

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI BERDASARKAN LATAR BELAKANG PEKERJA

Andhika Pradikta Setiawan<sup>1\*</sup> dan Anton Soekiman<sup>2\*\*</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa / Program Studi Magister Teknik Sipil / Jurusan Manajemen Proyek Konstruksi / Universitas Katolik Parahyangan Bandung

<sup>2</sup>Dosen / Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik / Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Korespondensi: [andhika.pradikta@gmail.com](mailto:andhika.pradikta@gmail.com)\*; [soekiman@unpar.ac.id](mailto:soekiman@unpar.ac.id)\*\*

## ABSTRACT

The benefits of motivation are that the work or task that is the responsibility of the worker will be completed quickly, worker absenteeism can be minimized, and the labor turnover will be smaller. Construction projects can absorb a lot of workers, each worker has a different background, different backgrounds can affect a person's mindset and interest differences, thus affecting the level of motivation and factors that can increase motivation will be different. This research is dedicated to find out what factors can affect the motivation of workers based on the background of workers. There are 30 factors that can increase the motivation of workers obtained from the literature review of previous research, which will be searched for its relationship with the level of motivation of workers by using regression analysis. A total of 212 respondents to obtain sample data to find the relationship of factors that can affect motivation with the level of motivation of workers using regression analysis. From the results of this study, it was found that the factors that have an influence on the motivation of workers in each classification of background, the result is that almost every different background has a different factor that has the most influence on the motivation of workers, so that everyone who has a different background has a different way of increasing motivation.

**Keyword :** Analisis regresi, *Latar belakang pekerja, Motivasi, Teori kebutuhan maslow*

## 1. PENDAHULUAN

Industri konstruksi merupakan industri yang kegiatannya sangat bergantung pada tenaga manusia (*labor intensive*) sehingga penyerapan tenaga kerja pada industri konstruksi termasuk tinggi. Sebagian besar tenaga kerja dalam proyek konstruksi adalah pekerja lepas (harian), pekerja lepas konstruksi ini tidak memiliki kontrak dengan perusahaan dan tidak memiliki pendapatan tetap setiap bulannya. Berbeda dengan tenaga ahli konstruksi yang merupakan pekerja tetap perusahaan atau bukan pekerja tetap namun memiliki kontrak yang jelas dengan perusahaan.

Peran pekerja lepas (harian) konstruksi sangat penting dalam mencapai keberhasilan proyek konstruksi, karena jumlah pekerja yang sangat banyak dan pengeluaran untuk upah pekerja harian terbilang cukup besar, sehingga

kinerja pekerja harian proyek perlu diperhatikan selama proyek berlangsung.

Motivasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja sumber daya manusia dan rasa puas pada pekerja, yang nantinya dapat berpengaruh pada kualitas suatu proyek [1].

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang dirancang untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Manfaat dari diberikannya suatu motivasi antara lain agar pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dapat diselesaikan dengan cepat, absensi pekerja dapat diminimalkan, dan turnover pekerja dapat diminimalkan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Teori maslow menjadikan kebutuhan - kebutuhan manusia sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi pada pekerja.

Kebutuhan setiap individu dapat dipengaruhi oleh latar belakang mereka, perbedaan latar belakang juga dapat mempengaruhi perbedaan pola pikir dan ketertarikan seseorang terhadap sesuatu atau terhadap yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga dengan adanya perbedaan latar belakang pekerja dapat berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dan perbedaan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya perbedaan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada setiap latar belakang pekerja konstruksi.

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Motivasi

Motivasi merupakan pemicu suatu kehendak yang dapat membuat seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi dapat berupa motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Menurut Sue Howard (1999), motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu sehingga motivasi ekstrinsik berada diluar kendali individu tersebut. Dan Menurut Elliott (2000), motivasi intrinsik adalah keinginan dari individu itu sendiri, tidak ada dorongan dari luar.

Motivasi pada dasarnya adalah keadaan mental yang mendorong seseorang untuk bergerak atau bertindak untuk mencapai sesuatu yang diinginkan maupun yang dibutuhkan, sehingga menimbulkan rasa puas.

### 2.2. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow percaya bahwa semua orang memiliki kebutuhan dasar. Dia menyajikannya dalam 5 tingkat dalam bentuk piramida, dengan semua orang mendorong dari tingkat terendah [2].



**Gambar 1.** Hierarki Kebutuhan

Sumber: *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (2009)

Dalam hierarki kebutuhan, setiap kebutuhan harus terpenuhi, atau minimal sebagian telah dipenuhi untuk memiliki ketertarikan pada kebutuhan pada tingkat berikutnya.

- Kebutuhan yang bersifat lahiriyah (*physiological*). Kebutuhan dasar adalah sandang, pangan dan papan. Untuk karyawan, diperlukan upah, tambahan upah, bonus dan fasilitas lainnya seperti tempat tinggal, transportasi dan lainnya.
- Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja (*safety needs*). Kebutuhan ini menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk mendapatkan rasa aman, ketenangan, dan kepastian dalam posisinya.
- Kebutuhan sosial (*social needs*). Pekerja membutuhkan rasa kekeluargaan dan persahabatan, serta suasana kerja yang nyaman.
- Kebutuhan akan prestasi (*esteem needs*). Jabatan dan kebutuhan kemajuan di bidang ketenagakerjaan. Kebutuhan akan status seseorang dan prestise yang dapat melekat pada dirinya.
- Kebutuhan Aktualisasi Diri (*self-actualization*). kebutuhan untuk mewujudkan semua kemampuan (kompetensi) dan sering terjadi pada hal-hal yang sesuai untuk mewujudkan citra diri dan cita-cita seseorang.

### 2.3. Analisis Regresi

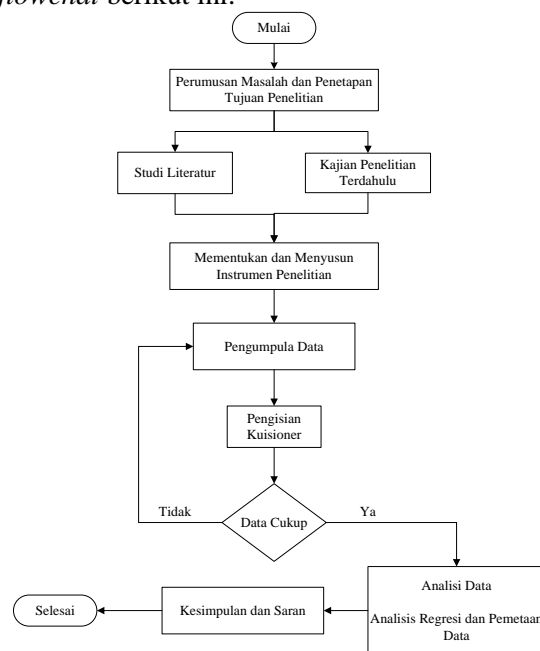
Hubungan antara kedua variable yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dengan variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel lainnya atau disebut variabel bebas (*independent variable*) dapat dibuat dalam bentuk persamaan matematika yang disebut persamaan regresi. Jika terdapat lebih dari dua variabel, maka dapat dibuat hubungan variabel tersebut dengan menggunakan persamaan garis yang disebut regresi linier berganda.

Analisis regresi berganda menjelaskan hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, Analisis regresi bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara variabel dan memperkirakan nilai Y (variabel terikat) atas nilai X (variabel bebas).

## 3. METODE PENELITIAN

Bagan alir yang digunakan pada penelitian ini akan di gambarkan seperti

flowchat berikut ini.



**Gambar 2.** Diagram Air Penelitian

Dalam penelitian ini variabel faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan kajian literatur penelitian terdahulu mengenai motivasi pada pekerja konstruksi yang berupa jurnal maupun kajian ilmiah. Pengaruh motivasi pada pekerja konstruksi telah dilakukan penelitian pada sejumlah kota di Indonesia diantaranya di Bandung [3][4][5], Surabaya [6][7], Aceh [8] dan Padang [9]. Dari variabel faktor yang dapat mempengaruhi pada penelitian terdahulu tersebut dibuat draft kuesioner, yang selanjutnya draft tersebut diverifikasi atau divalidasi oleh orang yang memiliki pengalaman di proyek konstruksi diantaranya site manager, pelaksana proyek dan mandor. Proses validasi dan verifikasi ini menggunakan teknik Delphi. Teknik Delphi dapat diartikan sebagai suatu cara yang sistematis untuk memperoleh kesepakatan pendapat diantara para pakar [10].

Kuesioner yang disebarakan kepada responden terdiri atas 6 butir pertanyaan berisikan pertanyaan untuk mengetahui latar belakang pekerja harian, 30 butir pertanyaan beserta pilihan jawabannya berisikan pertanyaan faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dan 5 butir pertanyaan beserta pilihan jawabannya berisikan pertanyaan tentang pengukuran tingkat motivasi, Pilihan jawaban berupa skala 1-5

dimana nilai tersebut adalah ketidak setujuan atau setujuanya terhadap pertanyaan tersebut.

Data yang dibutuhkan berupa hasil kuesioner dari pekerja konstruksi baik itu pekerjaan proyek gedung, perumahan atau infrastruktur kota. Metode yang digunakan dalam menentukan responden adalah pengambilan acak berdasarkan area (cluster random sampling). Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasarkan kelompok atau area tertentu, dilakukan secara random dari populasi area tersebut, digunakan metode tersebut agar jumlah responden pada setiap kelompok latar belakang cukup untuk dapat dianalisis secara statistik.

penyebarkan kuesioner kepada pekerja proyek konstruksi di berbagai proyek di Kota Bandung, diantaranya adalah proyek perumahan (Rajasanagara Ciwastra, Butik Buah Batu, Taman melati Flamingo, Komplek Ruko Dago Golf), proyek jalan layang (Flyover Laswi, Flyover Jakarta Supratman, Flyover Kopo) dan proyek gedung (Gedung Kejaksaan Tinggi Jawa Barat, Wisma Sehati, Rumah Deret Taman Sari). Dari kuesioner yang dibagikan diperoleh 212 responden yang digunakan sebagai sample penelitian.

Dalam penelitian metode analisis yang digunakan adalah metode analisis data kuantitatif, sehingga data dianalisis dengan mengaplikasikan teknik-teknik statistik. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor motivasi yang berkontribusi terhadap besarnya motivasi kerja dilakukan dengan analisis regresi. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

Dari hasil komputasi dengan menggunakan IBM SPSS dapat diketahui signifikansi masing-masing sub variabel X terhadap setiap sub variabel Y, dengan cara membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputuan adalah berikut:

- Jika nilai probabilitas  $0,05 \leq \text{Sig}$  maka sub variabel X tersebut tidak memiliki hubungan (pengaruh) antara sub variabel X dengan variabel Y.
- Jika nilai probabilitas  $0,05 \geq \text{Sig}$  maka sub variabel X tersebut memiliki hubungan (pengaruh) antara sub variabel X dengan

variabel Y.

Dari ke 30 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dilihat perbedaan korelasinya terhadap motivasi kerja pada setiap kelompok latar belakang pekerja. Persamaan analisis regresi digunakan untuk melihat faktor – faktor motivasi apa saja yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan seberapa besar faktor – faktor motivasi tersebut memiliki pengaruh, setiap klasifikasi latar belakang dilakukan analisa dengan menggunakan analisis regresi dan hasil persamaan regresi setiap klasifikasi latar belakang akan dibandingkan dengan memetakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan latar belakang

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini merupakan motivasi kerja pada pekerja konstruksi. Teori kebutuhan menurut Abraham Maslow digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja. Sub variabel digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja dapat dilihat pada **Tabel 1** berikut.

**Tabel 1.** Variabel pengukuran tingkat motivasi

No	Sub Variabel Penelitian
Y1	Gaji yang pantas sesuai dengan pekerjaan
Y2	Bekerja dengan rasa aman
Y3	Hubungan dan komunikasi baik dengan rekan kerja dan atasan
Y4	Kepuasan akan pekerjaan yang dimiliki
Y5	Dapat mengembangkan kemampuan menjadi lebih baik

Indikator yg dipakai menjadi variabel bebas (X) merupakan faktor yg memberikan pengaruh motivasi kerja pada pekerja konstruksi. Faktor-faktor motivasi yg dipakai pada penelitian ini merupakan hasil penjabaran yang diolah berdasarkan beberapa penelitian terdahulu & dikelompokkan sebagai 6 grup faktor yang bisa dilihat dalam **Tabel 2** berikut.

**Tabel 2.** Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada pekerja proyek konstruksi

No	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi
<i>Physiological Needs</i>	
X1	Adanya upah lembur
X2	Adanya peminjaman / kasbon untuk kebutuhan sehari hari
X3	Adanya pemberian makanan / rokok sebagai bonus
X4	Fasilitas umum yang sudah memadai
X5	Pembayaran yang diterima tepat waktu
X6	Tempat makan/kantin yang baik di dalam / sekitar proyek
<i>Safety &amp; Security Needs</i>	
X7	Program keselamatan kerja yang baik
X8	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja
X9	Kebersihan lapangan / tempat kerja yang sehat
X10	Antisipasi faktor eksternal (Cuaca buruk, protes warga)
X11	Keamanan lapangan yang baik
<i>Social Needs</i>	
X12	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
X13	Hubungan baik dengan atasan
X14	Pengarahan kerja yang baik
X15	Pengawasan kerja yang baik
X16	Kebebasan (peraturan yang tidak terlalu ketat)
X17	Adanya dukungan dari keluarga
X18	Waktu istirahat yang cukup
X19	Bekerja dengan orang yang sudah dikenal
<i>Esteem Needs</i>	
X20	Dipercaya untuk proyek selanjutnya
X21	Bekerja pada proyek besar
X22	Pengakuan atas hasil pekerjaan
X23	Dikenal baik oleh atasan
<i>Self-Actualization Needs</i>	
X24	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja
X25	Partisipasi dalam pembuatan keputusan
X26	Kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda
X27	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan
<i>Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Lainnya</i>	
X28	Pengaturan suplai material yang baik
X29	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik
X30	Peralatan kerja yang baik

#### 4. Analisa Data

Pengolahan data pada penelitian menggunakan analisi regresi dengan metode stepwise, dengan memakai perangkat lunak SPSS, agar dapat menemukan hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti.

##### 4.1. Latar Belakang Jenjang Keahlian Pekerja

Dalam penelitian ini latar belakang jenjang keahlian pekerja dibagi menjadi 4 (empat) kelompok jenjang keahlian, yaitu: Laden (45 responden), Tukang Batu (64 responden), Tukang Besi (46 responden) dan Tukang Kayu (57 responden).

#### 4.1.1. Jenjang Keahlian Laden

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,877, sedangkan sisanya 0,123 atau 12,3% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,195 X_1 + 0,206 X_4 + 0,358 X_{12} + 0,253 X_{18} + 0,294 X_{23} + 0,292 X_{25} + 0,482 X_{26} + 0,123 \epsilon_y$$

Kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda (X26) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja (X12) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada jenjang keahlian laden.

#### 4.1.2. Jenjang Keahlian Tukang Batu

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,897, sedangkan sisanya 0,103 atau 10,3% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,186 X_3 + 0,294 X_9 + 0,161 X_{12} + 0,145 X_{15} + 0,326 X_{16} + 0,130 X_{17} + 0,128 X_{18} + 0,165 X_{20} + 0,229 X_{21} + 0,103 \epsilon_y$$

Kebebasan (peraturan yang tidak terlalu ketat) (X16) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan kebersihan lapangan (X9) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada jenjang keahlian tukang batu.

#### 4.1.3. Jenjang Keahlian Tukang Besi

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,932, sedangkan sisanya 0,068 atau 6,8% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,217 X_1 + 0,203 X_4 + 0,182 X_6 + 0,492 X_8 + 0,197 X_{10} + 0,249 X_{13} + 0,141 X_{15} + 0,213 X_{16} + 0,311 X_{26} + 0,307 X_{27} + 0,068 \epsilon_y$$

Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja (X8) adalah faktor yang paling berpengaruh

terhadap motivasi kerja sedangkan kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda (X26) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada jenjang keahlian tukang besi.

#### 4.1.4. Jenjang Keahlian Tukang Kayu

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,967, sedangkan sisanya 0,033 atau 3,3% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,183 X_4 + 0,145 X_5 + 0,261 X_8 + 0,136 X_{10} + 0,102 X_{13} + 0,091 X_{14} + 0,072 X_{17} + 0,198 X_{20} + 0,164 X_{21} + 0,194 X_{25} + 0,185 X_{26} + 0,114 X_{30} + 0,033 \epsilon_y$$

Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja (X8) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan dipercaya untuk proyek selanjutnya (X20) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada jenjang keahlian tukang kayu.

### 4.2. Latar Belakang Usia Pekerja

Dalam penelitian ini latar belakang usia pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok usia, yaitu: 18 – 25 tahun (64 responden), 26 – 40 tahun (80 responden) dan di atas 40 tahun (68 responden).

#### 4.2.1. Usia Pekerja 18 - 25 Tahun

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,952, sedangkan sisanya 0,048 atau 4,8% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,224 X_5 + 0,188 X_6 + 0,141 X_7 + 0,126 X_{10} + 0,145 X_{12} + 0,290 X_{18} + 0,183 X_{19} + 0,272 X_{24} + 0,167 X_{25} + 0,278 X_{26} + 0,354 X_{27} + 0,048 \epsilon_y$$

Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan (X27) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan waktu istirahat yang cukup (X18) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja usia antara 18 hingga 25 tahun.

#### 4.2.2. Usia Pekerja 26 - 40 Tahun

Berdasarkan hasil analisa regresi

stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,923, sedangkan sisanya 0,077 atau 7,7% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,128 X_2 + 0,152 X_5 + 0,148 X_6 + 0,184 X_8 + 0,212 X_{10} + 0,139 X_{13} + 0,148 X_{14} + 0,227 X_{16} + 0,096 X_{20} + 0,181 X_{23} + 0,314 X_{25} + 0,171 X_{26} + 0,077 \epsilon_y$$

Partisipasi dalam pembuatan keputusan (X25) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan kebebasan (peraturan yang tidak terlalu ketat) (X16) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja usia antara 26 hingga 40 tahun.

#### 4.2.2.Usia Pekerja Diatas 40 Tahun

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,922, sedangkan sisanya 0,078 atau 7,8% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,226 X_3 + 0,368 X_8 + 0,192 X_{11} + 0,162 X_{12} + 0,180 X_{15} + 0,139 X_{17} + 0,216 X_{20} + 0,123 X_{21} + 0,175 X_{26} + 0,312 X_{27} + 0,151 X_{29} + 0,077 \epsilon_y$$

Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja (X8) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan (X27) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja usia diatas 40 tahun.

### 4.3. Latar Belakang Pengalaman Kerja

Dalam penelitian ini latar belakang pengalaman dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu : pekerja dengan pengalaman kerja 1 - 5 tahun (96 responden), pekerja dengan pengalaman kerja 5 - 15 tahun (77 responden) dan pekerja dengan pengalaman kerja diatas 15 tahun (39 responden).

#### 4.3.1.Pengalaman Kerja 1 - 5 Tahun

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,922, sedangkan sisanya 0,078 atau

7,8% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,129 X_3 + 0,158 X_4 + 0,172 X_5 + 0,090 X_6 + 0,220 X_7 + 0,215 X_8 + 0,217 X_{10} + 0,112 X_{12} + 0,169 X_{14} + 0,127 X_{16} + 0,132 X_{18} + 0,098 X_{21} + 0,157 X_{26} + 0,156 X_{27} + 0,078 \epsilon_y$$

Program keselamatan kerja yang baik (X7) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan antisipasi faktor eksternal (X10) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja dengan pengalaman kerja 1 – 5 tahun.

#### 4.3.2.Pengalaman Kerja 6 - 15 Tahun

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,918, sedangkan sisanya 0,082 atau 8,2% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,175 X_4 + 0,112 X_5 + 0,227 X_8 + 0,206 X_{10} + 0,155 X_{12} + 0,150 X_{16} + 0,205 X_{20} + 0,163 X_{23} + 0,231 X_{25} + 0,338 X_{26} + 0,078 \epsilon_y$$

Kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda (X26) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan partisipasi dalam pembuatan keputusan (X25) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja dengan pengalaman kerja 6 – 15 tahun.

#### 4.3.3.Pengalaman Kerja 15 Tahun Keatas

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,939, sedangkan sisanya 0,061 atau 6,1% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,755 X_9 + 0,169 X_{11} + 0,227 X_{17} + 0,134 X_{18} + 0,228 X_{23} + 0,129 X_{30} + 0,061 \epsilon_y$$

Kebersihan lapangan (X9) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan dikenal baik oleh atasan (X23) adalah faktor kedua paling berpengaruh

terhadap motivasi kerja pada pekerja dengan pengalaman kerja diatas 15 tahun..

#### 4.4. Latar Belakang Domisili Pekerja

Dalam penelitian ini latar belakang status berkeluarga dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu : pekerja berasal dari dalam kota (115 responden) dan pekerja berasal dari luar kota (97 responden).

##### 4.4.1. Pekerja Berasal Dari Dalam Kota

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,911, sedangkan sisanya 0,089 atau 8,9% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,101 X_1 + 0,104 X_2 + 0,066 X_3 + 0,088 X_6 + 0,213 X_7 + 0,241 X_9 + 0,232 X_{11} + 0,169 X_{15} + 0,124 X_{16} + 0,167 X_{19} + 0,123 X_{21} + 0,129 X_{23} + 0,297 X_{26} + 0,225 X_{27} + 0,089 \epsilon$$

Kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda ( $X_{26}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan kebersihan lapangan ( $X_9$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja berasal dari dalam kota.

##### 4.4.2. Pekerja Berasal Dari Luar Kota

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,891, sedangkan sisanya 0,109 atau 10,9% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,454 X_8 + 0,303 X_{11} + 0,182 X_{12} + 0,190 X_{14} + 0,150 X_{18} + 0,146 X_{20} + 0,202 X_{21} + 0,268 X_{22} + 0,252 X_{26} + 0,254 X_{27} + 0,109 \epsilon$$

Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja ( $X_8$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan keamanan lapangan yang baik ( $X_{11}$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja yang berasal dari luar kota.

#### 4.5. Latar Belakang Jenis Upah Pekerja

Dalam penelitian ini latar belakang jenis upah dibagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu: pekerja dengan upah Borongan (47 responden)

dan pekerja dengan upah harian (165 responden).

##### 4.5.1. Pekerja Dengan Upah Borongan

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,911, sedangkan sisanya 0,138 atau 13,8% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,309 X_{11} + 0,158 X_{12} + 0,225 X_{16} + 0,197 X_{17} + 0,201 X_{20} + 0,299 X_{21} + 0,138 \epsilon$$

Keamanan lapangan yang baik ( $X_{11}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan bekerja pada proyek besar ( $X_{21}$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja dengan upah borongan.

##### 4.5.2. Pekerja Dengan Upah Harian

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,915, sedangkan sisanya 0,085 atau 8,5% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,309 X_1 + 0,158 X_3 + 0,225 X_4 + 0,197 X_5 + 0,201 X_7 + 0,299 X_8 + 0,309 X_{10} + 0,158 X_{12} + 0,225 X_{15} + 0,197 X_{18} + 0,201 X_{20} + 0,299 X_{21} + 0,309 X_{23} + 0,158 X_{25} + 0,225 X_{26} + 0,197 X_{27} + 0,085 \epsilon$$

Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan ( $X_{27}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan antisipasi faktor eksternal ( $X_{10}$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja dengan upah harian.

#### 4.6. Latar Belakang Jenis Proyek

Dalam penelitian ini latar belakang Jenis proyek dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu: pekerja pada proyek infrastruktur (53 responden), pekerja pada proyek perumahan (60 responden) dan pekerja pada proyek gedung.

##### 4.6.1. Pekerja Proyek Infrastruktur

Berdasarkan hasil analisa regresi

stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,904, sedangkan sisanya 0,086 atau 8,6% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,258 X_1 + 0,136 X_5 + 0,234 X_7 + 0,227 X_{10} + 0,182 X_{14} + 0,204 X_{16} + 0,307 X_{19} + 0,198 X_{23} + 0,125 X_{25} + 0,219 X_{26} + 0,086 \epsilon_y$$

Bekerja dengan orang yang sudah dikenal ( $X_{19}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan adanya upah lembur ( $X_1$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja proyek infrastruktur.

#### 4.6.2. Pekerja Proyek Perumahan

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,953, sedangkan sisanya 0,047 atau 4,7% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,111 X_1 + 0,112 X_2 + 0,173 X_3 + 0,256 X_7 + 0,186 X_9 + 0,271 X_{10} + 0,197 X_{12} + 0,195 X_{15} + 0,143 X_{18} + 0,156 X_{21} + 0,254 X_{26} + 0,327 X_{27} + 0,047 \epsilon_y$$

Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan ( $X_{27}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan antisipasi faktor eksternal ( $X_{10}$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja proyek perumahan.

#### 4.6.3. Pekerja Proyek Gedung

Berdasarkan hasil analisa regresi stepwise diperoleh koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0,863, sedangkan sisanya 0,137 atau 13,7% adalah pengaruh dari variabel lain. Persamaan struktur analisa regresinya adalah berikut:

$$Y = 0,230 X_1 + 0,143 X_5 + 0,145 X_9 + 0,169 X_{11} + 0,189 X_{12} + 0,144 X_{13} + 0,269 X_{14} + 0,222 X_{18} + 0,201 X_{20} + 0,453 X_{25} + 0,347 X_{26} + 0,251 X_{28} + 0,137 \epsilon_y$$

Partisipasi dalam pembuatan keputusan ( $X_{25}$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh

terhadap motivasi kerja sedangkan kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda ( $X_{26}$ ) adalah faktor kedua paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja proyek gedung.

#### 4.7. Pembahasan

Secara garis besar setiap perbedaan latar belakang memiliki perbedaan pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja terampil konstruksi. Namun terdapat latar belakang dengan faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja yang sama, diantaranya adalah:

1. Pada latar belakang jenjang keahlian tukang besi dan tukang kayu terdapat kesamaan pada faktor motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja, yaitu mendapatkan jaminan kecelakaan kerja ( $X_8$ ). Laden dan tukang besi juga terdapat kesamaan pada faktor motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja, yaitu kesempatan melakukan pekerjaan baru / berbeda ( $X_{26}$ ).
2. Pada latar belakang usia, pada usia pekerja antara 18 hingga 25 tahun dan usia pekerja di atas 40 tahun terdapat kesamaan pada faktor motivasi yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja, yaitu dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan ( $X_{27}$ ).

Pada **Tabel 3** dapat dilihat faktor – faktor apa saja yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja setiap klasifikasi latar belakang pekerja, pada **Tabel 3** juga dapat dilihat faktor – faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja pada setiap latar belakang pekerja konstruksi sebagian besar berada pada tingkat *Safety & Security Needs* dan *Self-Actualization Needs*. Dalam hirarki kebutuhan maslow *Safety & Security Needs* merupakan tingkat kedua terbawah dan *Self-Actualization Needs* merupakan puncak dari piramida kebutuhan maslow.

Hasil tersebut bukan berarti *Physiological Needs* pekerja konstruksi telah terpenuhi, namun karena kebutuhan fisik mereka tidak dapat terpenuhi dilapangan sehingga kebutuhan lainnya yang mereka dapatkan dilapangan bisa menjadi faktor yang memiliki pengaruh yang dominan pada motivasi kerja.



**Tabel 3** Pemetaan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pekerja konstruksi berdasarkan latar belakang

Latar Belakang	Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja	
<b>1. Jenjang Keahlian</b>		
Laden	Kesempatan melakukan pekerjaan baru	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
Tukang Batu	Kebebasan (peraturan tidak terlalu ketat)	Kebersihan lapangan
Tukang Besi	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Kesempatan melakukan pekerjaan baru
Tukang Kayu	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Dipercaya untuk proyek selanjutnya
<b>2. Usia Pekerja</b>		
18 - 25 tahun	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan	Waktu istirahat yang cukup
26 - 40 tahun	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	Kebebasan (peraturan yang tidak terlalu ketat)
> 40 tahun	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan
<b>3. Pengalaman Kerja</b>		
1 - 5 tahun	Program keselamatan kerja yang baik	Antisipasi faktor eksternal
6 - 15 tahun	Kesempatan melakukan pekerjaan baru	Partisipasi dalam pembuatan keputusan
> 15 tahun	Kebersihan lapangan	Dikenal baik oleh atasan
<b>4. Domisili Pekerja</b>		
Tinggal dalam kota	Kesempatan melakukan pekerjaan baru	Kebersihan lapangan
Tinggal luar kota	Mendapatkan jaminan kecelakaan kerja	Keamanan lapangan yang baik
<b>5. Jenis Upah Pekerja</b>		
Upah borongan	Keamanan lapangan yang baik	Bekerja pada proyek besar
Upah harian	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan	Antisipasi faktor eksternal
<b>6. Jenis Proyek</b>		
Proyek Infrastruktur	Bekerja dengan orang yang sudah dikenal	Adanya upah lembur
Proyek Perumahan	Dipercaya oleh atasan dalam pekerjaan	Antisipasi faktor eksternal
Proyek Gedung	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	Kesempatan melakukan pekerjaan baru

Secara umum faktor motivasi yang diharapkan dan yang terjadi saat ini adalah berbeda dan tidak sesuai dengan harapan para pekerja proyek konstruksi [6]. Dengan jumlah pekerja konstruksi dalam satu proyek konstruksi yang banyak, sulit untuk memenuhi kebutuhan setiap pekerja terutama pada level *physiological needs* yang Sebagian besar dipengaruhi oleh uang.

Proyek konstruksi memiliki anggaran dan waktu yang terbatas, sehingga tidak semua kebutuhan pekerja konstruksi dapat terpenuhi. beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan berkurangnya motivasi pada sebagian pekerja. Begitu juga sebaliknya, dalam upaya meningkatkan motivasi pekerja, reaksi pekerja tidak akan sama terhadap faktor motivasi yang diberikan.

### 5. Kesimpulan

Hampir setiap perbedaan latar belakang memiliki perbedaan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi pekerja, sehingga setiap orang yang memiliki latar belakang berbeda memiliki cara berbeda dalam meningkatkan motivasi. Mandor belum memahami pengaruh latar belakang pekerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja [11], sehingga dalam

perekrutan pekerja tidak diperhatikan latar belakang pekerja dan memberikan kebutuhan yang sama pada setiap pekerja. Perlu memberikan pemahaman bagi pemimpin pekerja konstruksi (Mandor) bahwa perbedaan latar belakang memiliki perbedaan cara dalam meningkatkan motivasi pekerja.

Alternatif yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah :

1. Pada proyek infrastuktur (jalan layang) memberikan lembur dan mencari pekerja yang sudah dikenal atau bekerja samapada proyek sebelumnya dapan memberikan motivasi lebih. Pada proyek perumahan antisipasi cuaca buruk seperti hujan, banjir dan protes warga sekirat perlu diperhatikan serta memberikan kepercayaan lebih pada pekerja. Pada proyek gedung mendengarkan pendapat pekerja pada pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan pekerjaan yang berbeda dapat meningkatkan motivasi.
2. Jika terdapat pekerja dari luar kota memperhatikan keamanan lapangan serta memberikan jaminan kecelakaan kerja dapat memberikan motivasi pada pekerja yang berasal dari luar kota. Memberikan jaminan

kecelakaan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi dengan latar belakang tukang besi, tukang kayu dan pekerja pada umur diatas 40 tahun. Memberikan keamanan yang baik juga memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi pada pekerja dengan upah borongan

Tidak semua kebutuhan pekerja dapat dipenuhi sepenuhnya namun setiap kebutuhan pekerja yang tidak dipenuhi dapat mempengaruhi motivasi pada pekerja dan pengaruh motivasi terhadap setiap pekerja akan berbeda karena latar belakang pekerja memiliki faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi berbeda.

Kebutuhan rasa aman dan kebutuhan untuk mengembangkan diri memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja pekerja konstruksi.

## 5.DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sudirga, I.K.A., Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Kontraktor di Kabupaten Jembrana, Tesis Magister Teknik Sipil, Universitas Udayana. 2016
- [2] Maslow, A. H., A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, (50), 1943 : 370-396.
- [3] Hidayat, F., Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung, *Jurnal Penelitian Media Teknik Sipil*, Vol. IX. 2009 : 57-70.
- [4] Soekiman, A., dan Purbasakti, B.U. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi, *Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 7, Universitas Sebelas Maret*, 2013 : 171-179
- [5] Musmarany, E., & Soekiman, A., Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tukang Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Kota Bandung. *Seminar Nasional Teknik Sipil V*, 2015: 395-403.
- [6] Andi.,& Djendoko, D. Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Civil Engineering Dimension*, 6(2), 2004 : 80-87.
- [7] Kohar, W, D.; Amelina, S.; Andi. Model Pengukuran Tingkat Motivasi dan Demotivasi Pekerja Proyek Konstruksi di Surabaya, *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil Vol 2, No 2*. 2013
- [8] Zakia. Identifikasi Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Aceh Barat, *Jurnal Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Teuku Umar*, Vol. 4 No.1. 20018 : 96 – 109.
- [9] Aziz, Hafid., & Hidayat, Benny., Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13(2), 2017 : 29-42.
- [10] Soenarto (1994). Teknik Delphi Suatu Pendekatan dalam Perencanaan Pendidikan. *Cakrawala Pendidikan Vol. 2 No 2*, Tahun XIV,111-122.
- [11] Evelina, R., Kajian Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pekerja Konstruksi dengan Latar Belakang Berbeda (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi di Kota Bandung dan DKI Jakarta). *RekaRacana : Jurnal Teknik Sipil*, Vol. 3 No. 3, 2017 : 28-39.