

TUGAS AKHIR

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA”**

(STUDI KASUS PADA PEMBANGUNAN JALAN KA LINTAS MAKASSAR PARE-  
PARE KM 32+600 s/d 36+600 ANTARA MAROS – BARRU (MYC 2018 – 2020) “



Disusun Oleh:

**FADEL MUHAMMAD**

**4516041112**

**JURUSAN TEKNIK SIPIL FAKULTAS TEKNIK**

**UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2022**



### LEMBAR PENGESAHAN

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar No.A 183/FT/UNIBOS/II/ 2022, Tanggal 16 Februari 2022, Perihal Pengangkatan Panitia dan Tim Penguji Tugas Akhir, maka pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 16 Februari 2022

N a m a : **Fadel Muhammad**

No.Stambuk : **45 16 041 112**

Fakultas / Jurusan : Teknik / Teknik Sipil

Judul Tugas Akhir : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja ( Studi Kasus Pada Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar – Pare-Pare KM 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru ( Myc 2018 – 2020)”**

Telah diterima dan disahkan oleh Panitia Tugas Akhir Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Sarjana Strata Satu (S-1) untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar.

#### **Tim Penguji Ujian Akhir**

Ketua / Ex Officio : **Prof. Dr. Ir. M. Natsir Abduh. M.Si** (.....)

Sekretaris / Ex Officio : **Hj. Savitri Prasandi Mulyani, ST.MT** (.....)


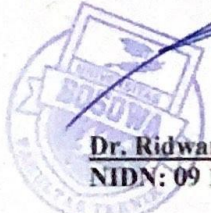
Anggota : **Ir. Tamrin Mallawangeng, MT** (.....)

: **Dr. Ir. Ahmad Yauri Yunus, ST. MT** (.....)



Makassar, Februari 2022

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik

  
  
**Dr. Ridwan, S.T., M.Si.**  
NIDN: 09 101271 01

Ketua Program Studi / Jurusan Sipil

  
  
**Dr. Bambang Yusuf, MT**  
NIDN: 09 101265 02



**LEMBAR PENGAJUAN UJIAN TUTUP**  
**TUGAS AKHIR**

Judul : "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA"

(STUDI KASUS PADA PEMBANGUNAN JALAN KA LINTAS

MAKASSAR PARE-PARE KM 32+600 s/d 36+600 ANTARA MAROS –

BARRU (MYC 2018 – 2020) "

Disusun dan diajukan oleh :

N a m a : **FADEL MUHAMMAD**

No.Stambuk : **45 16 041 112**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Teknik Sipil  
/ Jurusan Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar


Telah disetujui oleh Komisi Pembimbing :

Pembimbing I : **Prof. Dr. Ir. M. Natsir Abduh, M. Si** (.....)

Pembimbing II : **Hj. Savitri Prasandi Mulyani, S.T., M.T.** (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Teknik

  
**Dr. Ridwan, S.T., M.Si.**  
NIDN.09-101271-01

Ketua Program Studi / Jurusan Sipil

  
**Dr. Ir. A. Rumpang Yusuf, MT**  
NIDN. 09-041265-02

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Fadel Muhammad**  
Nomor Stambuk : **45 16 041 112**  
Program Studi : **Teknik Sipil**  
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja ( Studi Kasus Pada Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar – Pare-Pare KM 32+600 s/d 36+600 Antara Maros – Barru (MYC 2018-2020)**

mengatakan dengan sebenarnya bahwa

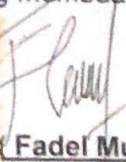
1. Tugas akhir yang saya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya tidak keberatan apabila Jurusan Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa menyimpan, megalihmediakan / mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk data base, mendistribusikan dan menampilkannya untuk kepentingan akademik.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Jurusa Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam tugas akhir ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 2022

Yang membuat pernyataan



  
**Fadel Muhammad )**

**45 16 041 112**

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, anugerah dan hidayah-Nya penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja (Studi Kasus Pada Pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru (MYC 2018 – 2020) “. Tugas Akhir ini disusun guna melengkapi persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Bososwa Makassar sebagai syarat untuk mencapai derajat kesarjanaan. Dengan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Dengan selesainya Tugas Akhir ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ridwan, ST. M.Si selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Rumpang Yusuf, ST. MT selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Bosowa.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. M. Natsir Abduh, M. Si. Selaku ketua Bidang Manajemen Konstruksi Dosen Pembimbing Satu dan Ibu Hj. Savitri Prasandi M, ST. MT, yang memberikan bimbingan dan pengarahan hingga selesainya Tugas Akhir ini.

4. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Bosowa Makassar terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
5. Keluarga tercinta terima kasih atas doa dan nasehatnya, sehingga saya mampu menjalani semua ini.
6. Semua teman angkatan Teknik Sipil 2016 yang telah memberi bantuan dan semangat.
7. Semua pihak yang telah membantu saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penyusun menyadari bahwa penyusun Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah diharapkan demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Harapan penyusun, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi seluruh para pembaca yang budiman.

Makassar, 2022

Fadel Muhammad

## ABSTRAK

Pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerja-pekerja terampil pada pembangunan konstruksi guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah variabel hubungan kerja, lingkungan kerja tunjangan kerja, dan upah pekerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja dan untuk mengetahui variabel motivasi kerja yang paling dominan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket (Kuesioner). Analisa data menggunakan software SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 22 orang pekerja. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja dengan hasil persentase Variabel Hubungan Kerja sebesar 62,1%, Variabel Lingkungan Kerja sebesar 83,3%, Variabel Tunjangan Kerja sebesar 79,1%, Variabel Upah Pekerja sebesar 76,4% dan variabel paling dominan yaitu variabel Lingkungan Kerja dengan persentase 83,3%.

**Kata Kunci** : Motivasi Kerja, Kinerja Pekerja, Jalur KA, Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare, Software SPSS.

## **ABSTACT**

*Providing motivation is considered to be one of the solutions to increase the morale of skilled workers in construction construction in order to maximize worker performance so that project goals can be achieved. The purpose of this study was to determine whether the variables of work relationship, work environment, work benefits, and workers' wages have an effect on worker performance and to determine the most dominant work motivation variable. The method of data collection is done with a questionnaire (questionnaire). Data analysis using SPSS software. The population in this study were all workers in the construction of the Makassar - Pare-Pare Railway Km 32+600 to 36+600 Between Maros – Barru. The sample in this study was 22 workers. Determination of the sample using purposive sampling technique. The results showed that all work motivation variables affected the performance of workers with the percentage of the working relationship variable at 62.1%, the working environment variable was 83.3%, the working benefit variable was 79.1%, the worker's wage variable was 76.4% And the most dominant variable is the working environment variable with a percentage of 83.3%.*

**Keywords** : *Work Motivation, Worker Performance, Railway Lines, Construction of the Makassar - Pare-Pare Railway, SPSS Software.*



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGAJUAN UJIAN TUTUP</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR NOTASI</b> .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	I-1
1.1. Latar Belakang .....	I-1
1.2. Rumusan Masalah .....	I-3
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	I-4
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	I-4
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	I-4
1.4. Pokok Bahasan dan Batasan Masalah .....	I-5
1.4.1. Pokok Bahasan.....	I-5
1.4.2. Batasan Masalah .....	I-5

1.5. Sistematika Penulisan .....	I-5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>II-1</b>
2.1. Motivasi Kerja .....	II-1
2.1.1. Pengertian Motivasi .....	II-1
2.1.2. Jenis Motivasi .....	II-2
2.1.3. Proses Motivasi.....	II-4
2.1.4. Fungsi Motivasi.....	II-5
2.1.5. Tujuan Motivasi.....	II-6
2.2. Kinerja .....	II-6
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	II-6
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	II-8
2.2.3. Parameter Ukur Kinerja .....	II-12
2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja .....	II-13
2.4. Variabel Motivasi Kerja .....	II-14
2.4.1. Faktor Upah Pekerja.....	II-18
2.4.2. Faktor Tunjangan Kerja .....	II-19
2.4.3. Faktor Lingkungan Kerja.....	II-22
2.4.4. Faktor Hubungan Kerja .....	II-22
2.5. Proyek Konstruksi .....	II-23
2.5.1. Pengertian Proyek Konstruksi.....	II-23
2.5.2. Karakteristik Proyek Konstruksi .....	II-24
2.5.3. Jenis Proyek Konstruksi .....	II-24
2.6. Matriks Penelitian Terdahulu.....	II-7

<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>III-1</b>
3.1. Gambaran Umum Proyek .....	III-1
3.1.1. Lingkup Pekerjaan .....	III-1
3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	III-1
3.2. Kerangka Pikir Penelitian .....	III-3
3.3. Model Penelitian .....	III-4
3.3.1. Jenis Penelitian .....	III-4
3.3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	III-4
3.3.3. Data dan Sumber Data .....	III-5
3.3.4. Tahap Penelitian.....	III-6
3.4. Populasi dan Sampel .....	III-7
3.4.1. Populasi .....	III-7
3.4.2. Sampel.....	III-7
3.5. Variabel Penelitian .....	III-9
3.6. Analisa Data .....	III-9
3.6.1. Kuesioner .....	III-9
3.6.2. Uji Validitas.....	III-10
3.6.3. Uji Reliabilitas .....	III-11
3.6.4. Analisis Statistic dengan Program SPSS .....	III-12
3.6.5. Uji Normalitas .....	III-12
3.7. Persiapan Penelitian .....	III-13
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>IV-1</b>
4.1. Pelaksanaan Pengambilan Data .....	IV-1

4.2. Responden Penelitian .....	IV-2
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	IV-2
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ....	IV-4
4.3. Uji Instrumen Data.....	IV-5
4.3.1. Uji Validitas .....	IV-5
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	IV-6
4.4. Analisis Deskriptif Dan Pembahasan .....	IV-8
4.4.1. Rekapitulasi Kuesioner Tiap Item Pernyataan.....	IV-8
4.5. Pengelompokan dan Klasifikasi Data Tiap Variabel.....	IV-19
4.5.1. Variabel Hubungan Kerja .....	IV-19
4.5.2. Variabel Lingkungan Kerja .....	IV-21
4.5.3. Variabel Tunjangan Kerja.....	IV-23
4.5.4. Variabel Upah Pekerja .....	IV-25
4.6. Uji Normalitas .....	IV-27
4.7. Pembahasan .....	IV-28
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>V-1</b>
5.1. Kesimpulan .....	V-1
5.2. Saran .....	V-1

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DOKUMENTASI**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Tabel Blue Print Audit .....	II-15
Tabel 2.2. Tabel Matriks Penelitian .....	II-27
Tabel 3.1. Tabel Sampel Penelitian .....	III-8
Tabel 4.1. Faktor Umur .....	IV-3
Tabel 4.2. Pengalaman Kerja .....	IV-4
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas .....	IV-5
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja .....	IV-6
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	IV-7
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kerja.....	IV-7
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Upah Pekerja .....	IV-7
Table 4.8. Frekuensi Jawaban Responden ke-1 .....	IV-8
Table 4.9. Frekuensi Jawaban Responden ke-2 .....	IV-9
Table 4.10. Frekuensi Jawaban Responden ke-3 .....	IV-9
Table 4.11. Frekuensi Jawaban Responden ke-4 .....	IV-10
Table 4.12. Frekuensi Jawaban Responden ke-5 .....	IV-10
Table 4.13. Frekuensi Jawaban Responden ke-6 .....	IV-11
Table 4.14. Frekuensi Jawaban Responden ke-7 .....	IV-11

Table 4.15. Frekuensi Jawaban Responden ke-8 .....	IV-12
Table 4.16. Frekuensi Jawaban Responden ke-9 .....	IV-12
Table 4.17. Frekuensi Jawaban Responden ke-10 .....	IV-13
Table 4.18. Frekuensi Jawaban Responden ke-11 .....	IV-13
Table 4.19. Frekuensi Jawaban Responden ke-12 .....	IV-14
Table 4.20. Frekuensi Jawaban Responden ke-13 .....	IV-14
Table 4.21. Frekuensi Jawaban Responden ke-14 .....	IV-15
Table 4.22. Frekuensi Jawaban Responden ke-15 .....	IV-15
Table 4.23. Frekuensi Jawaban Responden ke-16 .....	IV-16
Table 4.24. Frekuensi Jawaban Responden ke-17 .....	IV-16
Table 4.25. Frekuensi Jawaban Responden ke-18 .....	IV-16
Table 4.26. Frekuensi Jawaban Responden ke-19 .....	IV-17
Table 4.27. Frekuensi Jawaban Responden ke-20 .....	IV-17
Table 4.28. Frekuensi Jawaban Responden ke-21 .....	IV-18
Table 4.29. Frekuensi Jawaban Responden ke-22 .....	IV-18
Table 4.30. Pengelompokan Hasil Responden Hubungan Kerja.....	IV-19
Table 4.31. Klasifikasi Skor Responden Variabel Hubungan Kerja .	IV-20
Table 4.32. Pengelompokan Hasil Responden Lingkungan Kerja...	IV-21

Table 4.33. Klasifikasi Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja	IV-22
Table 4.34. Pengelompokan Hasil Responden Tunjangan Kerja ....	IV-23
Table 4.35. Klasifikasi Skor Responden Variabel Tunjangan Kerja.	IV-24
Table 4.36. Pengelompokan Hasil Responden Upah Pekerja .....	IV-25
Table 4.37. Klasifikasi Skor Responden Variabel Upah Pekerja .....	IV-26
Table 4.38. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	IV-27



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Bagan Proses Motivasi Dasar .....	II-4
Gambar 3.1. Lokasi Penelitian .....	III-2
Gambar 3.2. Kerangka Pikir Penelitian .....	III-3
Gambar 3.3. Bagan Alir Penelitian.....	III-15
Gambar 4.1. Diagram Batang Faktor Umur .....	IV-3
Gambar 4.2. Diagram Batang Faktor Pengalaman Kerja .....	IV-5
Gambar 4.3. Grafik Persentase Variabel Hubungan Kerja .....	IV-20
Gambar 4.4. Grafik Persentase Variabel Lingkungan Kerja .....	IV-22
Gambar 4.5. Grafik Persentase Variabel Tunjangan Kerja.....	IV-24
Gambar 4.6. Grafik Persentase Variabel Upah Pekerja .....	IV-26



## DAFTAR NOTASI

$f_r$  : Frekuensi Relatif

Output : Jumlah Produksi

Input : Jumlah Karyawan

$f_{\text{kumulatif}}$  : Total Frekuensi

$n$  : Total Responden

$\text{Skor}_{\text{max}}$  : Nilai Skor Maksimal Yang Mungkin Didapatkan Setiap Responden

$\text{Skor}_{\text{min}}$  : Nilai Skor Minimum Yang Mungkin Didapatkan Setiap Responden

(A) : Total Skor Responden

Mean : Rerata

Median : Nilai Yang Membagi Distribusi Data kedalam dua bagian yang sama besar.

Modus : Modus ada skor yang mempunyai frekuensi yang paling banyak

Std. Dev : Standar Deviasi adalah selisih masing-masing skor interval dari nilai rata-rata hitungunya.

$p > 0,05$  : Signivikansi Kormogolov Smirnov Distribusi Normal

Minimum : Skor Minimum Yang Didapatkan Dari Jawaban Total  
Responden (Tabel Deskriptif SPSS)

Maximum : Skor Maksimum Yang Didapatkan Dari Jawaban Total  
Responden (Tabel Deskriptif SPSS)

Sum : Total Skor Semua Responden



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas suatu proyek (Sudirga, 2011). Motivasi kerja memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal pengerjaan sampai selesainya pengerjaan. Namun demikian tidak semua pekerja di konstruksi memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ada banyak faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja seorang pekerja.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Pelaksanaan pekerjaan konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah motivasi dan semangat dari sumber daya

manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu pekerjaan konstruksi dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan.

Kurangnya pemberian motivasi kerja pada pekerja pada pembangunan konstruksi seperti kurang baiknya hubungan kerja antara pekerja dengan atasannya, kurang kondusifnya lingkungan kerja terkait pembebasan lahan, kurangnya tunjangan kerja yang diberikan kepada pekerja oleh atasan dan upah pekerja yang diberikan oleh atasan tidak sesuai yang diinginkan oleh pekerja itu sendiri.

Oleh karena itu pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerja-pekerja terampil di proyek konstruksi guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai.

Beberapa Variabel yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada suatu pekerjaan konstruksi termasuk pada pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru adalah : Hubungan Kerja Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu (*Tjepi F. Aloewir, 1996*). Lingkungan Kerja Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu

apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (*Lewa dan Subowo, 2005*). Tunjangan Kerja Tunjangan ialah salah satu wujud pemberian kompensasi berbentuk penyediaan paket “benefit” dan program-program pelayanan karyawan, dengan iktikad pokok buat mempertahankan keberadaan karyawan selaku anggota organisasi dalam jangka panjang *Susilo Martoyo (1987)*. Dan Upah Pekerja satu hal yang lumrah. Upah sendiri bisa diartikan sebagai sejumlah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka judul penelitian yang diambil adalah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA (STUDI KASUS PADA PEMBANGUNAN JALAN KA LINTAS MAKASSAR - PARE-PARE KM 32+600 s/d 36+600 ANTARA MAROS – BARRU (MYC 2018 – 2020) “**

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Variabel apakah yang berpengaruh terhadap motivasi kerja?
2. Variable apakah yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pekerja ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Menentukan variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pekerja.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari proses penelitian serta analisis data diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

##### **1. Bagi Universitas**

Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja para pekerja.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja para pekerjanya dan memberikan wacana tentang kinerja para pekerja pada bidang konstruksi.

##### **3. Bagi Penulis**

Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja para pekerja.

## **1.4. Pokok Bahasan dan Batasan Masalah**

### **1.4.1. Pokok Bahasan**

1. Membahas tentang motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja Pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 s/d 36+600 Antara Maros – Barru.
2. Membahas tentang variabel yang berpengaruh terhadap Pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 s/d 36+600 Antara Maros – Barru.

### **1.4.2. Batasan masalah**

Agar tidak terjadi perluasan dalam pembahasan, maka diberikan batasan-batasan secara teknis sebagai berikut :

1. Studi dilakukan pada pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru.
2. Pengamatan dilakukan antara awal jam kerja sampai akhir jam kerja pada pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu, pendahuluan, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, pembahasan hasil penelitian dan penutup.

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Pendahuluan, terdiri beberapa hal yang melatarbelakangi kegiatan penelitian , yakni terkait

dengan pentingnya mengangkat suatu masalah untuk diteliti kemudian menuliskan rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan kegunaan atau manfaat penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka, terdiri dari beberapa teori yang melandasi kegiatan penelitian yang dilaksanakan.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metodologi penelitian, terdiri dari kerangka pemecahan masalah dan gambaran umum dalam pengumpulan data, pengelolaan data serta analisa dari masalah yang diteliti.

## **BAB IV PEMBAHASAN**

Pembahasan terdiri dari proses dan hasil penelitian dan penyelesaian masalah dikaitkan dengan teori secara sistematis.

## **BAB V PENUTUP**

Terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diperlukan atas pembahasan dan penyelesaian masalah yang telah dilakukan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Motivasi Kerja

##### 2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (Organizational Behavior = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (*Soekidjo Notoadmodjo*). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu motivasi ekstrinsik (*Winardi*). Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan penelitian, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang (*Purnamie Titisari*).

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang pekerja, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan

upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robins, 2007). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

### **2.1.2. Jenis Motivasi**

Motivasi dibagi menjadi 2 (dua) jenis menurut Suhardi (2013), yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik ialah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini terkadang muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Biasanya seseorang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik adalah:

a. Kebutuhan

Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan.

b. Harapan

Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.

c. Minat

Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal.

Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain ialah:

a. Dorongan keluarga

Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factor) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.

b. Lingkungan

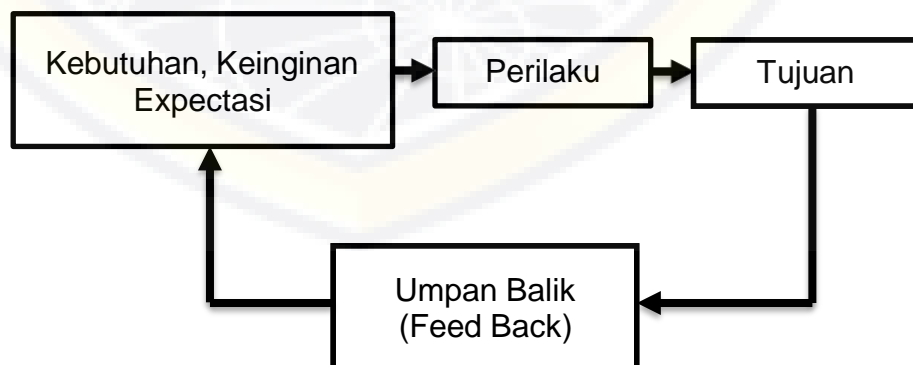
Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.

c. Imbalan

Seseorang dapat termotivasi dengan disediakanya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

### 2.1.3. Proses Motivasi

Motivasi merupakan sebuah predisposisi untuk bertindak dengan cara yang khusus dan terarah pada tujuan tertentu sekalipun rumusan tentang rumusan motivasi dibatasi hingga purposif atau yang diarahkan pada tujuan.



**Gambar 2.1** Proses Motivasi Dasar (Winardi, 2001)

Manusia sebagai makhluk sosial berusaha untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan expektansi. Kebutuhan, keinginan dan expektansi tersebut menimbulkan ketegangan-ketegangan pada para manajer, yang di anggap mereka kurang menyenangkan. Dengan anggapan bahwa perilaku khusus tertentu dapat mengurangi perasaan yang dimiliki, maka hal tersebut menyebabkan orang yang bersangkutan berperilaku. Perilaku tersebut diarahkan kepada tujuan untuk mengurangi kondisi ketegangan tersebut. Dimulainya perilaku tersebut menyebabkan timbulnya petunjuk-petunjuk yang memberikan umpan balik (informasi) kepada orang yang bersangkutan tentang dampak perilaku.

#### **2.1.4. Fungsi Motivasi**

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan (*Oemar Hamalik, 2003*) . Fungsi motivasi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

### **2.1.5. Tujuan Motivasi**

Manajer atau pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi karyawan seringkali menyediakan suatu lingkungan dimana tujuan-tujuan tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan (*Hasibuan, 2006*). Tujuan-tujuan motivasi tersebut antara lain:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance

atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi,

dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Byar dan Rue (1984) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Nada Karisma, 2020 mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :



## 1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan komponen penting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Lalu apa yang dimaksud dengan kemampuan? Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

### 4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut menjadi faktor ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak suportif.

## 7. Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

## 8. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting

bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

### **2.2.3. Parameter Ukur Kinerja**

Adapun parameter ukur dari kinerja menurut (*Robbins, 2016*).

- a. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- b. Produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien.
- c. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu

karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **2.3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja**

Pekerja yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi pekerja, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain.

Adapun pengaruh motivasi kerja dengan kinerja para pekerja yaitu :

1. **Pekerja termotivasi akan lebih produktif** jika pekerja puas dan senang maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik. Disisi lain karyawan termotivasi akan memotivasi pekerja lain di lokasi pengerjaan konstruksi. Ini sangat penting karena pada akhirnya akan membangun budaya perusahaan yang penuh motivasi.

2. **Pengambil keputusan dan harapan praktis** untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tapi buat harapan yang realistis dalam proses. Pekerja yang memiliki motivasi untuk mengembangkan perusahaan biasanya dapat menyampaikan pendapatnya mengenai apa yang harus dia dan timnya lakukan tanpa perlu instruksi dari atasan.

3. **Deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap para pekerja**, dimana pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat sesuai dengan kepribadian dan keterampilan yang dimilikinya. Pastikan setiap karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang sesuai. Sebuah lingkungan kerja yang aman dan tidak mengancam diperlukan untuk mempertahankan tingkat motivasi karyawan. Kebijakan sumber daya manusia yang fleksibel, waktu fleksibel, boleh bekerja dari rumah, dan peduli dengan anak karyawan juga bertanggung jawab untuk memiliki pekerja lebih bahagia dan lebih termotivasi.

#### **2.4. Variabel Motivasi Kerja**

Variable adalah Konsep yang mempunyai variabilitas. Sedangkan Konsep adalah penggambaran atau abstraksi dari suatu fenomena tertentu. Konsep yang berupa apapun, asal mempunyai ciri

yang bervariasi, maka dapat disebut sebagai variable. Dengan demikian, variable dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang bervariasi (*Dr. Ahmad Watik Pratiknya 2007*).

Permotivasi kegiatan adalah salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada pekerja agar pekerja melakukan kegiatan secara sukarela sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh atasan dan agar pekerja lebih bersemangat melaksanakan tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna (*Manullang, 1996*).

Menurut *P. Tandor, 2016* beberapa Variabel yang mempengaruhi motivasi kerja disajikan pada tabel dibawah ini :

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Variabel Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia	1. Audit Penahuluan	1. Sumber SDM 2. Kebijakan dan Peraturan tentang SDM 3. Tujuan Setiap Program SDM 4. SOP yang dimiliki oleh perusahaan 5. Rencana Pelatihan dan Pengembangan 6. Standar Evaluasi (ukuran kinerja) yang telah ditetapkan perusahaan. 7. Standar (Norma) yang diterapkan oleh perusahaan dalam bidang SDM 8. Tercapainya tujuan dan manfaat dari program/aktivitas yang dilaksanakan	Ordinal
		1. Tujuan dari program/aktivitas SDM	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
	2. Review terhadap pengendalian manajemen	2. Klasifikasi program/aktivitas SDM yang dilaksanakan 3. Pedoman/metode kerja yang ditetapkan oleh perusahaan 4. Spesifikasi dan deskripsi pekerjaan	
	3. Audit Lanjutan	1. Berbagai aturan, norma dan standar 2. Tindakan riil dari pihak-pihak yang menangani SDM yang menyebabkan terjadinya kondisi yang ditemukan auditor. 3. Terjadinya temuan audit karena perbedaan antara tindakan riil dengan kriteria yang telah ditetapkan	
	4. Pelaporan	1. Laporan audit disajikan dalam bahasa yang mudah dipahami 2. Laporan audit memuat tentang informasi latar belakang, kesimpulan audit dan disertai temuan audit 3. Laporan disajikan rekomendasi yang diusulkan auditor sebagai alternative perbaikan terhadap penyimpangan (kekurangan) yang masih terjadi	



VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
	5. Tindak Lanjut	1. Manajemen dan auditor sepakat dan secara bersama-sama dalam melaksanakan tindakan lanjut perbaikan.	
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>	<b>1. Upah/Gaji</b>	<p>1. Komponen yang sangat penting sebagai alat balas jasa atas kerja yang dilakukan berupa uang yang diberikan langsung oleh atasan kepada pekerjanya</p> <p>2. Sebagai alat yang mampu meningkatkan motivasi kerja setiap pekerja dalam bekerja</p>	
	<b>2. Lingkungan Kerja</b>	<p>1. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja</p> <p>2. Fasilitas yang lengkap ditempat kerja dapat memacu produktifitas pekerjanya</p> <p>3. Struktur organisasi yang baik ditempat kerja juga dapat meningkatkan motifasi kerja</p>	
	<b>3. Tunjangan Kerja</b>	1. Tunjangan yang diberikan langsung kepada pekerja yang berupa asuransi, jamsostek, jaminan K3 ataupun tunjangan lainnya	
	<b>4. Hubungan Kerja</b>	<p>1. Hubungan internal adalah hubungan yang berada dalam lingkungan kerja, baik kepada sesame karyawan, ataupun kepada atasan</p> <p>2. Hubungan eksternal adalah hubungan yang berada diluar dari lingkungan kerja</p> <p>3. Hubungan kerja yang baik antara atasan dan pekerja</p>	

### 2.4.1. Faktor Upah Pekerja

Seorang pekerja menerima upah adalah satu hal yang lumrah.

Upah sendiri bisa diartikan sebagai sejumlah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh pekerja atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan. Sementara itu, sistem upah adalah kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi (bayaran atau upah) yang diterima pekerja.

Dalam pemberian upah atau gaji kepada pekerjanya, perusahaan biasanya akan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi sistem upah. Adapun faktor-faktor tersebut meliputi tingkat harga, produktivitas kerja, struktur ekonomi dan juga peraturan dari pemerintah.

Berdasarkan cara pembayaran upah tenaga kerja konstruksi dibedakan menjadi :

1. Pekerja borongan, upah dibayar kepada mandor dan para pekerja sebagai biaya tetap untuk satu atau lebih paket pekerjaan.
2. Pekerja tetap, merupakan pekerja tetap perusahaan yang menerima gaji perbulan.
3. Pekerja untuk pekerjaan khusus yang mempunyai tingkat kerumitan tinggi atau menuntut keterampilan tinggi, upah dibayar secara harian atau borongan.
4. Pekerja instalasi, plumbing, listrik, mekanik, dan lain-lain.

Berdasarkan tugas dan jenis keterampilan tenaga kerja konstruksi dibedakan menjadi :

1. Mandor
2. Tukang (tukang batu, tukang kayu, tukang besi, dan lain-lain)
3. Pekerja instalator, plumber, mekanik dan lain-lain

Berdasarkan ikatan pekerjaan, tenaga kerja konstruksi dibedakan menjadi :

1. Tenaga kerja langsung adalah tenaga kerja yang direkrut sebagai pegawai tetap perusahaan umumnya diikuti dengan latihan sampai dianggap cukup memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai.
2. Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja berdasarkan ikatan kerja yang ada antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan kontraktor dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

#### **2.4.2. Faktor Tunjangan Kerja**

Tunjangan ialah salah satu wujud pemberian kompensasi berbentuk penyediaan paket “benefit” dan program-program pelayanan karyawan, dengan iktikad pokok buat mempertahankan keberadaan karyawan selaku anggota organisasi dalam jangka panjang *Susilo Martoyo (1987)*.

Adapun jenis-jenis tunjangan kerja dibawah ini yaitu :

1. Tunjangan Umum

Jenis ini yakni tunjangan yang ditawarkan kepada karyawan yang tidak mempunyai posisi tinggi di perusahaan dalam perihal struktur dan fungsi. Dengan tipe tunjangan ini, karyawan menerima jumlah yang tidak begitu besar. Dalam posisi ini, karyawan berperilaku baik dalam seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. Tunjangan Makan

Jenis tunjangan ini, umumnya tercantum dalam tunjangan tidak tetap, yang cocok dengan frekuensi karyawan. Tunjangan tersebut bisa berbentuk 1 kali makan per hari buat karyawan.

## 3. Tunjangan Kesehatan

Tipe tunjangan ini ditawarkan kepada karyawan dengan iktikad supaya karyawan bisa menjaga kesehatan mereka sehingga bisa tetap produktif dalam bekerja. Biasanya perusahaan mengharuskan karyawan buat mendaftar asuransi kesehatan. Perusahaan akan menawarkan klaim asuransi kesehatan dari perusahaan asuransi swasta yang lain.

## 4. Tunjangan Transportasi

Walaupun jarak antara rumah dan kantor sangat dekat, perusahaan tempat bekerja berkomitmen buat menunjang karyawannya dengan menyediakan layanan

transportasi. Tunjangan ini tidak cuma bisa diakumulasikan dalam wujud dana pendapatan, namun dalam wujud layanan antar-jemput buat karyawan.

#### 5. Tunjangan Hari Raya

Pada Hari Raya, karyawan menerima upah bonus saat liburan semacam Natal ataupun Idul Fitri. Jumlah yang disebutkan cukup besar dan hampir sama dengan gaji pokok. Tujuannya yakni buat menunjang karyawan dengan pembelian selama liburan keagamaan.

#### 6. Tunjangan Keluarga

Karyawan yang telah menikah dan bakal memiliki keluarga akan menerima tunjangan buat keluarganya. Ketentuan tunjangan ini sudah dibahas dalam undang-undang Nomor. 7 tahun 1997.

#### 7. Tunjangan Pensiun

Tunjangan pensiun bisa juga disebut tabungan hari tua. Tujuannya yaitu untuk menyejahterakan pegawai saat memasuki masa pensiun. Biasanya lembaga pemerintah yang kerap menawarkan layanan semacam itu kepada karyawan ataupun bekerja di lembaga publik semacam pegawai negara sipil.

#### 8. Tunjangan Jabatan

Tunjangan jabatan yakni layanan yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dengan jabatan tertentu.

Tunjangan jabatan dipecah jadi 2 yakni posisi tunjangan buat perusahaan swasta yang terdiri dari atasan, manajer dan manajer cabang.

#### **2.4.3. Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (*Lewa dan Subowo, 2005*).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (*Sedarmayanti, 2001*).

#### **2.4.4. Faktor Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu (*Tjepi F. Aloewir, 1996*).

## **2.5. Proyek Konstruksi**

### **2.5.1. Pengertian Proyek Konstruksi**

Proyek merupakan sekumpulan aktivitas yang saling berhubungan dimana ada titik awal dan titik akhir serta hasil tertentu, proyek biasanya bersifat lintas fungsi organisasi sehingga membutuhkan bermacam keahlian (*skills*) dari berbagai profesi dan organisasi. Setiap proyek adalah unik, bahkan tidak ada dua proyek yang persis sama. Dipohusodo (1995) menyatakan bahwa suatu proyek merupakan upaya yang mengerahkan sumber daya yang tersedia, yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan, sasaran dan harapan penting tertentu serta harus diselesaikan dalam jangka waktu terbatas sesuai dengan kesepakatan.

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan tertentu (*bangunan/konstruksi*) dalam batasan waktu, biaya dan mutu tertentu. Proyek konstruksi selalu memerlukan *resources* (*sumber daya*) yaitu *man* (*manusia*), *material* (*bahan bangunan*), *machine* (*peralatan*), *method* (*metode pelaksanaan*), *money* (*uang*), *information* (*informasi*), dan *time* (*waktu*).

### **2.5.2. Karakteristik Proyek Konstruksi**

Ada beberapa karakteristik proyek konstruksi, yaitu :

1. Memiliki tujuan yang khusus, produk akhir atau hasil kerja akhir.
2. Bersifat sementara, dimulai dari awal proyek dan diakhiri dengan akhir proyek, serta mempunyai jangka waktu terbatas.
3. Jumlah biaya, sasaran jadwal serta kriteria mutu dalam proses mencapai tujuan telah ditentukan.
4. Non rutin, tidak berulang– ulang. Jenis dan intensitas kegiatan berubah sepanjang proyek berlangsung. Jadi tidak ada dua atau lebih proyek yang identik, tetapi proyek yang sejenis.

### **2.5.3. Jenis Proyek Konstruksi**

Menurut Soekirno (1999), proyek merupakan suatu rangkaian pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan proyek sesuai persyaratan yang telah ditetapkan pada awal proyek seperti persyaratan mutu, waktu dan biaya. Sedangkan, menurut Dipohusodo (1996), proyek konstruksi ialah proyek yang berkaitan dengan upaya pembangunan sesuatu bangunan infrastruktur, yang umumnya mencakup pekerjaan pokok yang didalamnya termasuk dalam bidang teknik sipil dan arsitektur. Proyek konstruksi berkembang sejalan dengan perkembangan kehidupan manusia dan kemajuan teknologi. Bidang-bidang kehidupan manusia yang makin beragam menuntut industri jasa



konstruksi, membangun proyek-proyek konstruksi sesuai dengan keragaman bidang tersebut. Proyek konstruksi untuk bangunan pabrik tentu berbeda dengan bangunan gedung untuk sekolah. Proyek konstruksi bendungan, terowongan, jalan, jembatan dan proyek teknik sipil lainnya membutuhkan spesifikasi, keahlian dan teknologi tertentu, yang tentu berbeda dengan proyek perumahan atau pemukiman.

Secara umum kategori proyek konstruksi dapat dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut :

1. Proyek konstruksi bangunan gedung (Building Construction)

Proyek konstruksi bangunan gedung mencakup bangunan gedung perkantoran, sekolah, pertokoan, rumah sakit, rumah tinggal dan sebagainya. Apabila dilihat dari segi biaya dan teknologi maka terdiri dari berskala rendah, menengah, dan tinggi. Pada umumnya perencanaan untuk proyek bangunan gedung lebih lengkap dan detail. Pada proyek-proyek pemerintah, proyek bangunan gedung ini di bawah pengawasan dan pengelolaan Departemen Pekerjaan Umum sub Dinas Cipta Karya.

2. Proyek bangunan perumahan atau pemukiman (Residential Construction /Real Estate)

Pada proyek pembangunan perumahan atau pemukiman (real estate) dibedakan menjadi proyek bangunan gedung

secara rinci yang didasarkan pada klase pembangunannya bersamaan dengan penyerahan prasarana-prasarana penunjangnya. Oleh sebab itu, memerlukan perencanaan infrastruktur dari perumahan tersebut (jaringan transfusi, jaringan air, dan fasilitas lainnya). Proyek pembangunan pemukiman terdiri dari rumah yang sangat sederhana sampai rumah mewah, dan rumah susun. Pengawasannya di bawah Sub Dinas Cipta Karya.

### 3. Proyek konstruksi industri (Industrial Construction)

Proyek konstruksi yang termasuk dalam jenis ini biasanya proyek industri yang membutuhkan spesifikasi dan persyaratan khusus seperti kilang minyak, industri berat/industri dasar, pertambangan, dan nuklir. Perencanaan dan pelaksanaannya membutuhkan ketelitian, keahlian dan teknologi yang spesifik.

### 4. Proyek konstruksi rekayasa berat (Heavy Engineering Construction)

Konstruksi rekayasa berat (Heavy Engineering Construction) pada umumnya proyek yang masuk jenis ini adalah proyek-proyek yang bersifat infrastruktur seperti proyek bendungan, proyek jalan raya, jembatan, terowongan, jalan kereta api, pelabuhan, dan lain-lain. Jenis proyek ini umumnya berskala besar dan membutuhkan teknologi tinggi.

## 2.6. Matriks Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	VARIABEL YANG DITELITI	HASIL
1	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Jalan Bypass Mamminasata (MYC) Kabupaten Maros (2018)	1. Gaji Pekerja Yang Baik 2. Manajemen Yang Baik 3. Suasana Kerja Yang Baik	Semua variabel hasil penelitian sangat mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Jalan Bypass Mamminasata (MYC) Kabupaten Maros.

UNIVERSITAS  
**BOSOWA**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Gambaran Umum Proyek**

##### **3.1.1. Lingkup Pekerjaan**

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012) objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun pekerjaan konstruksi yang sedang dikerjakan di Sulawesi Selatan adalah pembangunan Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru. Penelitian ini mengambil objek pada pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru.

##### **3.1.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

###### **a. Waktu Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian dilakukan selama 2 bulan, mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan Maret 2021. Penelitian dimulai dengan observasi awal, wawancara kemudian dilanjutkan dengan pelaksanaan pengumpulan data dengan kuesioner kemudian analisis.

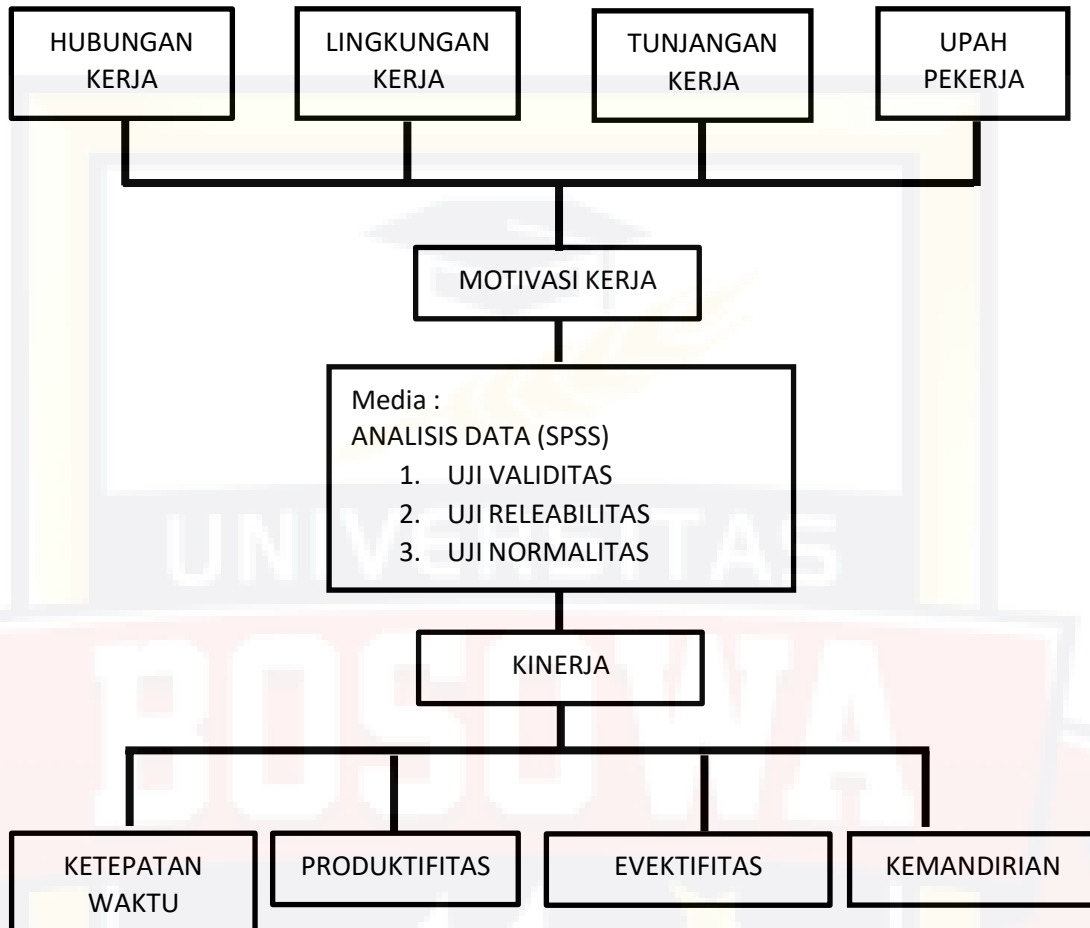
b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada pembangunan Jalan KA Lintas Makassar – Pare-Pare KM 32+600 s/d 36+600 di Kecamatan Minasatene, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, Sulawesi Selatan.



**Gambar 3.1.** Lokasi Penelitian

### 3.2. Kerangka Pikir Penelitian



**Gambar 3.2.** Kerangka Pikir Penelitian

#### Uraian Kerangka Pikir Penelitian :

Penelitian ini dibuat untuk menentukan variabel motivasi kerja yang berpengaruh dan menentukan variabel motivasi kerja yang paling dominan dengan menganalisis data kuesioner menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil persentase tiap variabel motivasi kerja dan membandingkan dengan parameter kinerja yaitu ketepatan waktu produktifitas, evektifitas, kemandirian.

### **3.3. Model Penelitian**

#### **3.3.1. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Penelitian Kuantitatif. (Emzir, 2009) menjelaskan pengertian pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti misalnya berkaitan sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis serta pertanyaan spesifik dengan pengukuran, pengamatan, serta uji teori), menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik sedangkan menurut (Sugiyono 2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

#### **3.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Berdasarkan dari jenis penelitian ini, sumber data didapatkan melalui:

##### **1. Observasi**

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis atas gejala-gejala yang sedang diteliti di lapangan.

##### **2. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu cara mengumpulkan informasi dengan bertanya secara bertatap muka langsung dengan

responden. Atau wawancara melalui lewat aplikasi daring.

### 3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah berupa pembangian daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dari responden.

#### 3.3.3. Data dan Sumber Data

Dalam suatu penelitian harus disebutkan darimana data diperoleh sebagai mana yang dinyatakan oleh (Arikunto 2002:129). data adalah sekumpulan informasi, fakta-fakta, simbol-simbol yang menerangkan tentang keadaan objek penelitian. Sedangkan data yang sudah didapatkan terbagi menjadi dua macam yaitu :

##### a. Data Primer

Data primer adalah data dimana diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan observasi langsung dengan staf proyek pada lokasi pembangunan pekerjaan konstruksi Jalur kereta api Lintas Makassar – Barru KM 32+600 s/d 36+600. Data yang diminta yaitu data para pekerja yang nantinya akan dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini. Data primer disajikan pada **Lampiran**.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berbentuk naskah tertulis yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak-pihak tertentu. Data sekunder yang digunakan adalah data yang berasal



dari pengkajian studi-studi literature, penelitian sejenis sebelumnya.

#### **3.3.4. Tahap Penelitian**

Suatu penelitian harus dilaksanakan secara sistematis dengan urutan yang jelas dan teratur, sehingga akan diperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian ini dibagi dalam beberapa tahap, yaitu :

##### **Tahap 1 : Persiapan**

Sebelum melakukan penelitian perlu dilakukan studi literatur untuk memperdalam ilmu yang berkaitan dengan topik penelitian, kemudian menentukan rumusan masalah sampai dengan kompilasi data.

##### **Tahap 2 : Pengumpulan Data**

Data proyek yang diperlukan untuk pembuatan laporan, meliputi :

- Data primer
- Data sekunder

##### **Tahap 3 : Analisis Data**

Data yang telah dikumpulkan, kemudian akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS agar dapat menentukan variabel motivasi yang berpengaruh dan variabel yang paling dominan.

##### **Tahap 4 : Kesimpulan**

Kesimpulan disebut juga pengambilan keputusan. Pada tahap ini, data yang telah dianalisa dibuat suatu kesimpulan yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Tahapan penelitian secara skematis dalam bentuk diagram alir dapat dilihat pada Gambar 3.3.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah sekumpulan individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri, karakteristik, dan kualitas itu yang dinamakan sebagai variable. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah pihak pelaku konstruksi Jalur kereta api Lintas Makassar – Barru KM 32+600 s/d 36+600 yang sementara berlangsung pengerjaannya, yaitu:

1. Project Manager
2. Site Manager
3. Supervisor
4. Pekerja
5. Konsultan Pengawas

#### **3.4.2. Sampel**

Adapun teknik penarikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik purposive sampling. Menurut *Sugiyono*,

2008, purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua sampel penelitian memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti.

Dari teknik pengambilan sampel diatas, yang menjadi sampel dalam penelian ini adalah Pekerja pelaku konstruksi Jalur kereta api Lintas Makassar – Barru KM 32+600 s/d 36+600 dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 22 orang pekerja disajikan pada tabel dibawah.

**Tabel 3.1. Tabel Data Diri Responden (Sampel Penelitian)**

NO	NAMA	UMUR (Tahun)	JABATAN	PENGALAMAN KERJA (Tahun)
1	Muslimin	51	Mandor	30
2	Suleman	48	Kepala Tukang Kayu	25
3	Sembang	46	Kepala Tukang Kayu	20
4	Daeng Rate	40	Pekerja	10
5	Daeng Nimbang	37	Pekerja	7
6	Ilham	37	Pekerja	5
7	Ishak	42	Pekerja	11
8	Imam	31	Pekerja	5
9	Ardi	28	Pekerja	3
10	Try	27	Pekerja	2
11	Rian	26	Pekerja	3
12	Rafly	29	Pekerja	3
13	Ridwan	31	Pekerja	2
14	Ucceng	30	Pekerja	2

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>UMUR</b> (Tahun)	<b>JABATAN</b>	<b>PENGALAMAN</b> <b>KERJA</b> (Tahun)
15	Lukman	26	Pekerja	3
16	Musriadi	28	Pekerja	3
17	Mukhtar	26	Pekerja	2
18	Sarmin	25	Pekerja	2
19	Toni	26	Elektrikal	4
20	Alwi	24	Umum	2
21	Andika	25	Pekerja	5
22	Fakhrul	23	Pekerja	4

### 3.5. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel Hubungan Kerja
2. Variabel Lingkungan Kerja
3. Variabel Tunjangan Kerja
4. Variabel Upah Pekerja

### 3.6. Analisis Data

#### 3.6.1. Kuesioner

Kuesioner atau angket atau sering disebut surat menyurat karna berhubungan dengan responden melalui daftar pernyataan yang dikirimkan kepadanya. Ciri khas angket atau kuesioner yaitu terletak pada pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang tertulis yang akan disebar untuk mendapatkan data dari subjek yang diteliti. Data kuesioner yang disebar memiliki 4 (empat)

pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), (TS) Tidak Setuju, dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Pemberian skor pada hasil data yang didapat dari pembagian kuesioner bergerak dari 0 sampai dengan 3. Nilai tiap pilihan jawaban akan disesuaikan dengan pernyataan tersebut. Penelitian ini menggunakan skala likert yang di modifikasi dengan menghilangkan jawaban ragu-ragu. Hadi (2004) Mengemukakan bahwa :

1. Alternatif pilihan ragu-ragu atau mempunyai arti ganda, yaitu bias diartikan belum dapat memberi jawaban atau bias diartikan netral.
2. Tersedianya jawaban ragu-ragu atau netral menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah terutama yang ragu-ragu antara Setuju atau Tidak Setuju.
3. Penggunaan empat alternatif jawaban bermaksud untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah sesuai. Jika disediakan kategori jawaban ditengan maka dapat mengurangi nilai hasil yang diperoleh dari responden yang diteliti.

### **3.6.2. Uji Validitas**

Suatu instrument dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Momen*

dari Pearson sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Arikunto, 2009

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

N : jumlah responden uji coba

X : skor tiap item

Y : skor seluruh item uji coba

Setelah menghitung  $r_{hitung}$ , hal yang harus dilakukan yaitu

membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi

5%. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} >$

$r_{tabel}$  berarti tidak valid.

### 3.6.3. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:221) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas dihitung menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Arkinto, 2009

$r_{11}$  : releabilitas yang dicari

$n$  : jumlah item

$\sigma_i^2$  : jumlah varians skor tiap item

$\sigma_t^2$  : varians total

#### **3.6.4. Analisis Statistic Dengan Program SPSS**

Data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner kemudian ditabulasikan dengan menggunakan software Microsoft Office Excel. Data umum responden diolah dan disajikan sebagai data deskriptif. Data utama lainnya diolah lebih lanjut menggunakan aplikasi komputer yaitu SPSS.

SPSS atau *Statistical Product and Service Solution* adalah sala satu pemrograman computer yang biasa digunakan untuk membuat analisa statistic.

#### **3.6.5. Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n >$

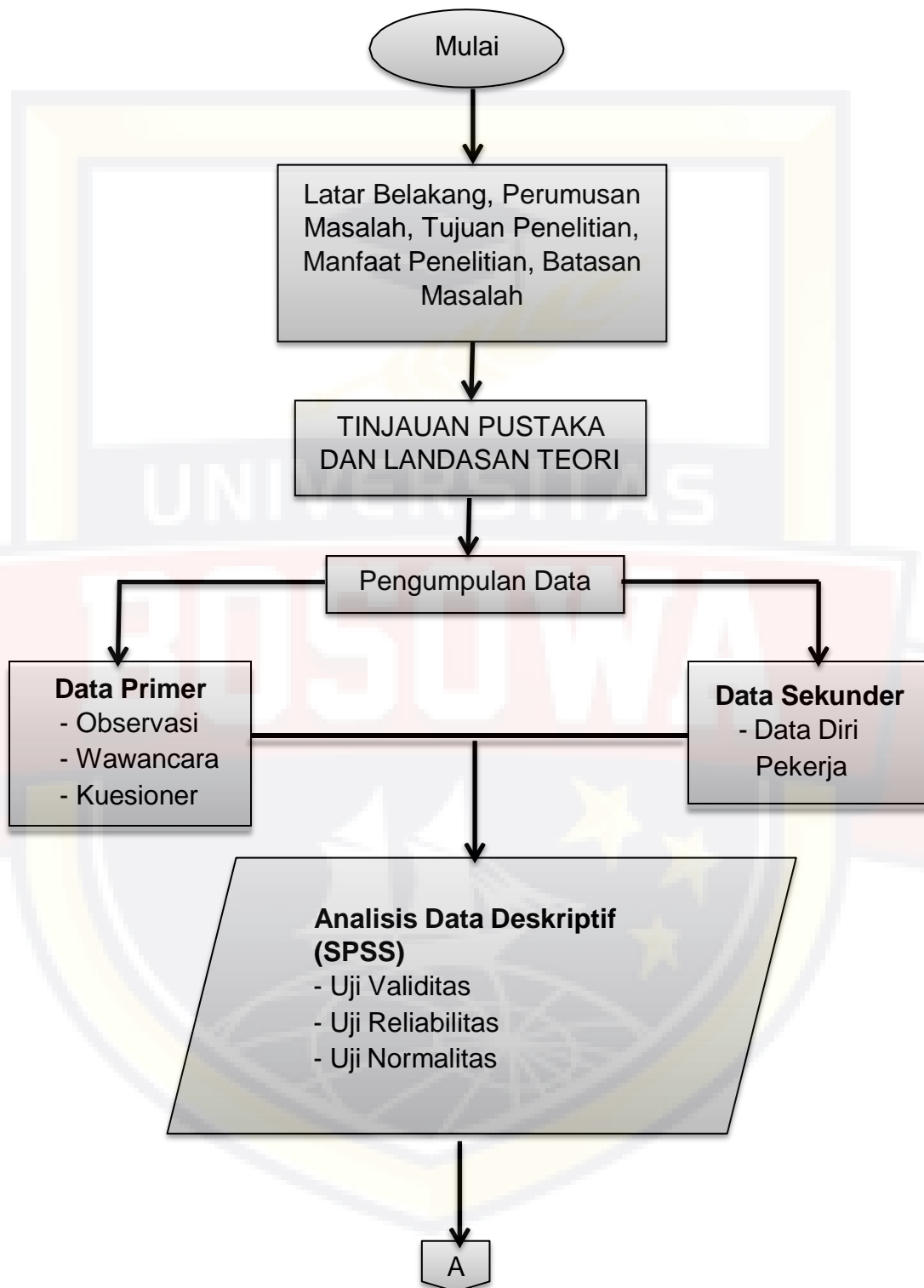
30), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. uji statistik yang dapat digunakan diantaranya adalah: Uji Chi-Square, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors, Shapiro Wilk, Jarque Bera.

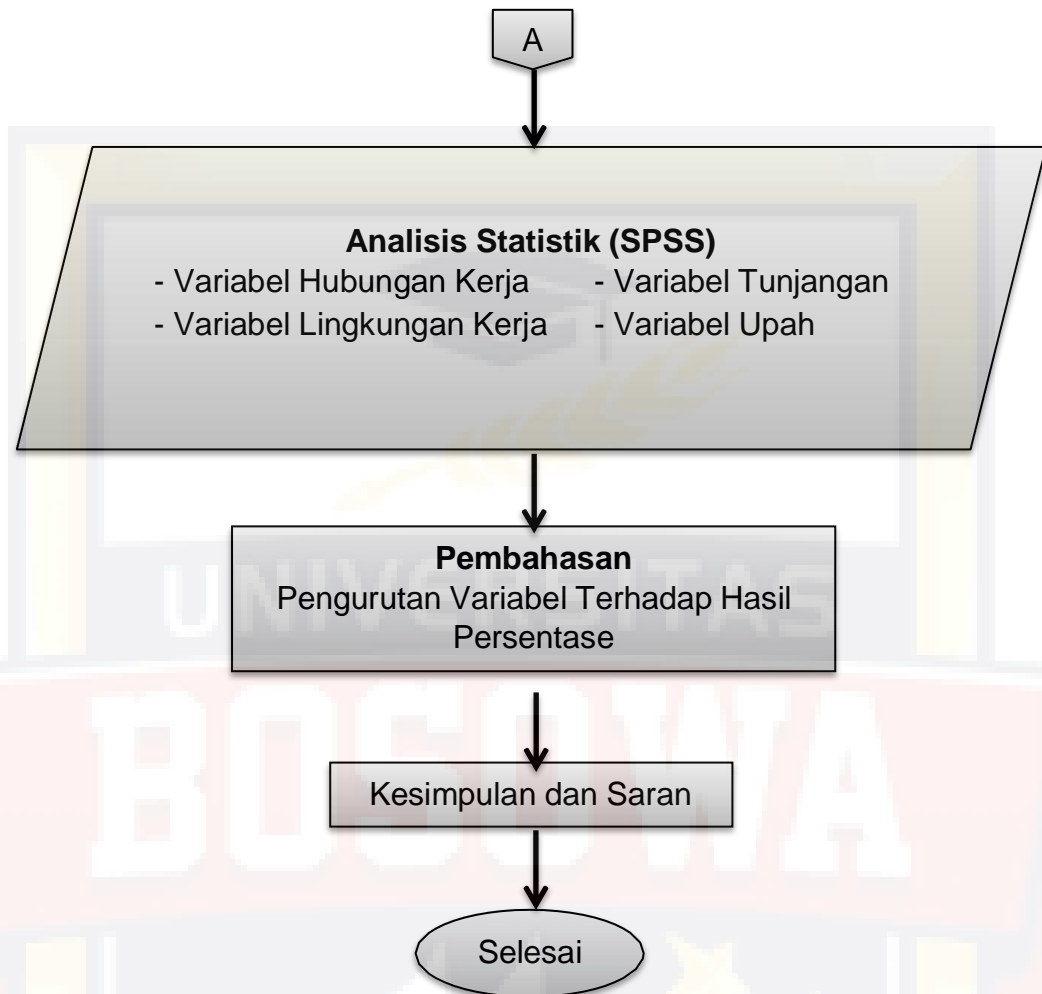
Dalam penelitian ini uji statistic yang digunakan untuk uji normalitas yaitu Kolmogorov-Smirnov. Kolmogorof-Smirnov yaitu salah satu uji statistic non parametric yang digunakan pada penelitian.

### **3.7. Persiapan Penelitian**

Adapun tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam penelitian ini, disajikan dalam bagan alir sebagai berikut :







**Gambar 3.3.** Bagan Alir Penelitian

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Pelaksanaan Pengambilan Data

Penelitian dimulai dengan menyebarkan kuesioner tentang studi motivasi kerja kepada subjek penelitian dimana hal ini subjek penelitian adalah subjek-subjek yang terlibat dalam sebuah pengerjaan konstruksi. Pengerjaan konstruksi yang akan menjadi sasaran dalam penelitian adalah Pengerjaan **Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru**. Kuesioner disebar di lokasi pengerjaan pembangunan dan rampung dalam satu minggu.

Kuesioner yang telah disebar adalah kuesioner yang terdiri dari 22 item pernyataan. Kuesioner dikembangkan dari 4 (empat) variabel yakni variabel hubungan kerja, lingkungan kerja, tunjangan pekerjaan, dan upah pekerja. Kuesioner dibuat dengan menggunakan kuesioner Skala Likert yang dimodifikasi dengan 4 pilihan jawaban yakni SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju).

Kuesioner ini menggambarkan bagaimana proses terjadinya motivasi kerja pada pengerjaan konstruksi, maka dari itu subjek yang dipilih dalam pengisian kuesioner adalah merekayang terlibat dalam Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru itu sendiri. Adapaun sampel penelitian atau subjek yang

mengisi kuesioner yakni, mandor, kepala tukang kayu, kepala tukang besi, pekerja, elektrik dan mereka yang secara spesifik terlibat didalam pembanguna Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru.

#### **4.2. Responden Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 22 responden yaitu dari pihak pekerja. Rekap dari jawaban Responden terdapat pada **Lampiran**.

Dibawah ini ditampilkan karakteristik responden berdasarkan umur dan pengalaman kerja responden yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas.

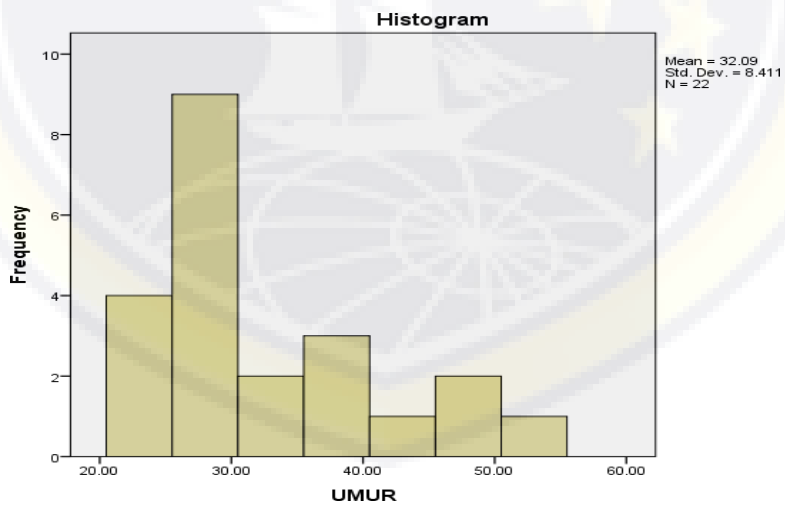
##### **4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (*Priyono dan Yasin, 2016*). Pengelompokan umur responden bermaksud untuk mengetahui tingkat produktifitas pekerja dalam melakukan pekerjaan seperti hasil olah data SPSS pada **Tabel 4.1**.

**FAKTOR UMUR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 thn	1	4.5	4.5	4.5
	24 thn	1	4.5	4.5	9.1
	25 thn	2	9.1	9.1	18.2
	26 thn	4	18.2	18.2	36.4
	27 thn	1	4.5	4.5	40.9
	28 thn	2	9.1	9.1	50.0
	29 thn	1	4.5	4.5	54.5
	30 thn	1	4.5	4.5	59.1
	31 thn	2	9.1	9.1	68.2
	37 thn	2	9.1	9.1	77.3
	40 thn	1	4.5	4.5	81.8
	42 thn	1	4.5	4.5	86.4
	46 thn	1	4.5	4.5	90.9
	48 thn	1	4.5	4.5	95.5
	51 thn	1	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Hasil Olah Data SPSS



**Gambar 4.1. Diagram Batang Faktor Umur**

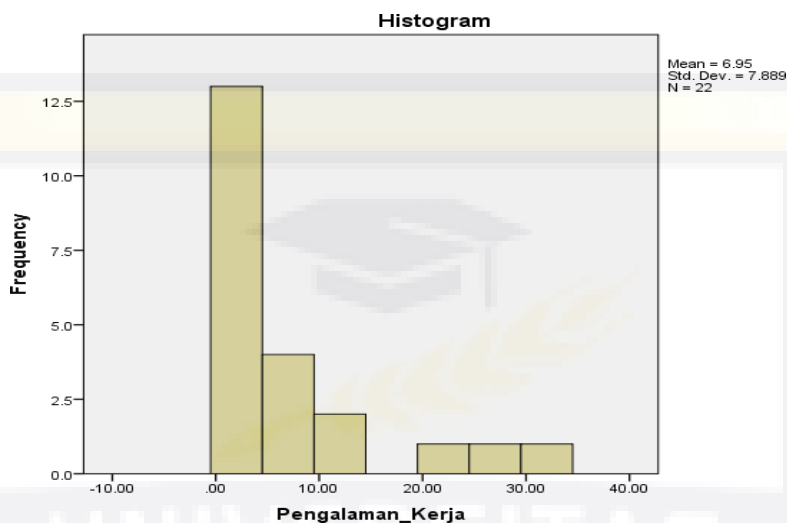
Dari histogram diatas dapat diketahui bahwa banyak pekerja masih dalam usia produktif yaitu berkisar 20 tahun – 40 tahun.

#### 4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015). Pengelompokan berdasarkan pengalaman kerja bermaksud untuk mengetahui tingkat kinerja dari para pekerja seperti hasil olah data SPSS pada **Tabel 4.2**.

**Pengalaman Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 thn	6 orang	27.3	27.3	27.3
	3 thn	5 orang	22.7	22.7	50.0
	4 thn	2 orang	9.1	9.1	59.1
	5 thn	3 orang	13.6	13.6	72.7
	7 thn	1 orang	4.5	4.5	77.3
	10 thn	1 orang	4.5	4.5	81.8
	11 thn	1 orang	4.5	4.5	86.4
	20 thn	1 orang	4.5	4.5	90.9
	25 thn	1 orang	4.5	4.5	95.5
	30 thn	1 orang	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	



**Gambar 4.2.** Diagram Batang Faktor Pengalaman Kerja

Berdasarkan histogram diatas bahwa dari 22 responden terdapat 6 responden yang memiliki pengalaman kerja >5 tahun.

### 4.3. Uji Instrumen Data

#### 4.3.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dengan aplikasi SPSS dengan 22 item pertanyaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner**

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN	KORELASI	R TABEL	KETERANGAN
(X1)	Item 1	0.769	0.413	Valid
	Item 2	0.831	0.413	Valid
	Item 3	0.802	0.413	Valid
	Item 4	0.776	0.413	Valid
	Item 5	0.836	0.413	Valid
	Item 6	0.628	0.413	Valid

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN	KORELASI	R TABEL	KETERANGAN
(X2)	Item 1	0.620	0.413	Valid
	Item 2	0.853	0.413	Valid
	Item 3	0.764	0.413	Valid
	Item 4	0.566	0.413	Valid
	Item 5	0.853	0.413	Valid
	Item 6	0.644	0.413	Valid
(X3)	Item 1	0.459	0.413	Valid
	Item 2	0.697	0.413	Valid
	Item 3	0.762	0.413	Valid
	Item 4	0.675	0.413	Valid
	Item 5	0.777	0.413	Valid
(X4)	Item 1	0.428	0.413	Valid
	Item 2	0.790	0.413	Valid
	Item 3	0.870	0.413	Valid
	Item 4	0.652	0.413	Valid
	Item 5	0.826	0.413	Valid

#### 4.3.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan aplikasi SPSS dengan item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Hasil uji reliabilitas untuk variabel hubungan kerja yaitu reliabel karna (> 0.6).



**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	6

Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja yaitu reliabel karna (> 0.6).

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Tunjangan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.696	5

Hasil uji reliabilitas untuk variabel tunjangan kerja yaitu reliabel karna (> 0.6).

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Upah Pekerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.753	5

Hasil uji reliabilitas untuk variabel upah pekerja yaitu reliabel karna (> 0.6).

#### 4.4. Analisis Deskriptif dan Pembahasan

##### 4.4.1. Rekapitulasi Kuesioner Tiap Item Pernyataan

Setiap item pernyataan akan disajikan dalam bentuk table yang berisi tentang presentasi frekuensi sebaran jawaban responden. Presentasi frekuensi jawaban setiap item pernyataan akan dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$f_r = \frac{f \text{ kumulatif}}{n} \times 100 \%$$

Ket :  $f_r$  = frekuensi relative       $n$  = Jumlah responden

$f$  kumulatif = total frekuensi

Berikut ini adalah item pernyataan dari jawaban responden dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 4.8**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-1

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	( $f_r$ )
1	Sangat Setuju	13	59%
2	Setuju	9	41%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-1 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 59% dan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 41%. Data tersebut menunjukkan bahwa banyak pekerja

mendapat arahan dan motivasi dari kontraktor sehingga memacu produktifitas kerja.

**Tabel 4.9**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-2

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	14	63%
2	Setuju	6	37%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-2 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 63% dan yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 37%. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan sebagian besar pekerja memiliki hubungan baik antara sesama pekerja maupun atasan cukup baik.

**Tabel 4.10**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-3

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	15	68%
2	Setuju	7	32%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-3 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 68% dan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 32%. Data tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerjasama kelompok pada item pernyataan ke-3 mendapat apresiasi yang positif dari setiap pekerja.

**Tabel 4.11**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-4

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	13	59%
2	Setuju	8	37%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-4 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 59%, yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 37% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja saling memberikan masukan sesama pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

**Table 4.12**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-5

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	15	68%
2	Setuju	7	32%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-5 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 68% dan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 32%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja saling membantu saat pekerja yang lain mengalami kesusahan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.13**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-6

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	12	55%
2	Setuju	9	41%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-6 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 55%, yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 41% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja saling memberikan masukan tentang pengalaman masing-masing sesama pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga para pekerja mendapat pengalaman baru.

**Tabel 4.14**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-7

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	15	68%
2	Setuju	6	28%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-7 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 68%, yang menjawab setuju berjumlah 6 orang atau 28% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%.

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja sangat diperhatikan soal keamanannya dan sesuai yang diterapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.15**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-8

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	20	92%
2	Setuju	1	4%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-8 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 92%, yang menjawab setuju berjumlah 1 orang atau 4% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja menganggap aman dari berbagai gangguan di lingkungan kerja disekitar proyek.

**Table 4.16**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-9

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	18	82%
2	Setuju	3	14%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-9 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 82%, yang menjawab setuju berjumlah 3

orang atau 14% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mendapat penghargaan dari atasan bagi yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Table 4.17**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-10

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	18	82%
2	Setuju	3	14%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-10 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 82%, yang menjawab setuju berjumlah 3 orang atau 14% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja saling memberikan pujian sesama pekerja maupun dari atasan.

**Table 4.18**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-11

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	20	92%
2	Setuju	1	4%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-11 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 92%, yang menjawab setuju berjumlah 1

orang atau 4% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya.

**Tabel 4.19**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-12

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	19	88%
2	Setuju	2	8%
3	Tidak Setuju	1	4%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-12 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 88%, yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 8% dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang atau 4%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja mendapatkan fasilitas dilingkungan kerja untuk memacu produktifitas kerjanya.

**Tabel 4.20**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-13

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	17	77%
2	Setuju	5	23%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-13 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 77%, dan yang menjawab setuju berjumlah 5



orang atau 23%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja mendapatkan tunjangan sesuai yang diharapkan oleh pekerja.

**Table 4.21**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-14

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	17	77%
2	Setuju	5	23%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-14 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 77%, dan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 23%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja menganggap bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terjamin.

**Tabel 4.22**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-15

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	18	82%
2	Setuju	4	18%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-15 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 82%, dan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 18%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja terbantu karna pengobatan ditanggung oleh perusahaan.

**Tabel 4.23**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-16

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	18	82%
2	Setuju	4	18%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-16 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 82%, dan yang menjawab setuju berjumlah 4 orang atau 18%.

**Table 4.24**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-17

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	17	77%
2	Setuju	5	23%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-17 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 77%, dan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 23%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja mendapat bonus dari perusahaan pada setiap hari raya.

**Table 4.25**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-18

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	14	82%
2	Setuju	8	18%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-18 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 82%, dan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 18%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja menganggap gaji yang diberikan perusahaan sesuai.

**Tabel 4.26**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-19

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	14	82%
2	Setuju	8	18%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-19 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 82%, dan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 18%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja menganggap gaji yang diberikan berbanding lurus dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.27**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-20

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	19	86%
2	Setuju	3	14%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-20 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 86%, dan yang menjawab setuju berjumlah 3

orang atau 14%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja mendapatkan gajinya tepat waktu.

**Tabel 4.28**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-21

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	20	91%
2	Setuju	2	9%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-21 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 91%, dan yang menjawab setuju berjumlah 2 orang atau 9%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja mendapatkan insentif terhadap kinerjanya.

**Tabel 4.29**

Frekuensi Jawaban Responden Item ke-22

No.	Pendapat Responden	$f$ Kumulatif	$(f_r)$
1	Sangat Setuju	17	77%
2	Setuju	5	23%

Dari hasil persentasi frekuensi sebaran pendapat responden pada item pernyataan ke-22 diperoleh hasil dimana responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 77%, dan yang menjawab setuju berjumlah 5 orang atau 23%. Data tersebut menunjukkan bahwa semua pekerja menganggap gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

## 4.5. Pengelompokan dan Klasifikasi Data Tiap Variabel

### 4.5.1. Variabel Hubungan Kerja

**Tabel 4.30**

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel Hubungan Kerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN SEMUA RESPONDEN (R)				KODE SOAL
		SS	S	TS	STS	
1	Kontraktor selalu memberikan arahan dan motivasi yang dapat memacu produktivitas kerja para pekerja.	13	9	0	0	X1
2	Hubungan kerja antar pekerja sangatlah baik begitupun pimpinan.	14	8	0	0	X2
3	Bekerja sama antar kelomok pekerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghemat waktu pengerjaan.	15	7	0	0	X3
4	Saling memberikan masukan antar pekerja pada setiap pekerjaan yang dikerjakan	13	8	1	0	X4
5	Saling membantu antara para pekerja jika pekerja yang lain mengalami suatu kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.	15	7	0	0	X5
6	Para pekerja saling memberikan pengalaman kerjanya sehingga mendapat pengalaman baru dalam melaksanakan pekerjaan	12	9	1	0	X6
Total		82	48	2	0	

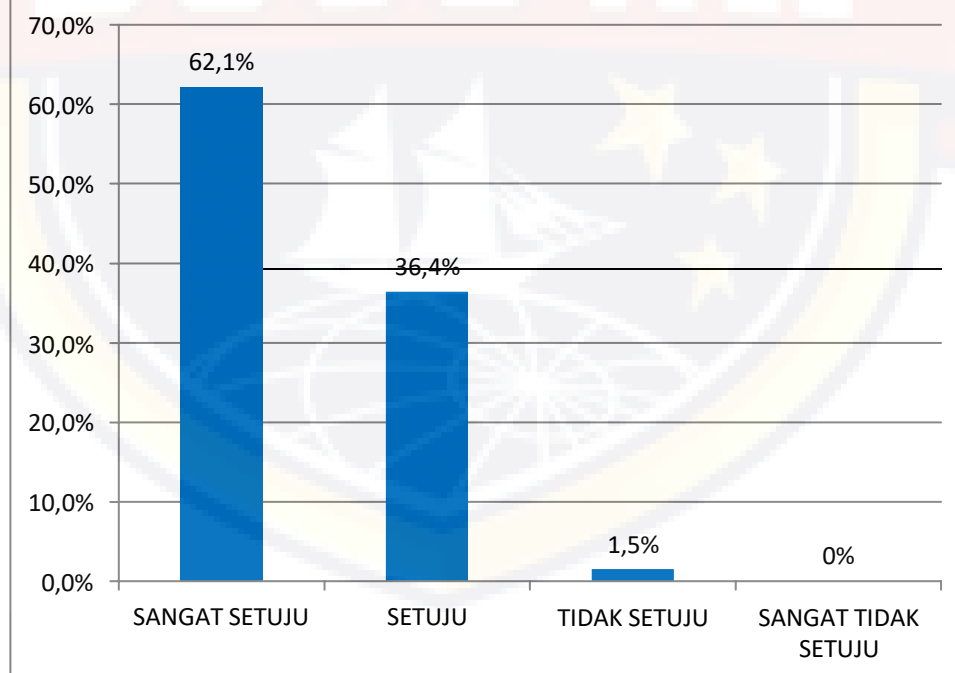
Berdasarkan table 4.30 dari 22 responden yang diteliti, lebih banyak menjawab sangat setuju dengan poin sebanyak 82 pada seluruh item pernyataan tentang variabel hubungan kerja.

Adapun hasil persentase jawaban responden berdasarkan klasifikasi skor yang diperoleh ditunjukkan oleh hasil olah SPSS pada table 4.31 sebagai berikut :

**Table 4.31**

**Klasifikasi Skor Responden Variabel Hubungan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	82	62.1	62.1	62.1
Setuju	48	36.4	36.4	98.5
Tidak Setuju	2	1.5	1.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	



**Gambar 4.3.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Hubungan Kerja

Dari Histogram menunjukkan sebaran persentase skor responden dipaparan pada tabel 4.31.

#### 4.5.2. Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.32**

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel Lingkungan Kerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN				KODE SOAL
		SEMUA RESPONDEN (R)				
		SS	S	TS	STS	
1	Keamanan pekerja sangat diperhatikan sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.	15	6	1	0	X7
2	Lingkungan kerja disekitar proyek aman dari berbagai gangguan.	20	1	1	0	X8
3	Adanya pujian antar sesama pekerja maupun atasan.	18	3	1	0	X9
4	Adanya penghargaan untuk pekerja yang diberikan oleh atasan bagi yang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tepat waktu.	18	3	1	0	X10
5	Adanya pelatihan yang diberikan untuk pekerja sehingga mengembangkan kemampuan kerja para pekerja	20	1	1	0	X11
6	Fasilitas pada lingkungan kerja yang menunjang sehingga dapat memacu produktivitas pekerja	19	2	1	0	X12
Total		110	16	6	0	

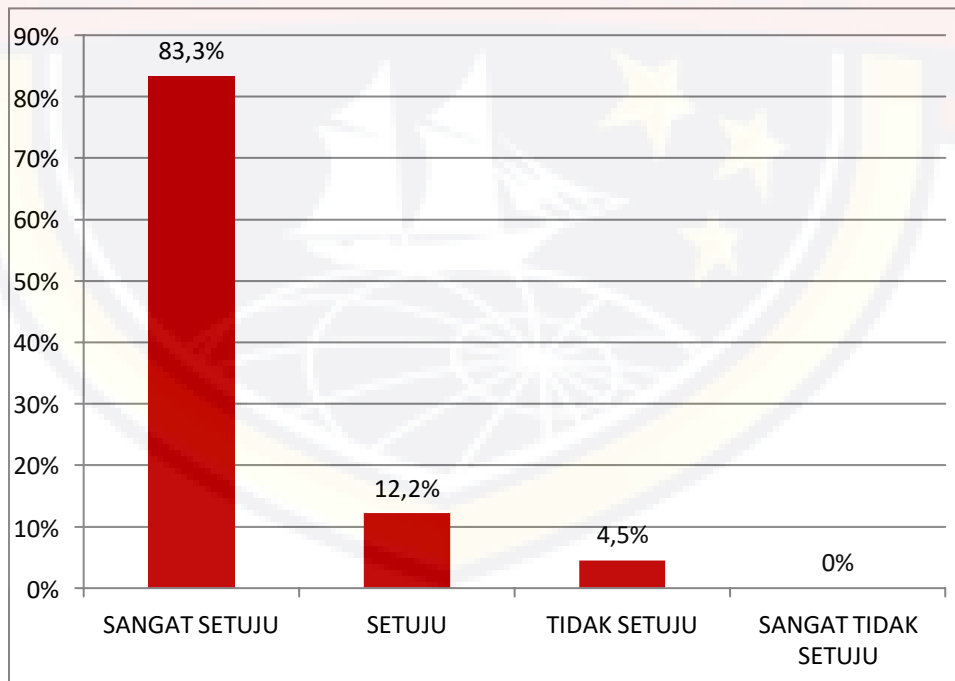
Berdasarkan table 4.32 dari 22 responden yang diteliti, lebih banyak menjawab sangat setuju dengan poin sebanyak 110 pada seluru item pernyataan tentang variabel lingkungan kerja.

Adapun hasil persentase jawaban responden berdasarkan klasifikasi skor yang diperoleh ditunjukkan oleh hasil olah SPSS pada table 4.33 sebagai berikut:

**Table 4.33**

**Klasifikasi Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	110	83.3	83.3	83.3
Setuju	16	12.2	12.2	95.5
Tidak Setuju	6	4.5	4.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	



**Gambar 4.4.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja



Dari Histogram menunjukkan sebaran persentase skor responden dipaparan pada tabel 4.33 hasil dari olah data SPSS yaitu responden yang menjawab sangat setuju memiliki persentase sebesar 83,3%, setuju sebesar 12,2% dan menjawab tidak setuju memiliki persentase sebesar 4,5%.

#### 4.5.3. Variabel Tunjangan Kerja

**Tabel 4.34**

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel Tunjangan Kerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN				KODE
		SS	S	TS	STS	SOAL
1	Tunjangan pekerja sesuai yang diharapkan oleh pekerja.	17	5	0	0	X13
2	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang ditanggung oleh perusahaan.	17	5	0	0	X14
3	Pengobatan para pekerja ditanggung oleh perusahaan.	18	4	0	0	X15
4	Adanya pesangon yang diberikan kepada pekerja.	18	4	0	0	X16
5	Adanya bonus diberikan oleh perusahaan pada setiap hari raya.	17	5	0	0	X17
Total		87	23	0	0	

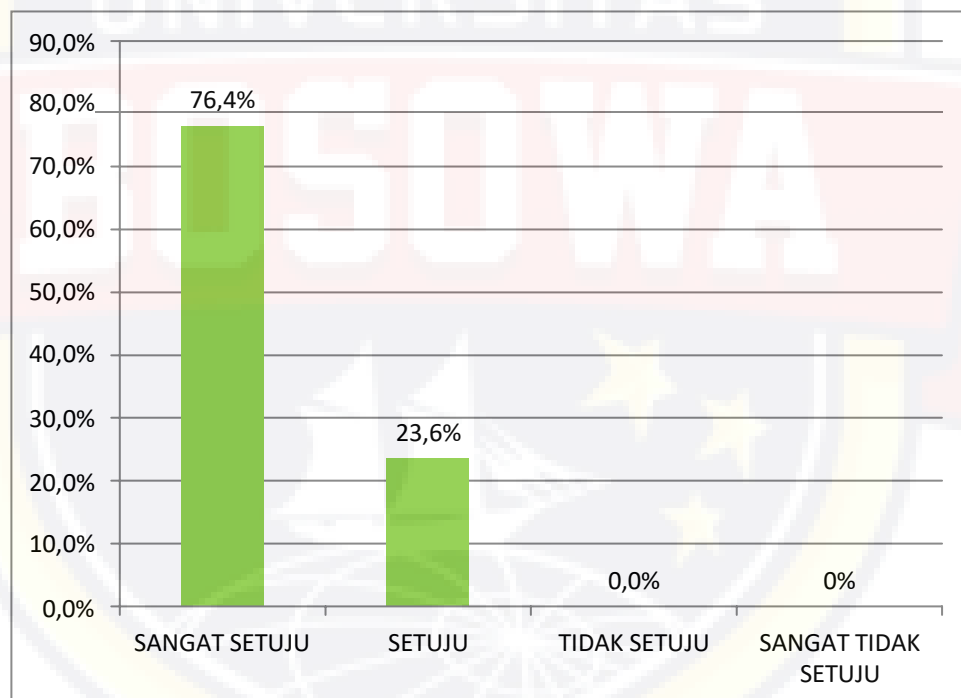
Berdasarkan table 4.34 dari 22 responden yang diteliti, lebih banyak menjawab sangat setuju dengan poin sebanyak 87 pada seluruh item pernyataan tentang variabel tunjangan kerja. Adapun hasil persentase

jawaban responden berdasarkan klasifikasi skor yang diperoleh ditunjukkan oleh hasil olah SPSS pada table 4.35 sebagai berikut :

**Table 4.35**

**Klasifikasi Skor Responden Variabel Tunjangan Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	87	79.1	79.1	79.1
	Setuju	23	20.9	20.9	100.0
	Total	110	100.0	100.0	



**Gambar 4.5.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Tunjangan Kerja

Dari Histogram menunjukkan sebaran persentase skor responden dipaparan pada tabel 4.35 hasil dari olah data SPSS yaitu responden yang menjawab sangat setuju memiliki persentase sebesar 79,1%, setuju sebesar

20,9% dan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase sebesar 0%.

#### 4.5.4. Variabel Upah Pekerja

**Tabel 4.36**

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel Upah Pekerja

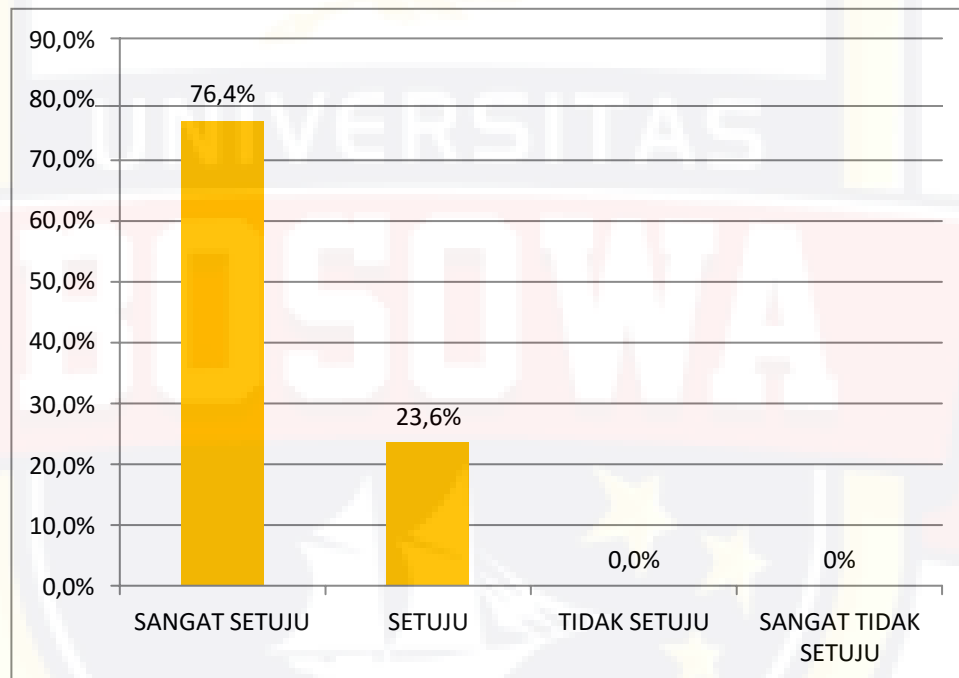
NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN				KODE
		SS	S	TS	STS	SOAL
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai yang diinginkan pekerja.	14	8	0	0	X18
2	Besarnya gaji pekerja dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaannya.	14	8	0	0	X19
3	Pembayaran gaji selalu tepat waktu.	19	3	0	0	X20
4	Adanya pemberian insentif terhadap kinerja pekerja.	20	2	0	0	X21
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.	17	5	0	0	X22
Total		84	26	0	0	

Berdasarkan table 4.36 dari 22 responden yang diteliti, lebih banyak menjawab sangat setuju dengan poin sebanyak 84 pada seluruh item pernyataan tentang variabel upah pekerja. Adapun hasil persentase jawaban responden berdasarkan klasifikasi skor yang diperoleh ditunjukkan oleh hasil olah SPSS pada table 4.37 sebagai berikut :

**Table 4.37**

**Klasifikasi Skor Responden Variabel Upah Pekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	84	76.4	76.4	13.6
	Setuju	26	23.6	23.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

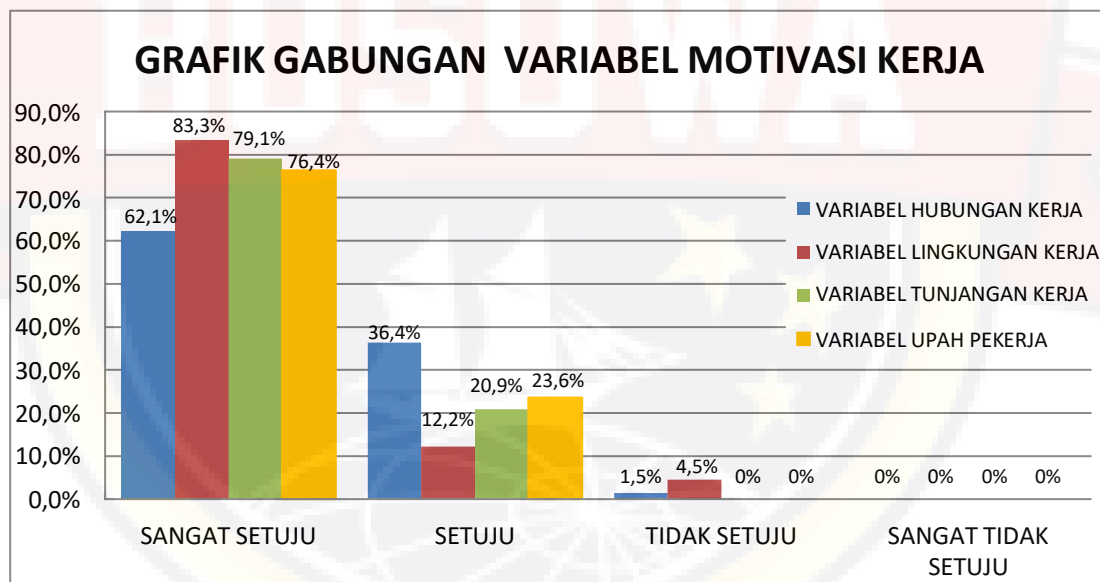


**Gambar 4.6.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Upah Pekerja

Dari Histogram menunjukkan sebaran persentase skor responden dipaparan pada tabel 4.37 hasil dari olah data SPSS yaitu responden yang menjawab sangat setuju memiliki persentase sebesar 76,4%, setuju sebesar 23,6% dan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki persentase sebesar 0%.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b><u>Variabel Hubungan Kerja</u></b>					
Valid	Sangat Setuju	82	62.1	62.1	62.1
	Setuju	48	36.4	36.4	98.5
	Tidak Setuju	2	1.5	1.5	100.0
<b><u>Variabel Lingkungan Kerja</u></b>					
Valid	Sangat Setuju	110	83.3	83.3	83.3
	Setuju	16	12.2	12.2	95.5
	Tidak Setuju	6	4.5	4.5	100.0
<b><u>Variabel Tunjangan Kerja</u></b>					
Valid	Sangat Setuju	87	79.1	79.1	79.1
	Setuju	23	20.9	20.9	100.0
<b><u>Variabel Upah Pekerja</u></b>					
Valid	Sangat Setuju	84	76.4	76.4	13.6
	Setuju	26	23.6	23.6	100.0

**Tabel 4.38.** Gabungan Variabel Motivasi Kerja



**Gambar 4.7.** Grafik Gabungan Variabel Motivasi Kerja

Dari Grafik menunjukkan gabungan antara 4 variabel motivasi kerja. Dan dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja yaitu variabel lingkungan kerja.

#### 4.6. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji asumsi bahwa data penelitian yang diperoleh merupakan data dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas secara ringkas dapat dilihat pada table sebagai berikut.

**Table 4.39**  
**One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Motivasi Kerja
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.5000
	Std. Deviation	4.22859
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.098
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Teknik analisis yang digunakan untuk uji normalitas adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa data dari populasi penelitian adalah normal yang dilihat dari signifikansi  $0,200 > 0,05$  atau  $p > 0,05$ .

#### 4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan maka akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Dari analisis validitas dapat diketahui bahwa 22 item pertanyaan dinyatakan valid, yaitu dengan nilai Corrected Item Total Correlation > 0,413 , artinya 22 butir pertanyaan tersebut mempunyai korelasi atau hubungan yang kuat terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja.
2. Dari analisis reliabilitas diketahui bahwa semua butir pertanyaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja menunjukkan nilai yang reliable, karena nilai Cronc's Alpha if Item Detected > 0.6, artinya 22 responden dalam pengisian kuisisioner 22 butir pertanyaan tersebut akurat, stabil dan konsisten.
3. Dari Analisis data menggunakan Program SPSS (*Statistical Product Service Sciences*), diketahui semua variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh.
  - a. Variabel Hubungan Kerja  
Hasil dari penelitian pada variabel hubungan kerja menunjukkan 22 responden yang diteliti, persentase yang menjawab Sangat setuju sebesar 62,1%, Setuju sebesar 36,4% dan Tidak Setuju hanya sebesar 1,5% dan tidak ada yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

Skor hasil persentase pada variabel hubungan kerja dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja yang dilakukan antar sesama pekerja maupun atasan cukup baik, sehingga cukup mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja pekerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil dari penelitian pada variabel lingkungan kerja menunjukkan 22 responden yang diteliti, persentase yang menjawab Sangat Setuju sebesar 83,3%, Setuju sebesar 12,5%, Tidak Setuju hanya sebesar 4,5% dan tidak ada yang menjawab Sangat Tidak Setuju.

Skor persentase pada variabel lingkungan kerja pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada lokasi pengerjaan sangat baik, sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan berbanding lurus dengan kinerja para pekerja.

c. Variabel Tunjangan Pekerja

Hasil dari penelitian pada variabel tunjangan kerja menunjukkan 22 responden yang diteliti, persentase yang menjawab Sangat Setuju sebesar 79,1%, Setuju sebesar 20,9% dan tidak ada yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.



Skor hasil persentase pada variabel tunjangan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Variabel Upah Pekerja

Hasil dari penelitian pada variabel upah pekerja menunjukkan 22 responden yang diteliti, persentase yang menjawab Sangat Setuju sebesar 76,4%, Setuju sebesar 23,6% dan tidak ada yang menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Skor pada variabel upah pekerja pada kategori tinggi, dapat disimpulkan bahwa upah pekerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai.

4. Dari Analisis data menggunakan Program SPSS (*Statistical Product Service Sciences*), diketahui variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang paling dominan berpengaruh yaitu Variabel Lingkungan Kerja.

Hasil dari penelitian ini berbanding lurus dengan pelaksanaan observasi awal pada lokasi penelitian, ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi kerja (Variabel Lingkungan Kerja) yaitu K3 yang dijamin oleh perusahaan itu sendiri, amannya pekerja dari demo pembebasan lahan, dan pekerja mudah memahami apa yang di arahkan oleh mandornya pada pekerjaan konstruksi tersebut.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari analisis persentase poin semua responden pada setiap sebaran variabel, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu Variabel Hubungan Kerja dengan hasil persentase sebesar 62,1%, Variabel Lingkungan Kerja sebesar 83,3%, Variabel Tunjangan Kerja sebesar 79,1% dan Variabel Upah Pekerja dengan hasil persentase sebesar 76,4%.
2. Dari analisis persentase poin semua responden, variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja para pekerja pada Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar - Pare-Pare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru adalah variabel Lingkungan Kerja dengan hasil persentase yaitu sebanyak 83,3%.

#### **5.2. Saran**

Dari hasil penelitian dan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu dari hasil persentase menyatakan bahwa variabel Hubungan Kerja yang paling rendah, sehingga

perusahaan dapat mengevaluasi kembali tentang Hubungan Pekerja dengan Atasannya maupun pekerja dengan pekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

Aloewir, Tjepi F. 1996. "*Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*".

Jakarta: BPHN.

Arikunto, S. 2002. "Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal".

Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bastian. 2001. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal*

*Akuntansi: Vol 9 No 2 (2017).*

<https://journal.maranatha.edu/index.php/jam/article/view/4>

[80](https://journal.maranatha.edu/index.php/jam/article/view/4), diakses 4 Agustus 2021.

Dipohusodo, Istimawan. 1995. "*Manajemen Proyek & Konstruksi Jilid 1*".

Yogyakarta : Badan Penerbit Kanisius.

Dipohusodo, Istimawan.1996. "Manajemen Proyek & Konstruksi.Kanisius".

Jogjakarta.

Emzir. 2009. "*Metodologi Penelitian Pendidikan*". Jakarta. Pt Raja

Grafindo Persada.

Hadi. 2004 "*Metodologi Research 2, Andi Offset*", Yogyakarta.

Mangkunegara Prabu Anwar 2005. "Manajemen Sumber daya Manusia

Perusahaan". Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara Prabu Anwar. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia",  
Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.

Manullang. 1996. "Dasar-dasar Manajemen", Jakarta : Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. 1987. "Manajemen Sumber Daya Manusia", BPFE,  
Yogyakarta.

Marwansyah. 2015. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, "Pengembangan Sumber Daya Manusia",  
Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Robbins, Stephen P. 2001. "Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi,  
Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo",  
Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2007. "*Perilaku Organisasi, Salemba Empat*",  
Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2016. "*Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi  
Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai  
Variabel Moderating*", Jakarta.

Sedarmayanti. 2001. "*Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*".  
Jakarta:Mandar Maju.

Seymour Muchnsky, PM., 1991. "*Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja A. Analisis Meta*". Psychological Bulletin. Vol. 97.

Soekirno, Purnomo. 1995. "*Pengantar Manajemen Konstruksi*". Institut Teknologi. Bandung.

Subowo, Lewa. 2005, "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon.*" Jurnal SINERGI:Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.

Sugiyono. (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*", dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Suhardi. 2013. "*The Science Of Motivation Kitab Motivasi*". Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Sumarsono. 2004. "*Metode Riset Sumber Daya Manusia*", Jember:Graham Ilmu.

Tandor. P. 2016. "*Studi Mengenai Hubungan Motivasi dan Kinerja Buruh*". Makassar.

Titisari, Purnamie. 2014. "*Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*". Mitra Wacana Media. Jakarta.

Winardi, 2001. "Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen", Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yasin, Muhammad., dan Joko Priyono. 2016. "Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian)". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 1. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. 1(1), 95-120.

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



NO	ITEM NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	JUMLAH
1	R1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	1	2	2	51
2	R2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	3	56
3	R3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	0	3	2	52
4	R4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	50
5	R5	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	3	3	52
6	R6	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	0	3	2	2	1	3	2	49
7	R7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	0	3	3	3	1	3	3	57
8	R8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	1	51
9	R9	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	0	2	3	3	3	1	3	3	3	1	2	3	52
10	R10	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	0	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	52
11	R11	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	0	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	2	50
12	R12	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	49
13	R13	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	0	3	2	3	1	3	2	50
14	R14	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	1	3	1	50
15	R15	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	0	3	2	3	1	2	1	49
16	R16	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	0	2	2	2	3	0	3	3	3	0	2	3	48
17	R17	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	2	0	2	2	51
18	R18	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	0	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	3	54
19	R19	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	2	0	3	1	49
20	R20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	0	2	3	2	3	0	3	3	2	1	3	3	52
21	R21	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2	52
22	R22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	56
JUMLAH		58	60	56	56	54	57	59	54	56	57	15	54	50	58	66	16	65	58	60	18	57	48	1132
RATA-RATA		2,64	2,73	2,55	2,55	2,45	2,59	2,68	2,45	2,55	2,59	0,68	2,45	2,27	2,64	3	0,73	2,95	2,64	2,73	0,82	2,59	2,18	51,45455



VARIABEL 1  
VARIABEL 2  
VARIABEL 3  
VARIABEL 4





## 1. DATA DIRI RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	JABATAN	PENGALAMAN	UPAH (Rp)
1	Muslimin	51	Mandor	30	150.000
2	Suleman	48	kepala tukang kayu	25	130.000
3	Sembang	46	kepala tukang besi	20	130.000
4	Daeng Rate	40	Pekerja	10	100.000
5	Daeng Nimbang	37	Pekerja	7	100.000
6	Ilham	37	Pekerja	5	100.000
7	Ishak	42	Pekerja	11	100.000
8	Imam	31	Pekerja	5	100.000
9	Ardi	28	Pekerja	3	100.000
10	Try	27	Pekerja	2	100.000
11	Rian	26	Pekerja	3	100.000
12	Rafly	29	Pekerja	3	100.000
13	Ridwan	31	Pekerja	2	100.000
14	Ucceng	30	Pekerja	2	100.000
15	Lukman	26	Pekerja	3	100.000
16	Burhan	28	Pekerja	3	100.000
17	Nyong	26	Pekerja	2	100.000
18	Sarmin	25	Pekerja	2	100.000
19	Toni	26	Elektrikal	4	125.000
20	Alwi	24	Umum	2	100.000
21	Andika	25	Pekerja	5	100.000
22	Fakhrul	23	Pekerja	4	100.000

## 2. LEMBAR KUESIONER

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA

(Studi Kasus Pada Pembangunan Jalan KA Lintas Makassar – Pare-Pare  
Km 32+600 S/d 36+600 Antara Maros – Barru (MYC 2018-2020)

#### IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

USIA :

JENIS KELAMIN :

PENGALAMAN KERJA :

#### PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah terdapat beberapa pernyataan, berikan tanda silang pada kotak yang sesuai dengan apa yang terjadi dilingkungan kerja saudara(i).

1. Kontraktor selalu memberikan arahan dan motivasi yang dapat memacu produktifitas kerja.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

2. Hubungan kerja antar pekerja sangatlah baik juga dengan pemimpin.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

3. Bekerja sama antar kelomok pekerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghemat waktu pengerjaan.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

4. Saling memberikan masukan antar pekerja pada setiap pekerjaan yang dikerjakan.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

5. Saling membantu antara para pekerja jika pekerja yang lain mengalami suatu kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

6. Para pekerja saling memberikan pengalaman kerjanya sehingga mendapat pengalaman baru dalam melaksanakan pekerjaan

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

7. Keamanan pekerja sangat diperhatikan sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

8. Lingkungan kerja disekitar proyek aman dari berbagai gangguan.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

9. Adanya pujian antar sesama pekerja maupun atasan.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

10. Adanya penghargaan untuk pekerja yang diberikan oleh atasan bagi yang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tepat waktu.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

11. Adanya pelatiham yang diberikan untuk pekerja sehingga mengembangkan kemampuan kerja para pekerja.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

12. Fasilitas pada lingkungan kerja yang menunjang sehingga dapat memacu produktivitas pekerja.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

13. Tunjangan pekerja sesuai yang diharapkan oleh pekerja.

SANGAT SETUJU  
 SETUJU

TIDAK SETUJU  
 SANGAT TIDAK SETUJU

14. Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang ditanggung oleh perusahaan.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

15. Pengobatan para pekerja ditanggung oleh perusahaan.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

16. Adanya pesangon yang diberikan kepada pekerja.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

17. Adanya bonus diberikan oleh perusahaan pada setiap hari raya.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

18. Gaji yang diberikan perusahaan sesuai yang diinginkan pekerja.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

19. Besarnya gaji pekerja dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaannya.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

20. Pembayaran gaji selalu tepat waktu.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

21. Adanya pemberian insentif terhadap kinerja pekerja.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

22. Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

SANGAT SETUJU

TIDAK SETUJU

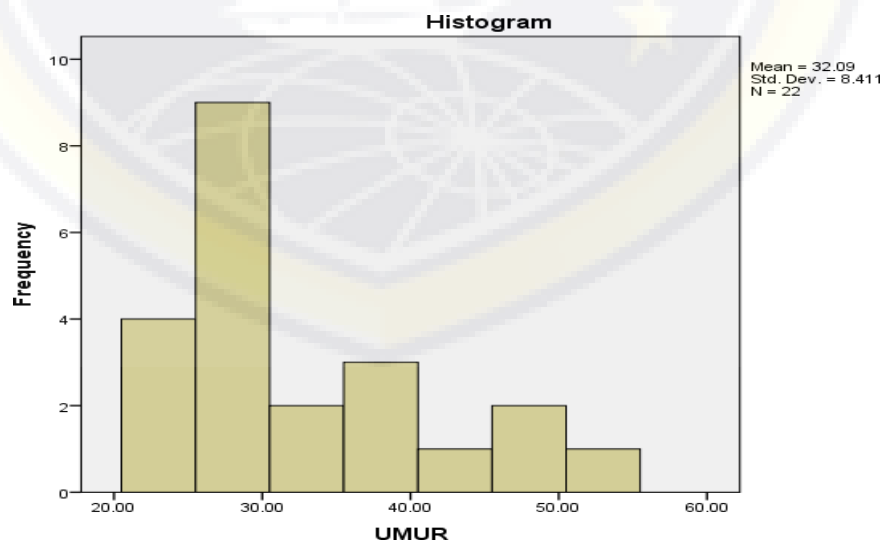
SETUJU

SANGAT TIDAK SETUJU

### 3. RESPONDEN PENELITIAN

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

FAKTOR UMUR				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23 thn	1	4.5	4.5	4.5
24 thn	1	4.5	4.5	9.1
25 thn	2	9.1	9.1	18.2
26 thn	4	18.2	18.2	36.4
27 thn	1	4.5	4.5	40.9
28 thn	2	9.1	9.1	50.0
29 thn	1	4.5	4.5	54.5
30 thn	1	4.5	4.5	59.1
31 thn	2	9.1	9.1	68.2
37 thn	2	9.1	9.1	77.3
40 thn	1	4.5	4.5	81.8
42 thn	1	4.5	4.5	86.4
46 thn	1	4.5	4.5	90.9
48 thn	1	4.5	4.5	95.5
51 thn	1	4.5	4.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

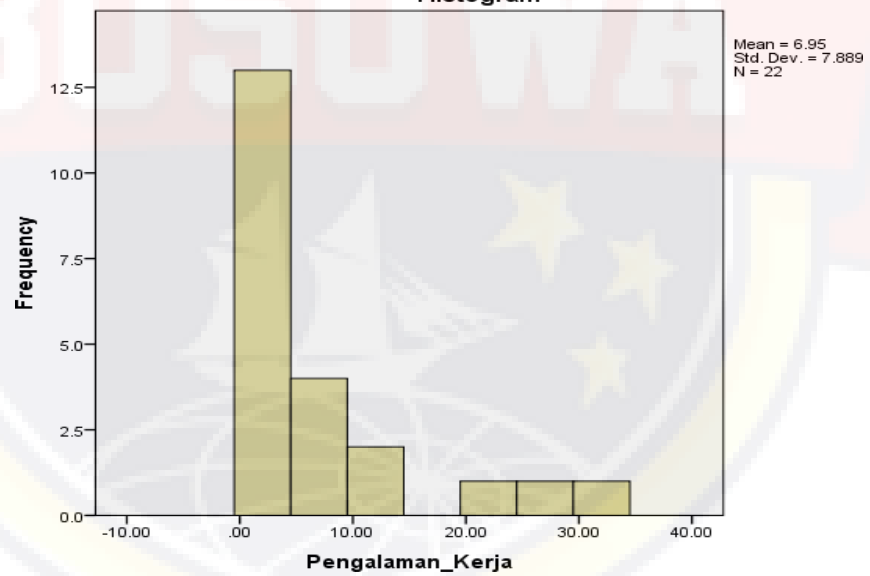


## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 thn	6 orang	27.3	27.3	27.3
	3 thn	5 orang	22.7	22.7	50.0
	4 thn	2 orang	9.1	9.1	59.1
	5 thn	3 orang	13.6	13.6	72.7
	7 thn	1 orang	4.5	4.5	77.3
	10 thn	1 orang	4.5	4.5	81.8
	11 thn	1 orang	4.5	4.5	86.4
	20 thn	1 orang	4.5	4.5	90.9
	25 thn	1 orang	4.5	4.5	95.5
	30 thn	1 orang	4.5	4.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Histogram



#### 4. Uji Instrumen Data

##### a. Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	Korelasi	R tabel	Keterangan
(X1)	Item 1	0.769	0.413	Valid
	Item 2	0.831	0.413	Valid
	Item 3	0.802	0.413	Valid
	Item 4	0.776	0.413	Valid
	Item 5	0.836	0.413	Valid
	Item 6	0.628	0.413	Valid
	Item 7	0.620	0.413	Valid
(X2)	Item 1	0.853	0.413	Valid
	Item 2	0.764	0.413	Valid
	Item 3	0.566	0.413	Valid
	Item 4	0.853	0.413	Valid
	Item 5	0.644	0.413	Valid
(X3)	Item 1	0.459	0.413	Valid
	Item 2	0.697	0.413	Valid
	Item 3	0.762	0.413	Valid
	Item 4	0.675	0.413	Valid
	Item 5	0.777	0.413	Valid
(X4)	Item 1	0.428	0.413	Valid
	Item 2	0.790	0.413	Valid

	Item 3	0.870	0.413	Valid
	Item 4	0.652	0.413	Valid
	Item 5	0.826	0.413	Valid

**b. Reliabilitas**

**1. Variabel Hubungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	7

Dinyatakan Reliabel (> 0.6)

**2. Variabel Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Dinyatakan Reliabel (> 0.6)

**3. Variabel Tunjangan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.696	5



Dinyatakan Reliabel ( $> 0.6$ )

#### 4. Variabel Upah Pekerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	N of Items
.753	5

Dinyatakan Reliabel ( $> 0.6$ )

UNIVERSITAS

**BOSOWA**



## 5. Skor Responden Tiap Pernyataan Hasil Olah SPSS

### Notes

Output Created		12-JUL-2021 19:50:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	22
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre> FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN  /ORDER=ANALYSIS. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.07

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	22	22	22	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.59	2.64	2.68	2.55	2.68	2.50	2.64
Std. Deviation		.503	.492	.477	.596	.477	.598	.581
Variance		.253	.242	.227	.355	.227	.357	.338
Minimum		2	2	2	1	2	1	1
Maximum		3	3	3	3	3	3	3

**Statistics**

		X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
N	Valid	22	22	22	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.86	2.77	2.77	2.86	2.82	2.77	2.77
Std. Deviation		.468	.528	.528	.468	.501	.429	.429
Variance		.219	.279	.279	.219	.251	.184	.184
Minimum		1	1	1	1	1	2	2
Maximum		3	3	3	3	3	3	3

**Statistics**

		X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21
N	Valid	22	22	22	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.82	2.82	2.77	2.82	2.82	2.86	2.91
Std. Deviation		.395	.395	.429	.395	.395	.351	.294
Variance		.156	.156	.184	.156	.156	.123	.087
Minimum		2	2	2	2	2	2	2
Maximum		3	3	3	3	3	3	3

**Statistics**

		X22
N	Valid	22
	Missing	0
Mean		2.77
Std. Deviation		.429
Variance		.184
Minimum		2
Maximum		3

## Frequency Table

### PERNYATAAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	40.9	40.9	40.9
	Sangat Setuju	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

### PERNYATAAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	36.4	36.4	36.4
	Sangat Setuju	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

### PERNYATAAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	31.8	31.8	31.8
	Sangat Setuju	15	68.2	68.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	8	36.4	36.4	40.9
Sangat Setuju	13	59.1	59.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	7	31.8	31.8	31.8
Sangat Setuju	15	68.2	68.2	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	9	40.9	40.9	45.5
Sangat Setuju	12	54.5	54.5	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	6	27.3	27.3	31.8
Sangat Setuju	15	68.2	68.2	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	1	4.5	4.5	9.1
Sangat Setuju	20	90.9	90.9	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	3	13.6	13.6	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	3	13.6	13.6	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	1	4.5	4.5	9.1
Sangat Setuju	20	90.9	90.9	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	4.5	4.5	4.5
Setuju	2	9.1	9.1	13.6
Sangat Setuju	19	86.4	86.4	100.0
Total	22	100.0	100.0	



**PERNYATAAN 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	22.7	22.7	22.7
Sangat Setuju	17	77.3	77.3	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	22.7	22.7	22.7
Sangat Setuju	17	77.3	77.3	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	18.2	18.2	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	18.2	18.2	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	22.7	22.7	22.7
Sangat Setuju	17	77.3	77.3	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	18.2	18.2	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	4	18.2	18.2	18.2
Sangat Setuju	18	81.8	81.8	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	3	13.6	13.6	13.6
Sangat Setuju	19	86.4	86.4	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	2	9.1	9.1	9.1
Sangat Setuju	20	90.9	90.9	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**PERNYATAAN 22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	5	22.7	22.7	22.7
Sangat Setuju	17	77.3	77.3	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**Statistics**

**Hasil Olah Data SPSS Statistic Deskriptif**

		X1	X2	X3	X4	Total
N	Valid	22	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		18.55	14.09	13.95	14.18	60.77
Std. Deviation		2.907	1.823	1.397	1.332	7.459

**6. Pengelompokan dan Klasifikasi Data Tiap Variabel**

**1. Variabel Hubungan Kerja**

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel

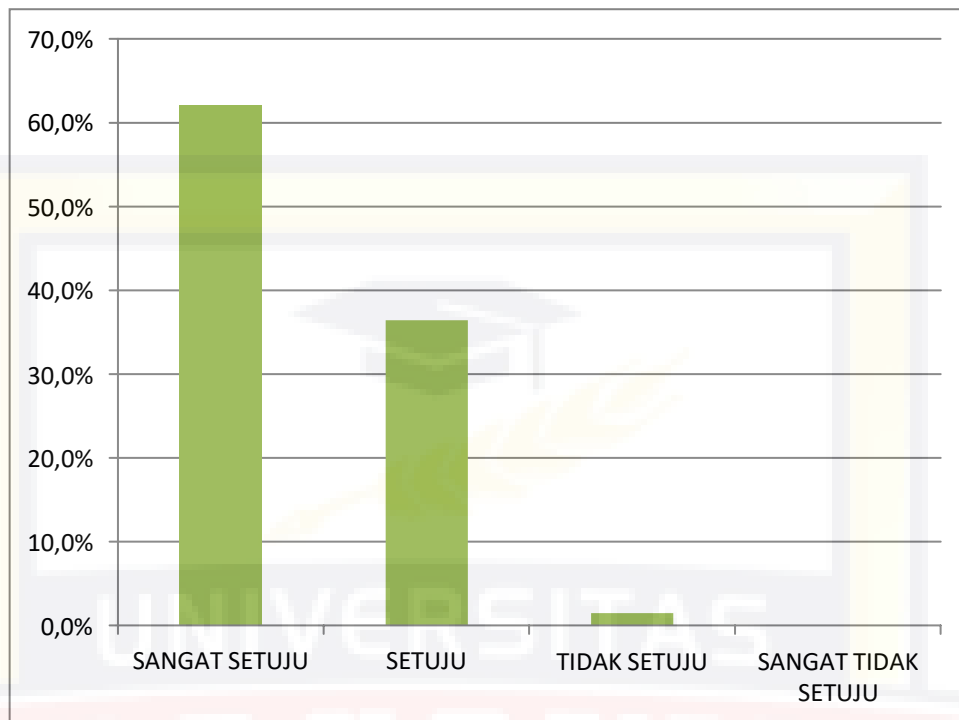
Hubungan Kerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN SEMUA RESPONDEN (R)				KODE SOAL
		SS	S	TS	STS	
1	Kontraktor selalu memberikan arahan dan motivasi yang dapat memacu produktivitas kerja para pekerja.	13	9	0	0	X1

2	Hubungan kerja antar pekerja sangatlah baik begitupun pimpinan.	14	8	0	0	X2
3	Bekerja sama antar kelomok pekerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk menghemat waktu pengerjaan.	15	7	0	0	X3
4	Saling memberikan masukan antar pekerja pada setiap pekerjaan yang dikerjakan	13	8	1	0	X4
5	Saling membantu antara para pekerja jika pekerja yang lain mengalami suatu kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.	15	7	0	0	X5
6	Para pekerja saling memberikan pengalaman kerjanya sehingga mendapat pengalaman baru dalam melaksanakan pekerjaan	12	9	1	0	X6
Total		82	48	2	0	

#### Klasifikasi Skor Responden Variabel Hubungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	82	62.1	62.1	62.1
Setuju	48	36.4	36.4	98.5
Tidak Setuju	2	1.5	1.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	



.Grafik Persentase Skor Responden Variabel Hubungan Kerja

## 2. Variabel Lingkungan Kerja

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel

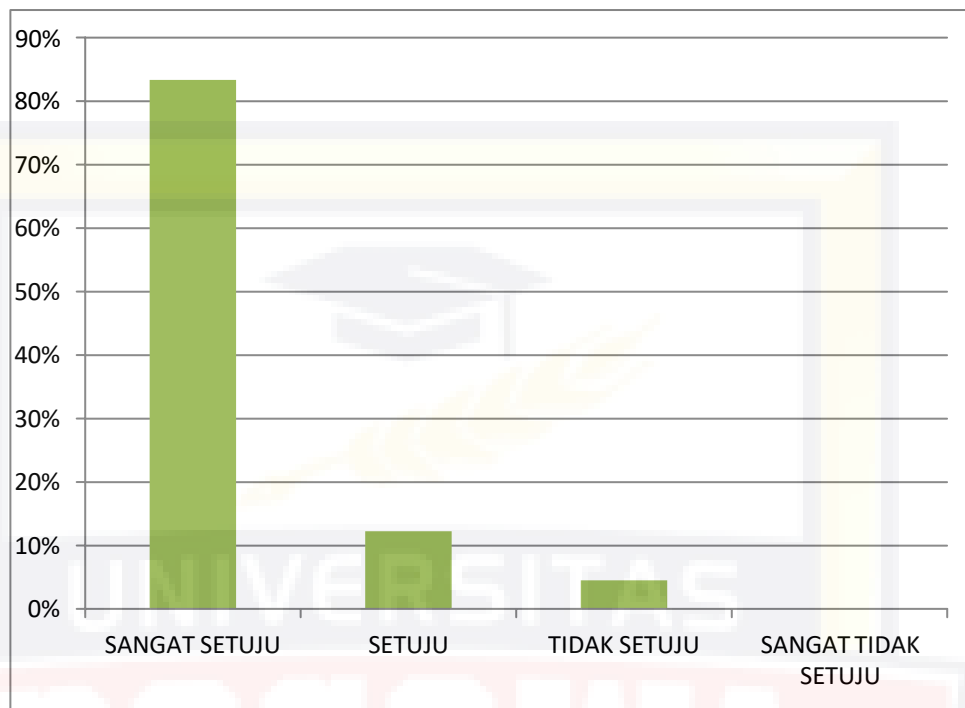
Lingkungan Kerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN SEMUA RESPONDEN (R)				KODE SOAL
		SS	S	TS	STS	
1	Keamanan pekerja sangat diperhatikan sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.	15	6	1	0	X7
2	Lingkungan kerja disekitar proyek aman dari berbagai gangguan.	20	1	1	0	X8
3	Adanya pujian antar sesama pekerja maupun atasan.	18	3	1	0	X9

4	Adanya penghargaan untuk pekerja yang diberikan oleh atasan bagi yang menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tepat waktu.	18	3	1	0	X10
5	Adanya pelatiham yang diberikan untuk pekerja sehingga mengembangkan kemampuan kerja para pekerja	20	1	1	0	X11
6	Fasilitas pada lingkungan kerja yang menunjang sehingga dapat memacu produktivitas pekerja	19	2	1	0	X12
Total		110	16	6	0	

#### Klasifikasi Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	110	83.3	83.3	83.3
Setuju	16	12.2	12.2	95.5
Tidak Setuju	6	4.5	4.5	100.0
Total	132	100.0	100.0	



**Gambar 4.4.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Lingkungan Kerja

### 3. Variabel Tunjangan Kerja

Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel

Tunjangan Kerja

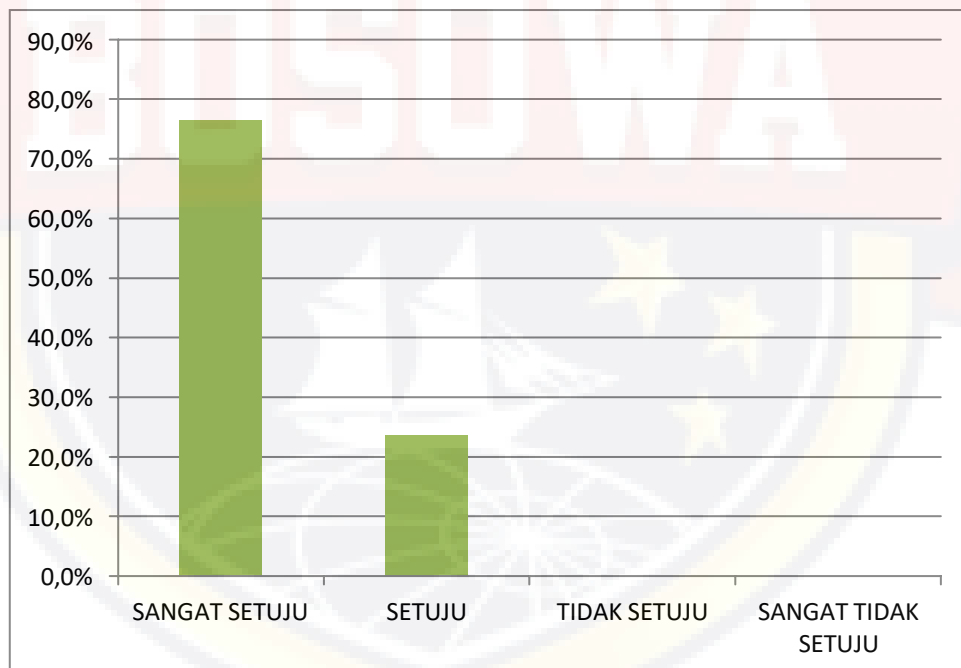
NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN				KODE SOAL
		SS	S	TS	STS	
1	Tunjangan pekerja sesuai yang diharapkan oleh pekerja.	17	5	0	0	X13
2	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang ditanggung oleh perusahaan.	17	5	0	0	X14
3	Pengobatan para pekerja ditanggung oleh perusahaan.	18	4	0	0	X15
4	Adanya pesangon yang diberikan kepada pekerja.	18	4	0	0	X16



5	Adanya bonus diberikan oleh perusahaan pada setiap hari raya.	17	5	0	0	X17
Total		87	23	0	0	

### Klasifikasi Skor Responden Variabel Tunjangan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	87	79.1	79.1	79.1
Setuju	23	20.9	20.9	100.0
Total	110	100.0	100.0	



**Gambar 4.5.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Tunjangan Kerja

#### 4. Variabel Upah Pekerja

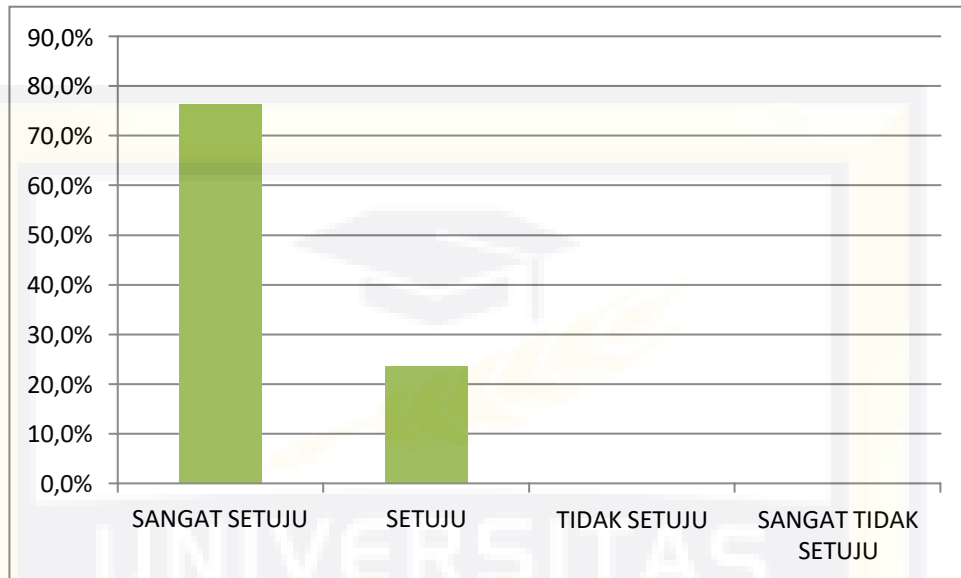
Pengelompokan Jawaban Responden Terkait Variabel Upah

Pekerja

NO	URAIAN PERNYATAAN	SKOR PERNYATAAN				KODE
		SS	S	TS	STS	SOAL
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai yang diinginkan pekerja.	14	8	0	0	X18
2	Besarnya gaji pekerja dilihat dari tingkat kesulitan pekerjaannya.	14	8	0	0	X19
3	Pembayaran gaji selalu tepat waktu.	19	3	0	0	X20
4	Adanya pemberian insentif terhadap kinerja pekerja.	20	2	0	0	X21
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga.	17	5	0	0	X22
Total		84	26	0	0	

#### Klasifikasi Skor Responden Variabel Upah Pekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	84	76.4	76.4	13.6
Setuju	26	23.6	23.6	100.0
Total	110	100.0	100.0	



**Gambar 4.6.** Grafik Persentase Skor Responden Variabel Upah Pekerja

## 7. Hasil Olah Data SPSS Setiap Variabel Penelitian

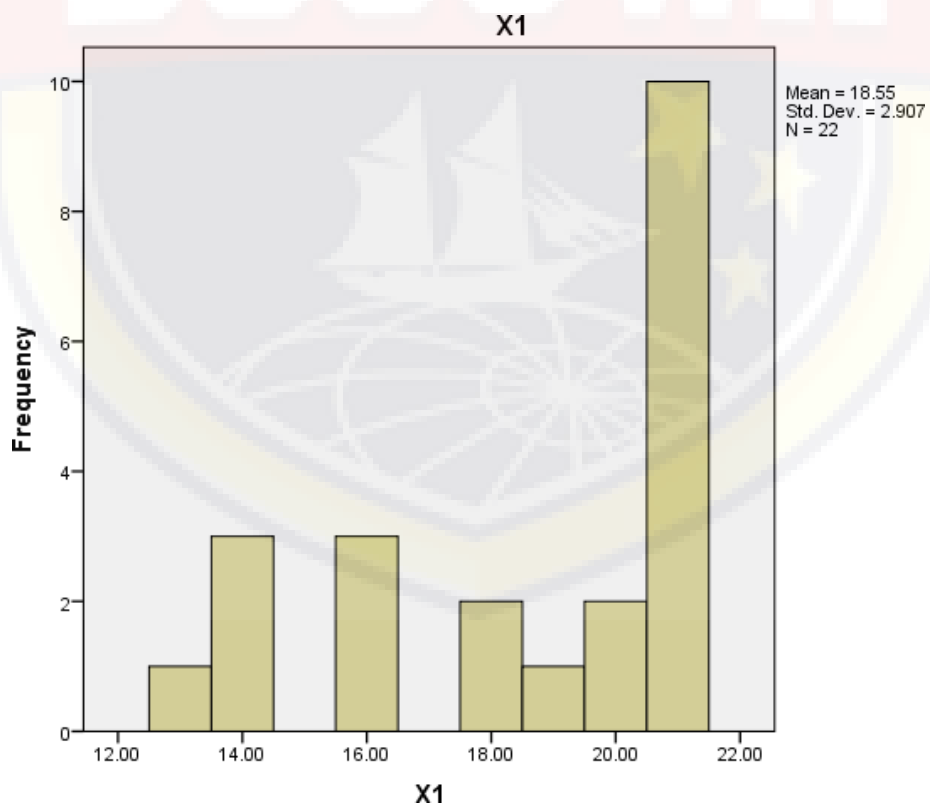
### Statistics

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	22	22	22	22
	Missing	0	0	0	0
Mean		18.55	14.09	13.95	14.18
Std. Deviation		2.907	1.823	1.397	1.332
Variance		8.450	3.325	1.950	1.775
Minimum		13	7	10	10
Maximum		21	15	15	15

## Frequency Table

### VARIABEL HUBUNGAN KERJA

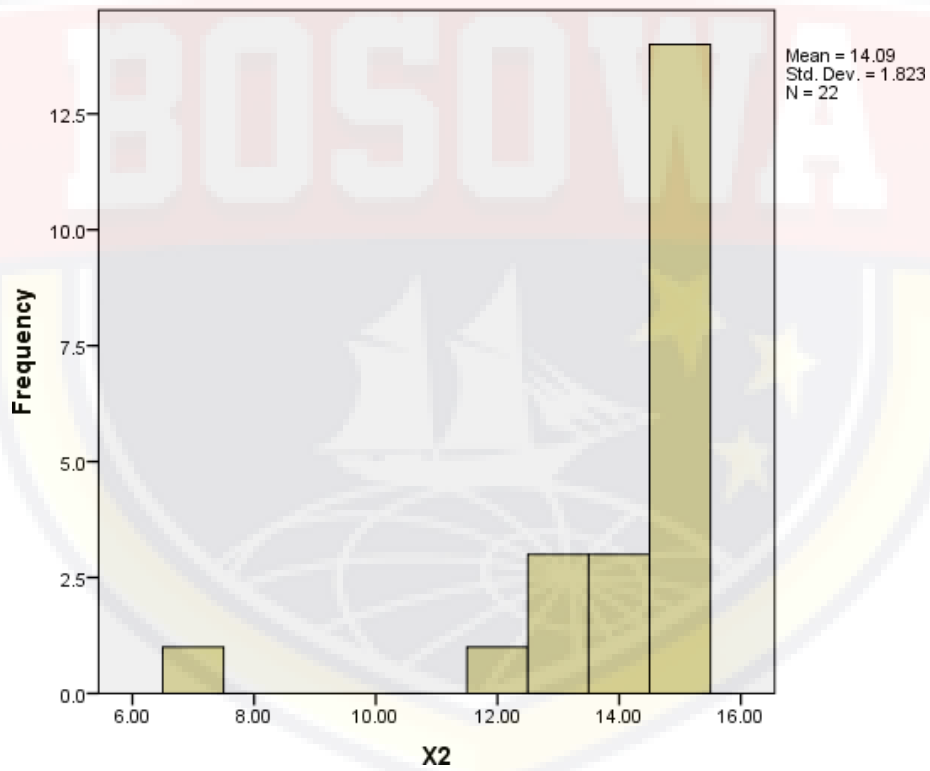
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	4.5	4.5	4.5
	14	3	13.6	13.6	18.2
	16	3	13.6	13.6	31.8
	18	2	9.1	9.1	40.9
	19	1	4.5	4.5	45.5
	20	2	9.1	9.1	54.5
	21	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	



**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	7	1	4.5	4.5	4.5
	12	1	4.5	4.5	9.1
	13	3	13.6	13.6	22.7
	14	3	13.6	13.6	36.4
	15	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

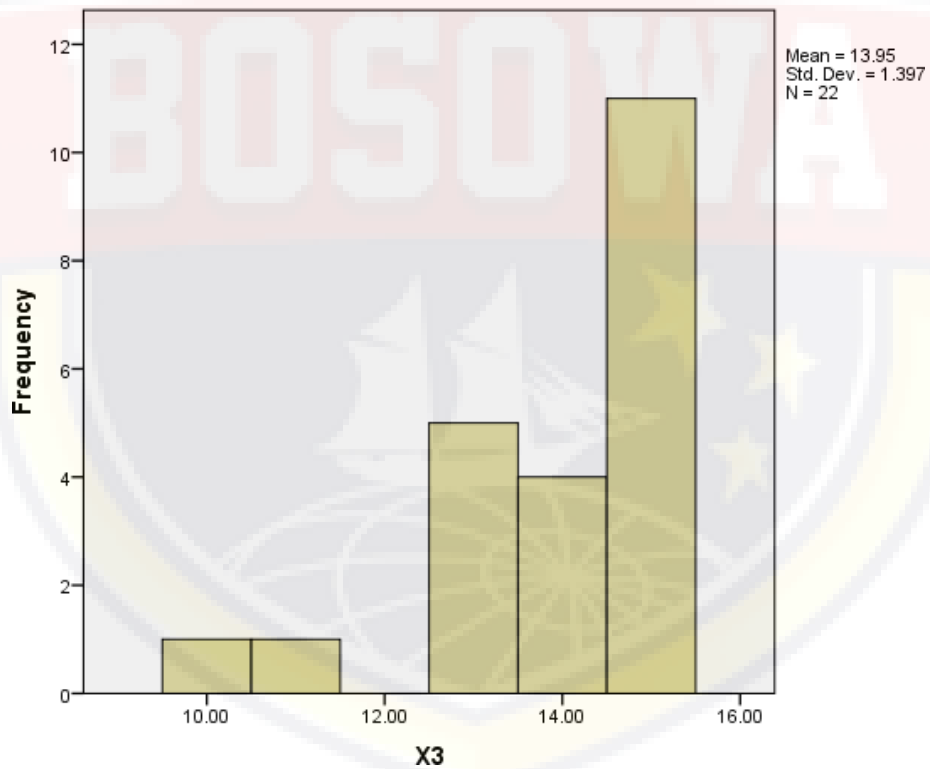
X2



**VARIABEL TUNJANGAN KERJA**

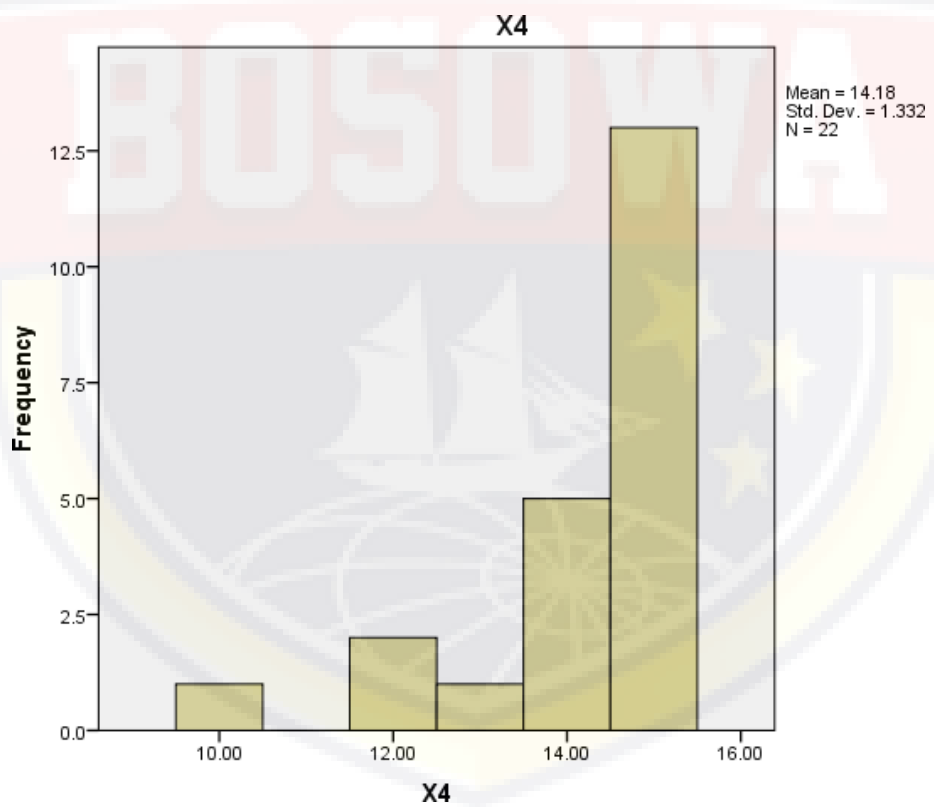
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	4.5	4.5	4.5
	11	1	4.5	4.5	9.1
	13	5	22.7	22.7	31.8
	14	4	18.2	18.2	50.0
	15	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**X3**



**VARIABEL UPAH PEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	4.5	4.5	4.5
	12	2	9.1	9.1	13.6
	13	1	4.5	4.5	18.2
	14	5	22.7	22.7	40.9
	15	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	



## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	60.5000
	Std. Deviation	4.22859
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.098
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



D  
O  
K  
U  
M  
E  
N  
T  
A  
S  
I

UNIVERSITAS

**BOSOWA**





**Pengambilan Data Pekerja (Responden) Pada SE**



**Permohonan Izin Kepada Kontraktor Pelaksana Untuk Pembagian Kuesioner**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**



**Pembagian Kuesioner Kepada Para Responden**

