

Studi Faktor Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Kota Baubau

Nurhayati

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Indonesia
nurhayati84@unidayan.ac.id

Dikirim: 3 Mei 2023, Revisi: 8 Mei 2023, Diterima: 9 Mei 2023

Abstrak

Salah satu kunci utama proyek konstruksi dikatakan berhasil karena adanya pekerja lapangan yang bekerja dengan keterampilan tertentu dan keahlian yang dimiliki sehingga menunjang tercapainya produktivitas proyek konstruksi. Produktivitas menjadi tolak ukur dalam proses konstruksi. Turunnya produktivitas pekerja salah satu penyebabnya yaitu kurangnya motivasi. Pemberian motivasi kepada pekerja konstruksi akan membangkitkan minat, hasrat dan kemampuan agar pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Penyedia jasa konstruksi seringkali mendapatkan kendala berupa rendahnya motivasi pekerja, sedangkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan agar hasil tercapai sangat diperluan sebuah motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi produktivitas pekerja dan mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pekerja proyek konstruksi Gedung di Kota Baubau. Secara simultan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pekerja terlihat dari nilai F hitung $6,214 > 2,498$ (F tabel). variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pekerja yaitu kebutuhan rasa aman sebesar 37,1% yang berarti diperlukan jaminan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan meningkatkan produktivitas pekerja.

Kata kunci : *motivasi, pekerja, produktivitas, proyek konstruksi*

Pendahuluan

Industri konstruksi di Indonesia saat ini terus berkembang pesat tidak terkecuali proyek konstruksi gedung di Kota Baubau. Banyak pihak-pihak yang terlibat dalam kesuksesan sektor jasa konstruksi. Salah satu yang ikut andil dalam kesuksesan tersebut yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia. Walaupun proyek konstruksi memiliki modal yang besar, akan tetapi juga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka produktivitas tidak akan tercapai secara optimal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pekerja lapangan yaitu tukang dengan segala jenis keahlian tertentu yang mereka miliki (Musmawarny & Soekiman, 2015). Sumber daya manusia berpengaruh penting dari segi biaya, material, mesin dan metode (Soekiman & Purbasakti, 2013). Tiga hal yang menjadi perhatian dalam proyek konstruksi yaitu Biaya, Mutu dan Waktu (Kerzner, 2017).

Salah satu kunci utama proyek konstruksi dikatakan berhasil karena adanya pekerja lapangan yang bekerja dengan keterampilan tertentu dan keahlian yang dimiliki sehingga menunjang tercapainya produktivitas proyek

konstruksi. Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan (Erviyanto, 2009). Pekerja adalah yang menjadi faktor produksi dengan kemampuan berpikir dan memiliki motivasi. Produktivitas menjadi hal penting karena berhasil tidaknya suatu pekerjaan tergantung dari tinggi atau rendahnya produktivitas pekerjanya. Produktivitas menjadi tolak ukur dalam proses konstruksi. Jika pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka terdapat dua kemungkinan yaitu (1) kemampuan yang dimiliki belum cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya; (2) kurang motivasi. Menurut Erviyanto (2005) faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas proyek konstruksi yaitu method and technology, manajemen lapangan, lingkungan kerja, dan faktor manusia.

Beberapa usaha untuk meningkatkan produktivitas yaitu menambah jumlah hari kerja dan menambah jumlah pekerja, disiplin, mengikuti pelatihan dan motivasi. Turunnya produktivitas pekerja salah satu penyebabnya yaitu kurangnya motivasi. Para ahli mendefinisikan motivasi beragam. Motivasi adalah memberikan dorongan agar timbul gairah

bekerja sama, efektif dalam bekerja dan terkonsolidasi dengan segala hal untuk mencapai apa yang diinginkan (Hasibuan, 2010). Menurut Robbins & Timoty (2012) motivasi adalah kemauan seseorang mengeluarkan kemampuannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli yaitu: Teori Maslow menyatakan agar seseorang memiliki motivasi memerlukan ikebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan social, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori Herzberg menyatakan bahwa seseorang merasa puas karena pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang merasa tidak puas karena mempertimbangkan keadaan dimana dia bekerja. Teori Vroom menyatakan motivasi merupakan kegunaan dari banyaknya keinginan dan seberapa besar peluang agar tercapai. Selanjutnya teori ERG menyatakan bahwa kebutuhan dikelompokkan atas 3 yaitu *Existence Needs*, *Related Needs* dan *Growth Needs*. Dari berbagai macam teori motivasi yang paling sering digunakan adalah teori Maslow.

Bentuk motivasi kerja terbagi atas dua jenis (Nawawi, 2003) yaitu (1) Motivasi Intrinsik dan (2) Motivasi Ekstrinsik. Motivasi Intrinsik merupakan pendorong pekerja yang berasal dari dalam diri pekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan pendorong pekerja yang berasal dari luar diri pekerja. Pada lingkungan kerja motivasi ekstrinsik lebih mendominasi dibandingkan motivasi intrinsik

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Siagian (2002) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu (1) Karakteristik Biografi; (2) Kepribadian; (3) Persepsi ; (4) Kemampuan belajar; (5) Nilai-

nilai yang dianut; (6) Sikap; (7) Kepuasan kerja; (8) Kemampuan.

Pemberian motivasi kepada pekerja konstruksi akan membangkitkan minat, hasrat dan kemampuan agar pekerja dapat meningkatkan produktivitasnya. Agar produktivitas dapat meningkat dibutuhkan peningkatan motivasi yang dibarengi dengan peningkatan kemampuan. Penyedia jasa konstruksi seringkali mendapatkan kendala berupa rendahnya motivasi pekerja, sedangkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dan agar hasil tercapai sangat diperlukan sebuah motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi produktivitas pekerja dan mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pekerja proyek konstruksi Gedung di Kota Baubau.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuisioner dan observasi. Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden yang bekerja pada pekerjaan arsitek dan finishing. Teknik skorsing yang digunakan adalah skala likert. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu produktivitas pekerja sedangkan variabel bebasnya yaitu (1) kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Kebutuhan social; (4) Kebutuhan prestasi; (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS dengan Analisis regresi linier berganda

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrument Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Kriteria
Kebutuhan Fisiologis	KF1	0.604	Valid
	KF2	0.243	Valid
	KF3	0.413	Valid
Kebutuhan Aman	KA1	0.432	Valid
	KA2	0.515	Valid
	KA3	0.608	Valid
Kebutuhan Sosial	KS1	0.351	Valid

	KS2	0.470	Valid
	KS3	0.463	Valid
Kebutuhan Prestasi	KP1	0.534	Valid
	KP2	0.480	Valid
	KP3	0.535	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	KAD1	0.599	Valid
	KAD2	0.645	Valid
	KAD3	0.342	Valid
Produktivitas Kerja	PK1	0.300	Valid
	PK2	0.430	Valid
	PK3	0.241	Valid

Nilai r tabel yang diperoleh sebesar 0,2319. Berdasarkan perhitungan uji validitas diperoleh

hasil bahwa seluruh variabel indikator valid karena nilai r hitung lebih besari dari r tabel.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,849	18

Dari hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha diperoleh nilai 0,849 > 0,466

sehingga disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		TOTAL
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.14
	Std. Deviation	7.330
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.653
Asymp. Sig. (2-tailed)		.787

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF
Kebutuhan Fisiologis (X1)	1,200
Kebutuhan Aman (X2)	1,312
Kebutuhan Sosial (X3)	1,351
Kebutuhan Prestasi (X4)	1,389
Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	1,704

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

			Unstandardized Residual	X1	X2	X3	X4	X5
Spearman's rho	Unstandardized Residual	CorrelationCoefficient	1.000	.008	.112	.022	.012	.018
		Sig. (2-tailed)	.	.946	.349	.856	.917	.882
		N	72	72	72	72	72	72
X1	CorrelationCoefficient		.008	1.000	.195	.205	.385**	.312**
		Sig. (2-tailed)	.946	.	.101	.084	.001	.008
		N	72	72	72	72	72	72
X2	CorrelationCoefficient		.112	.195	1.000	.395**	.343**	.453**
		Sig. (2-tailed)	.349	.101	.	.001	.003	.000
		N	72	72	72	72	72	72
X3	CorrelationCoefficient		.022	.205	.395**	1.000	.258*	.489**
		Sig. (2-tailed)	.856	.084	.001	.	.028	.000
		N	72	72	72	72	72	72
X4	CorrelationCoefficient		.012	.385**	.343**	.258*	1.000	.445**
		Sig. (2-tailed)	.917	.001	.003	.028	.	.000
		N	72	72	72	72	72	72
X5	CorrelationCoefficient		.018	.312**	.453**	.489**	.445**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.882	.008	.000	.000	.000	.
		N	72	72	72	72	72	72

Hasil uji korelasi Spearman pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa antara varian pengganggu dengan variabel bebas tidak terdapat yang

menunjukkan nilai diatas 0,7 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

VARIABEL	B	Std. Error	t	Sig t
(Constant)	2,963	1,810	1,637	0,106
Kebutuhan fisiologis (X1)	0,020	0,107	0,187	0,853
Kebutuhan akan rasa aman (X2)	0,371	0,112	3,324	0,001
Kebutuhan sosial (X3)	0,319	0,126	2,530	0,014
Kebutuhan akan prestasi (X4)	0,068	0,107	0,629	0,531
Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	-0,032	0,109	-0,299	0,766
α : 5 %	Fhitung : 6,214			
R : 0,566	Sig. F : 0,000**			
R Square : 0,320				

Dari perhitungan regresi linear berganda maka persamaannya dapat ditulis
$$Y = 2,963 + 0,020X_1 + 0,371X_2 + 0,319X_3 + 0,068X_4 - 0,032X_5$$

Pada tabel 6 terlihat dari hasil uji t terdapat dua kebutuhan yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja yaitu kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial. Berdasarkan uji F diperoleh nilai sebesar $6,214 > 2,498$ (F tabel) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempengaruhi produktivitas pekerja. Hal ini senada dengan

Kesimpulan

Dari pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan nilai t hitung, secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu yaitu kebutuhan rasa aman $3,324 > 1,668$ dan kebutuhan sosial $2,530 > 1,668$.
2. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel $6,214 > 2,498$ sehingga dapat dikatakan motivasi secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Dari hasil regresi dari 5 variabel motivasi kerja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pekerja yaitu kebutuhan rasa aman sebesar 37,1% yang berarti diperlukan jaminan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan meningkatkan produktivitas pekerja.

Daftar Pustaka

Ervianto, W. I. (2005). Manajemen Proyek Konstruksi (edisi revisi). In *Andi offset*.
Ervianto, W. I. (2009). Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Gedung Bertingkat di Surakarta). *Jurnal Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 9(1), 31–42.

penelitian yang dilakukan oleh (Siriwardana & Ruwanpura, 2012) yang menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja konstruksi.

Berdasarkan nilai R Square diperoleh 0,320 yang bermakna bahwa variabel X1 (KF), variabel X2 (KA), variabel X3 (KS), variabel X4 (KP) dan variabel X5 (KAD) memberikan pengaruh sebesar 32% terhadap produktivitas pekerja sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

<http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/uaj/article/viewFile/17543/17648>

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi–Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Kerzner, H. (2017). *Project management: a systems approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley & Sons.
- Musmawarny, E., & Soekiman, A. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tukang Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Kota Bandung. *Seminar Nasional Teknik Sipil, V*.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Gajah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Timoty, A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (1st ed.). PT. Rineka Cipta.
- Siriwardana, C., & Ruwanpura, J. (2012). *A Conceptual Model to Develop a Worker Performance Measurement Tool to Improve Construction Productivity*. <https://doi.org/10.1061/9780784412329.019>
- Soekiman, A., & Purbasakti, B. U. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi (168K). *Konferensi Nasional Teknik Sipil, 7*.