessler, G, 1998) :

1. Berdasarkan Tambahan Waktu

Kebanyakan karyawan atau tenaga kerja masih dibayar terutama berdasarkan waktu yang mereka gunakan di tempat kerja. Sebagai contoh : pekerja kerah biru (kasar) biasanya dibayarkan upah per jam atau per hari, sering disebut kerja harian. Beberapa karyawan, manajer, profesional, pegawai diupah atau gaji berdasarkan lamanya suatu periode waktu (seperti seminggu, sebulan)

2. Berdasarkan Kinerja

Upah atau gaji dihubungkan langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan pekerja lebih populer sebagai rencana pembayaran insentif. Misalnya, upah per jam seorang karyawan atau pekerja dibagi jumlah unit standar yang diharapkan dapat diselesaikan dalam satu jam. selanjutnya setiap unit yang diproduksi melebihi standar karyawan atau pekerja dibayarkan insentif.

3.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat upah (Ranupandojo. H. & Husnan. S, 1996) :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka maka upah cenderung tinggi, begitu pula sebaliknya.
2. Organisasi buruh, ada tidaknya organisasi buruh, serta kuat lemahnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah. Serikat/organisasi buruh yang kuat berarti posisi *bargaining* karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat upah. Demikian juga sebaliknya.
3. Kemampuan untuk membayar, realisasi pemberian upah akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan.
4. Produktivitas, upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. semakin besar prestasi karyawan harusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas
5. Biaya hidup, di kota-kota besar dimana biaya hidup tinggi upah cenderung tinggi.
6. Pemerintah, Pemerintah dengan peraturan-peraturannya mengenai upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang harus dibayarkan.

3.6 Insentif

Pemberian upah insentif menunjukkan hubungan yang erat antara kompensasi dan prestasi kerja. Sistem insentif biasanya digunakan untuk

rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas karyawan atau tenaga kerja maupun profitabilitas organisasi.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya dalam bentuk pemberian bonus (Nawawi, 1997).

Menurut Hejirachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1983), pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda di luar upah dasar karena prestasi kerja yang berbeda.

Dari beberapa pendapat tentang pengupahan insentif ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengupahan insentif adalah pemberian upah diluar upah dasar yang ditentukan berdasarkan kelebihan prestasi kerja karyawan atau tenaga kerja dari standar yang telah ditentukan. Upah insentif akan berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja serta sebagai daya tarik bagi seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan agar lebih produktif dalam bekerja. Insentif nilainya sangat penting bagi para pekerja, karena akan berpengaruh langsung bagi peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonominya.

Pelaksanaan sistem upah intensif ini adalah untuk meningkatkan output dan efisiensi. Jadi pada dasarnya hal tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga memberi kemampuan dalam mempertahankan pekerja yang potensial merasa memiliki

perusahaan/organisasi. Pembayaran upah insentif dapat dibayarkan pada setiap individu yaitu, setiap pekerja akan memperoleh insentif sesuai dengan prestasi kerja masing-masing. Insentif juga dapat dibayarkan kepada kelompok kerja tanpa mempertimbangkan performance masing-masing didalam kelompok kerja tersebut.

Agar pemberian upah insentif berhasil dalam upayanya untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dapat dilakukan hal-hal sebagai berikut (Nawawi, 1997):

1. Pembayaran sesederhana mungkin sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh pekerja sendiri.
2. Pembayaran diberikan secepat mungkin.
3. Pendapatan pekerja hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per-jam hendaknya mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat.

Pemberian upah insentif ini bertujuan untuk meningkatkan dan menjaga motivasi pekerja dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan kenyataan itu dalam memberikan insentif untuk memotivasi para pekerja maka insentif diberikan hanya untuk pekerja yang produktif dengan produktivitas diatas standar kerja yang telah ditetapkan dan diikuti prinsip pokok sebagai berikut :

1. Sistem insentif harus bersifat sederhana dalam arti diatur secara jelas, dapat dipahami, ringkas dan sesuai dengan kepentingan masing-masing.

2. Pemberian insentif harus bersifat khusus, dalam arti pekerja mengetahui secara tepat apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya dalam bekerja yang dapat dikategorikan berhak memperoleh insentif.
3. Dampak pemberian insentif dapat dinilai/diukur dalam arti, jumlah uang yang dikeluarkan untuk insentif dapat dihitung melalui perbandingannya dengan hasil yang dicapai. Bila menunjukkan peningkatan dapat diartikan insentif berfungsi sebagai motivasi kerja.
4. Perbaikan dan peningkatan mungkin diwujudkan, dalam arti insentif yang diberikan dapat mendorong pekerja melaksanakan sesuatu secara baik dan mungkin dilaksanakan sehingga insentif berfungsi sebagai motivasi.

3.7 Hubungan Antara Pemberian Insentif Dengan Produktivitas

Sebuah perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan baik karena adanya kehadiran karyawan atau tenaga kerja yang berfungsi untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

Dari teori motivasi penguatan (*reinforcement*) dengan menggunakan prinsip hukum ganjaran (*law of effect*), hukum ini mengatakan bahwa suatu bentuk tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Ganjaran yang diperoleh bisa bersifat material maupun non material, dimana ganjaran berarti juga pemberian insentif.

Implementasi teori ini dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mengharuskan para pengelola SDM mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Untuk itu insentif sebagai perangsang, agar menghasilkan respon pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreativitas, prestasi, produktivitas dan lain-lain.

Rencana-rencana insentif bermaksud untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi dan efisiensi produksi. Menurut T. Hani Handoko (1993), bagi mayoritas karyawan atau pekerja uang masih tetap merupakan motivasi yang kuat bahkan paling kuat. Dengan adanya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan atau organisasai kepada para tenaga kerjanya akan memberikan pengaruh menguatnya motivasi kerja dari tenaga kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja para pekerja, karena dengan adanya imbalan atas prestasi kerja dengan menawarkan perangsang finansial yang berupa upah tambahan akan memicu semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang lebih.

Nitisemito (1982), mengatakan bahwa sistem insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendukung semangat kerja dikarenakan pemberian insentif akan lebih bernilai secara psikologis bagi para pekerja. Insentif akan mempunyai implikasi terhadap sikap dan perilaku tenaga

kerja, oleh karena itu insentif akan mempengaruhi keputusan seorang tenaga kerja untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi yang tidak dapat menyediakan program insentif yang kompetitif akan kesulitan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dimana insentif yang diterima tenaga kerja akan sangat berperan dalam membentuk sikap positif tenaga kerja terhadap perusahaan atau organisasi dan tentunya akan bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi.

3.8 Statistik Deskripsi

Statistik deskriptif adalah bidang atau bagian ilmu pengetahuan statistik yang mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik, selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistik seperti : mean, distribusi frekuensi, standar deviasi nilai maksimum dan minimum. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dalam penelitian.

3.9 Uji Beda Mean Untuk Observasi Berpasangan

Dalam penelitian pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan dua kali terhadap subjek yang sama namun mengalami dua perlakuan yang berbeda, yaitu : tanpa insentif dan dengan insentif. Mean produktivitas hasil pengukuran pertama tanpa insentif dibandingkan dengan mean produktivitas

hasil pengukuran yang kedua dengan insentif apakah ada perbedaan. Hasil observasi dinyatakan seperti tabel 3.1 :

Tabel 3.1 Hasil Observasi Produktivitas Tenaga kerja

Produktivitas Tanpa Insentif	Produktivitas Dengan Insentif
X ₁₁	X ₂₁
X ₁₂	X ₂₂
X ₁₃	X ₂₃
.	.
X _{1n}	X _{2n}

Untuk hal ini perlu dilakukan pengujian apakah introduksi variabel eksperimen atau pemberian suatu treatment berupa insentif mempunyai dampak atau tidak terhadap produktivitas tenaga kerja. Untuk pengujian digunakan uji beda mean untuk observasi berpasangan (*Paired sampel t test*).

Tahap-tahap pengujiannya dilakukan sebagai berikut :

1. Digunakan uji t (*Paired sampel t test*), dengan taraf signifikan 5 % nilai kritis $t_{\alpha; df(n-1)}$.
2. Harga uji statistik dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{M_K - M_E}{\sqrt{(SD_{MK}^2 + SD_{ME}^2) - 2r_{KE}(SD_{MK})(SD_{ME})}} \quad (1.1)$$

Di mana :

$$SD_{Mk}^2 = \frac{SD_k^2}{N_k - 1}$$

$$SD_{Me}^2 = \frac{SD_e^2}{N_e - 1} \quad (1.2)$$

$$r_{ke} = \frac{\sum ke}{\sqrt{(\sum k^2)(\sum e^2)}} \quad (1.3)$$

$$(1.4)$$

k : kelompok kontrol (produktivitas tanpa insentif)

e : kelompok eksperimen (produktivitas dengan insentif)

3. Kesimpulan diperoleh dengan cara membandingkan harga uji statistik t

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak H_1 diterima pada taraf signifikan 5 %. Jadi ada perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan dengan insentif.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak pada taraf signifikan 5 %. Jadi tidak ada perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan dengan insentif.

3.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan dengan insentif.

H_1 : Ada perbedaan produktivitas tenaga kerja tanpa insentif dan dengan insentif.