

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA  
TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK  
KONTRUKSI  
( Studi kasus Preservasi jalan oleh PT Karya Mega Uleng)**

**TUGAS AKHIR**

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Dari  
Universitas Fajar**



Oleh :

**WILLIAM MORGAN TODOLO**

**NIM. 1820121142**

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR**

**2022**

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI**

( Studi Kasus Preservasi jalan oleh PT.Karya Mega Uleng )

Oleh

**WILLIAM MORGAN TODOLO**

**NIM:1820121142**

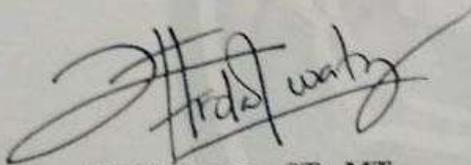
Menyetujui,

Tim Pembimbing

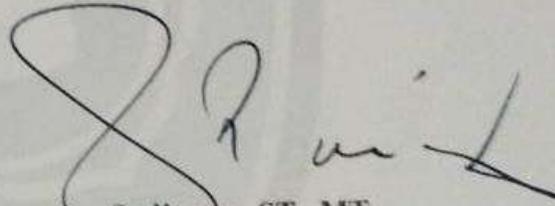
Tanggal, 06 Januari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Erdawaty, ST., MT  
NIDN:0921047802



Sudirman, ST., MT  
NIDN:0901098404

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik  
Universitas Fajar



Prof-Dr. Ir. Erniati, ST., MT  
NIDN:0906107701

Ketua Program Studi Teknik Sipil  
Universitas Fajar



Fatmawaty Rachim, ST., MT  
NIDN:0919117903

Penulis dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir:

**“Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Tukang dan Mandor Pada Proyek Kontruksi”** adalah karya orisinal saya dan setiap serta seluruh sumber acuan telah ditulis sesuai dengan panduan penulisan Ilmiah yang berlaku di Fakultas Teknik Universitas Fajar.

Makassar, 11 Januari 2023

Yang Menyatakan



William Morgan Todolo

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu, dengan mengucapkan syukur yang mendalam atas karunia kesehatan dan kekuatan yang di berikan oleh Allah SWT. hingga penulis bisa selesai menyusun tugas akhir dengan berjudul (**“Analisis Macam-Macam Faktor Motivasi Kerja Terhadap Tukang Dan Mandor Pada Proyek Kontruksi”**) yang jadi salah satu syarat menyelesaikan studi Teknik Sipil Univesitas Fajar.

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang membantu dan membimbing saya dalam pelaksanaan proyek diploma ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. pada kedua orang tua, dan saudara saya yang ikhlas mendoakan, nasehat baik berupa materi atau non-materi yang tidak dapat dinilai,
2. Kepada keluarga besar saya yang tidak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan Tugas Akhir dan studi peneliti.
3. Dr. Erdawaty ST., MT., sebagai Dosen Pembimbing I, atas semua sabar dan waktu yang sudah disempatkaj untuk memberi bimbingan mulai awal penelitian sampai selesai penulisan ini.
4. Sudirman, ST., MT., selaku Dosen Pembimbing II atas semua support dan bimbingannya dari awal penelitian sampai selesai penulisan ini.
5. Fatmawaty Rachim, ST.,MT., sebagai Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Fajar Makassar.
6. Dr.Ir.Erniati, ST., MT., selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Fajar Makassar.
7. Asri Mulya Setiawan, ST.,MT., sebagai Penasehat Akademik selama 4 tahun selama studi.
8. Saudara saya di angkatan 18 (Wanted) yang tidak henti-hentinya memberi semangat satu sama lain untuk menyelesaikan Tugas akhir ini.
9. Saudara saya di Teknik sipil angkatan 18 yang tiada henti-hentinya selalu membantu, memberi support, memberi masukan selama sekelas semasa kuliah 4 tahun hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Teman-teman saya di keluarga besar PMK UNIFA yang hingga saat ini

masih terus mensupport dan memolong saya dalam menyusun Tugas akhir ini.

11. Segenap Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Teknik Program Studi Teknik Sipil Univeritas Fajar Makassar.
12. Serta banyak pihak dengan segala kerendahan hati membantu saya dalam menyelesaikan laporan ini.

Dengan hal ini kritik yang tentu sangat diperlukan untuk menolong membangun dan sempurnanya tugas akhir ini demi menambah ilmu bagi penyusun tugas akhir ini tentunya.

Demikian sepatah kata dari penulis, assalamualaikum warahmatullahi wabarakatu.

Makassar,20 Juli 2022

Penyusun

William Morgan Todolo

1820121142

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
I.1 Latar Belakang.....	1
I.2 Rumusan Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
I.3 Tujuan Penelitian.....	2
I.4 Manfaat Penelitian.....	2
I.5 Batasan Masalah.....	3
I.6 Tinjauan Pustaka.....	3
I.7. Metode Penelitian.....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>4</b>
II.1 Penelitian Terdahulu.....	4
II.2.1 Pengertian Motivasi.....	4
II.2.2 Teori Motivasi.....	5
II.2.3 Metode Motivasi.....	7
II.2.4 Proses Motivasi.....	8
II.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	9
II.3 Kompetensi Kerja.....	10
II.3.1 Pengertian Kompetensi Kerja.....	10
II.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja.....	11
II.3.3 Pentingnya Kompetensi kerja.....	11
II.4 Produktivitas Kerja.....	12

II.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
II.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
II.4.3 Peningkatan Produktivitas Kerja.....	14
II.4.4 Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja .....	15
II.5 Regresi Linier Berganda.....	17
II.5.1 Pengertian Regresi Linier Berganda.....	17
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	19
III.2 Pengambilan data.....	19
III.3 Metode Pengumpulan Data.....	20
III.4 Olah Data .....	21
III.4.1 Variabel Penelitian.....	21
III.5 Analisis Data .....	22
III.5.1 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	22
III.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	22
III.6 Bagan Alur Penelitian .....	22
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
IV.1 Data Proyek.....	24
IV.2 Identitas Responden Pekerja.....	24
IV.3 Uji Instrumen Penelitian .....	26
IV.3.1 Uji Validitas .....	26
IV.3.2 Uji Reabilitas .....	27
IV.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	28

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>32</b>
V.1 Kesimpulan.....	32
V.2 Saran.....	33
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>34</b>

## DAFTAR TABEL

III.1 Tabel Penilaian kuisisioner.....	21
IV.2 Tabel Kategori Usia .....	24
IV.3 Tabel Pengalaman Kerja.....	25
IV.4 Tabel Tingkat Pendidikan.....	26
IV.5 Tabel Biodata Responden.....	27
IV.5 Tabel Uji Validitas.....	28
IV.6 Tabel Reliability Statistics.....	29
IV.7 Tabel Coefficients <sup>a</sup> .....	30
IV.8 Tabel Variabel Signifikan.....	31
IV.9 Tabel Persentase Nilai Beta.....	32

## DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1 Lokasi Objek Penelitian.....	20
Gambar III.2 Bagan Alur Penelitian.....	24

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>A. LAMPIRAN GAMBAR DOKUMENTASI.....</b>	<b>37</b>
A.1. Gaambar dokumentasi pada saat tukang dan mandor bekerja pada siang hari	
A.2. Gaambar dokumentasi pada saat tukang dan mandor bekerja pada malam hari	
<b>B. LAMPIRAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>41</b>
B.1. Hasil Perhitungan Ttabel, Rtabel dan Ftabel menggunakan Microsoft Excel.	
<b>Tabel Distribusi r</b>	
<b>Tabel Distribusi t</b>	
B.2. Hasil Uji validalitas dan Uji reabilitas menggunakan aplikasi SPSS 24.	
<b>Hasil Uji Validalitas Variabel X1</b>	
<b>Hasil Uji Validalitas Variabel X2</b>	
<b>Hasil Uji Validalitas Variabel X3</b>	
<b>Hasil Uji Validalitas Variabel X4</b>	
<b>Hasil Uji Validalitas Variabel Y</b>	
<b>Hasil Uji Reabilitas Variabel</b>	
B.3. Hasil Analisis data Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 24.	
<b>C. LAMPIRAN FORMAT KUISONER DAN HASIL KUISONER.....</b>	<b>50</b>
C.1 Lampiran format kuesioner yang telah di isi oleh responden.	
C2. Hasil kuesioner yang telah di isi oleh responden.	
C3. Biodata Responden yang telah isi kuesioner.	
C4. Hasil data variabel pengisian kuesioner.	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang**

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu perusahaan konstruksi di Indonesia untuk mengembangkan semangat bekerja baik di perusahaan konsultan maupun di perusahaan kontraktor tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada tukang dan mandor dalam bekerja. Motivasi kerja tukang dan mandor dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, inspirasi yang ada dalam diri seorang ialah daya dorong utama yang menunjukkan suatu perilaku untuk sampai tujuan yang lebih baik. Seringkali individu merasa bahwa motivasi kerja dapat diciptakan dengan asumsi mereka mendapatkan penghargaan yang besar dan adil, namun sebenarnya meskipun mereka telah diberikan penghargaan yang besar, pekerjaan mereka belum tentu akan baik lagi kedepannya. Semua ini memiliki maksud, tujuan dan penjelasan yang mendorong motivasi kerja seseorang untuk bekerja seperti itu, atau pada akhirnya,

Berdasarkan hasil observasi yang telah didapatkan pada proyek konstruksi preservasi jalan dalam kota yang dilakukan oleh PT. Karya Mega Ulang terlihat bahwa motivasi kerja tukang dan mandor masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sering terjadinya keterlambatan jadwal dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban dari tukang dan mandor dalam hal ini dapat dilihat bahwasanya tukang dan mandor pada saat bekerja sangat membutuhkan motivasi kerja didalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik meneliti tentang motivasi kerja di dunia perusahaan kontruksi bagi tukang dan mandor dalam bekerja untuk produktivitas kerja yang lebih bagus lagi. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk meneliti dengan judul **“Analisis Macam-Macam Faktor Motivasi Kerja Terhadap Tukang Dan Mandor Pada Proyek Kontruksi”** (pada studi kasus preservasi jalan dalam kota Makassar dimana ialah PT. Karya Mega Ulang)

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Ulang?
2. Faktor-faktor apa yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Ulang?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja pada pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dijalankan oleh PT Karya Mega Ulang.
2. Mengetahui faktor pengaruh yang paling dominan pada pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dijalankan oleh PT Karya Mega Ulang.

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti  
Memberi pengetahuan tentang kinerja pekerja yang nanti bisa jadi bekal nanti.
2. Bagi pihak lain  
Mengetahui besarnya pengaruh motivasi pekerja pada kinerja pekerja, hingga nantinya jika ada kenaikan produktivitas dari tenaga kerja, ini akan jadi bahan acuan.
3. Manfaat untuk Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Fajar  
Hasil penelitian ini bisa dipakai sebagai bahan masukan bagi berkembangnya ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, terutama bagi Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Fajar.

#### **I.5 Batasan masalah**

1. Penelitian dijalankan pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar yang pengusahanya sendiri ialah PT. Karya Mega Ulang.
2. Analisa dan pengelolaan hasil penelitian ini dijalankan pada faktor motivasi kerja apa yang paling berpengaruh motivasi kerja pekerja.
3. Pekerja yang akan diberi kuesioner dalam penelitian ini ialah 26 orang total pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar oleh PT.Karya Mega Ulang.
4. Metode pengolahan data dijalankan dengan metode SPSS pada Microsoft Excel

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **II.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dulu yang terikat dengan pengaruh faktor motivasi kerja pekerja yang ingin sampai tujuan yang diinginkan ialah:

1. H. Teman Koesmono 2005 Judul: Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta produktivitas pekerja di sektor kayu menengah di Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan efisiensi kerja karyawan khususnya yang bergerak di bidang manufaktur. Hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Eko Santoso 2006 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Penghargaan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Bank Sentral Kudus”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kebahagiaan, pendapatan dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Singkatnya, kepemimpinan yang lebih baik berarti kinerja karyawan yang lebih baik. Ada hubungan yang signifikan antara produktivitas karyawan dengan motivasi kerja. Singkatnya, kepemimpinan yang lebih baik berarti kinerja karyawan yang lebih baik. Kompensasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Singkatnya, kepemimpinan yang lebih baik berarti kinerja karyawan yang lebih baik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Singkatnya, kepemimpinan yang lebih baik berarti kinerja karyawan yang lebih baik. Ada banyak pengaruh antara kepemimpinan, motivasi, penghargaan dan disiplin kerja.

## **II.2. Pengertian Motivasi**

Inspirasi berasal dari kata latin 'movere', yang berarti 'motivasi atau pengembangan'. Inspirasi ini hanya dapat diberikan kepada orang-orang, terutama bawahan dan orang-orang yang berpikiran sama. Inspirasi berkaitan dengan bagaimana Anda memotivasi bawahan Anda untuk bekerja keras dan mengerahkan seluruh kemampuan dan kesempatan mereka untuk memahami tujuan organisasi, namun di atas semua itu mereka akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan ingin mencapai hasil kerja yang ideal. Inspirasi penting bagi pekerja pembangunan mengingat dengan inspirasi ini wajar jika setiap individu atau spesialis akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan energik untuk mencapai efisiensi kerja yang tinggi. Hasibuan (1996:92).

Dari definisi di atas, inspirasi dapat dicirikan sebagai isu penting dalam setiap upaya kolektif individu yang bekerja sama untuk sampai tujuan hierarkis, masalah inspirasi bisa dipandang sebagai hal yang sederhana karena pada dasarnya orang didorong dengan mudah, dengan memberikan apa yang mereka miliki. membutuhkan.

### **II.2.2 Teori Motivasi**

Hipotesis syarat (order) Sebagaimana dikemukakan oleh Maslow, Malay S.P. Hasibuan (2009:154) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

1. **Kebutuhan Fisiologis** Kebutuhan untuk mengikuti kehidupan, meliputi kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dll. Keinginan untuk memuaskan kebutuhan ini mendorong orang untuk bertindak dan bekerja keras.
2. **Persyaratan Keamanan (Wellbeing and Security Needs)** Persyaratan kemandirian dari bahaya, khususnya keyakinan bahwa semua baik dari bahaya kecelakaan dan kesejahteraan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan ini mendorong dua struktur, untuk lebih spesifik persyaratan keamanan mental, khususnya keamanan mental di tempat kerja saat mengurus bisnis dan persyaratan untuk keamanan properti di lingkungan kerja di tempat kerja.
3. **Persyaratan sosial, atau aliansi (Kebutuhan Koneksi atau Pengakuan)** Kebutuhan sosial, aliansi pendamping, kerjasama, dipuja dan disayangi, dan diakui dalam hubungan perkumpulan buruh dan keadaan mereka saat ini. Pada

dasarnya orang biasa lebih suka tidak tinggal sendirian di tempat terpencil, ia dalam setiap hal butuh kehidupan yang berkumpul.

4. Kebutuhan yang mencerminkan kepercayaan (kebutuhan akan prestise atau status) Kebutuhan akan kepercayaan dan pengakuan dari karyawan dan budaya lokal, dan antusiasme untuk pengakuan. Di dunia yang ideal, perbedaan pendapat akan didasarkan pada prestasi, tetapi biasanya tidak demikian. Tetapi pemerintah juga harus menyadari bahwa semakin tinggi status seseorang di depan umum dan di masyarakat, semakin tinggi gengsi yang dimilikinya. Prestise dan status ditingkatkan dengan berbagai contoh status ini.

5. Keinginan aktualisasi diri (self-actualization) Keinginan aktualisasi diri untuk mencapai pekerjaan dengan tingkat kepuasan yang tinggi dengan menggunakan kemampuan, kemampuan, dan potensi yang ideal. Kebutuhan ini adalah realisasi akhir dari potensi terbesar seseorang. Keinginan setiap orang untuk memenuhi kebutuhan mereka sepenuhnya dapat bervariasi, dan memenuhi kebutuhan dapat dicapai melalui pionir organisasi yang menawarkan instruksi dan ketentuan.

Hipotesis Pencapaian Mc. Prestasi Clelland sebagaimana dimaksud (Malayu S.P Hasibuan, 2009:162-163) bahwa perwakilan memiliki pegangan energi yang disampaikan dan dipakai dengan mengandalkan kekuatan dorongan, inspirasi seseorang dari keadaan dan pintu terbuka yang ada. Energi ini akan digunakan oleh perwakilan sebab didorong oleh:

1. Termasuk kekuatan rasional dan kebutuhan bawah.
2. Asumsi untuk kemajuan.
3. Penghargaan motivasi ditambahkan ke tujuan.

Hal yang mendorong individu ialah:

1. Persyaratan untuk berprestasi (Need for Accomplishment).

Dorongan utama membujuk sikap kerja keras seorang. Oleh sebab itu, tuntutan prestasi akan mendorong seorang untuk menaikkan imajinasi dan mengarahkan setiap mampu dan tenaga yang dipunyai untuk sampai pelaksanaan pekerjaan yang maksimal.

2. Persyaratan kerjasama (Need for Association).

Persyaratan untuk berpartisipasi, persyaratan untuk aliansi, berubah menjadi dorongan utama yang akan mendorong jiwa kerja seseorang. Selanjutnya,

persyaratan aliansi ini akan membangkitkan semangat para perwakilan untuk bekerja.

### 3. Kebutuhan akan tenaga (Need for Power).

Ini adalah faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan memperkuat dan meningkatkan moral perwakilan dan mengarahkan semua kemampuan untuk mencapai kekuasaan atau posisi tertinggi. Konsep diri manusia membutuhkan lebih banyak kekuatan dan mendorong persaingan. Hipotesis menarik Claude S. George adalah bahwa orang memiliki kebutuhan yang berkaitan dengan iklim dan udara tempat mereka bekerja. Murray S.P. Hasibuan (2009:163), khususnya:

1. Gaji yang adil dan terhormat
2. Peluang untuk mendorong / maju
3. Pengakuan sebagai pribadi
4. Stabilitas profesional
5. Lingkungan kerja yang bagus
6. Pengakuan oleh sekelompok
7. Perlakuan yang adil
8. Pengakuan atas pencapaian

### **II.2.3 Metode Motivasi**

Ada 2 teknik memacu seperti yang dikemukakan oleh Malay S.P Hasibuan (2009:157) berikut:

1. Inspirasi langsung adalah inspirasi (baik berwujud maupun tidak berwujud) yang diberikan langsung kepada pengrajin individu untuk mengatasi masalah dan menghidupkannya. Jadi sifatnya luar biasa seperti pengakuan, hibah, penghargaan, nominasi dll.

2. Masukan menyimpang, adalah inspirasi yang diberikan hanya kantor-kantor yang tidak henti-hentinya mendukung tenaga kerja/kesempurnaan usaha, sehingga perwakilan merasa nyaman dan cemas untuk mengurus tanggung jawabnya.

#### **II.2.4 Proses Motivasi**

##### **1. Tujuan**

Dalam proses perlu ditentukan lebih dulu tujuan organisasi, lalu selanjutnya para bawahan diberitahu kearah tujuan itu.

##### **2. Mengetahui**

Kepentingan di proses motivasi penting tahu keinginan karyawan dan tidak cuma lihat dari sudut kemauan pimpinan dan perusahaan.

##### **3. Komunikasi Efektif**

Di proses motivasi harus dijalankan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan mesti tahu apa yang nanti didapat dan syarat apa saja yang mesti dilewati supaya insentif itu didapat.

##### **4. Integrasi Tujuan**

Di proses motivasi mesti untuk menjalankan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan ialah needs compelx, ialah untuk mendapat laba, perluasaan tempat, namun tujuan karyawan ialah pemenuhan butuh. Jadi tujuan organisasi dan tujuan mesti disatukan dan untuk ini penting adanya kesesuaian motivasi.

##### **5. Fasilitas Manajer di memotivasi mesti memberi fasilitas pada perusahaan dan individu karyawan yang akan menyokong lancarnya terlaksana perkerjaan, contoh memberi bantuan kendaraan pada salesmen.**

##### **6. Team Work**

Manajer mesti melihat team work yang berkordinasi baik yang bias sampai tujuan perusahaan. Team work ini penting sebab dalam suatu perusahaan biasanya ada banyak bagian.

#### **II.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi berasal dari dua sumber: internal dan eksternal. Faktor orang seperti sikap, pendidikan, kepribadian, pengalaman, pengetahuan, dan cita-cita (disebut motivasi intrinsik). Faktor eksternal (motivasi ekstrinsik) berupa gaya kepemimpinan yang lebih tinggi, mendorong atau membimbing seseorang atau mempengaruhi perkembangan suatu situasi (Wursanto, 2000:131).

## **II.3 Kompetensi Kerja**

### **II.3.1 Pengertian kompetensi kerja**

Dessler (2004: 713) berpendapat dari McClelland bahwa kompetensi profesional mengacu pada informasi, keterampilan dan kepribadian orang-orang yang secara langsung mempengaruhi presentasi. Sedarmayanthi (2001:53) merekomendasikan bahwa kinerja adalah kemampuan perwakilan untuk melaksanakan tugas dan prosedur terkait untuk mencapai tujuan organisasi. Dari konsep di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa konsep kapasitas kerja mengacu pada kualitas seorang individu dan kualitas yang membuatnya efektif dalam pekerjaannya.

### **II.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja**

Dessler (2004:715) menyebut faktor yang terpengaruh kompetensi kerja ialah :

#### **1. Pengetahuan akan bisnis**

Sumber daya manusia yang memahami bagaimana segala sesuatu bekerja menambah nilai bagi suatu organisasi. Wawasan ini memungkinkan orang dan aktivitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi bisnis. Mengetahui keterampilan keuangan, strategis, teknis, dan organisasi Anda dapat membantu Anda berperan dalam diskusi strategis. Hubungan tenaga kerja dan staf yang dimiliki oleh karyawan sangat terampil.

#### **2. Manajemen perubahan**

Kemampuan ini memperkuat peran sumber daya manusia sebagai mitra bisnis. Seringkali tantangannya adalah memfokuskan respons organisasi terhadap strategi baru. Posisi terbaik untuk melakukan perubahan ini adalah Sumber Daya Manusia. Keterampilan yang harus dimiliki SDM untuk melakukan perubahan tersebut meliputi kemampuan mendiagnosis masalah, membangun hubungan pelanggan, mengembangkan visi, memimpin, memecahkan masalah, dan menetapkan tujuan. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan (tentang proses perubahan), keterampilan (sebagai agen perubahan), dan kompetensi (pelaksana perubahan).

#### **3. Mengusai praktik sumber daya manusia**

Seperti karyawan lain, sumber daya manusia mesti pintar dalam bidangnya.

Mereka mesti paham teori sumber daya manusia dan mesti bisa memakai teori itu dalam praktiknya.

#### 4. Manajemen budaya

Perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kami menjelaskan peran strategis sumber daya manusia dan mendefinisikan peran sistem. Pada akhirnya, perilaku karyawan yang dihasilkan dari sistem ini menjadi budaya perusahaan. Oleh karena itu, strategi talenta yang baik merupakan indikator penting dari budaya kerja. Bos harus memahami bahwa dia adalah 'orang yang harus mendukung budaya perusahaan'.

#### 5. Menunjukkan kredibilitas personel

Jika keempat hal di atas merupakan landasan kompetensi talenta, maka kepercayaan pada tenaga kerja menjadi landasannya. Kepercayaan terdiri dari tiga dimensi. Pertama, orang harus mewujudkan nilai-nilai perusahaan. Nilai-nilai organisasi yang harus diperhatikan SDM adalah keterbukaan, integritas, kemampuan menjadi team player, kemampuan menghargai karyawan lain, dan kemampuan menanamkan produktivitas yang tinggi pada karyawan.

Kedua, orang membangun kepercayaan ketika mereka memiliki hubungan saling percaya dengan rekan kerja mereka. Kepercayaan muncul ketika SDM dapat bertindak sebagai mitra bagi tim manajemen, berkolaborasi, dan memengaruhi manajemen tanpa memerlukan otoritas. Ketiga, orang bisa mendapatkan rasa hormat dari rekan-rekan mereka jika mereka berperilaku 'dengan sikap yang benar'. (dengan sikap)". Yang kami maksud dengan 'sikap' adalah bahwa orang perlu memahami cara kerja perusahaan, mengungkapkan pendapat yang terinformasi, dan mengusulkan solusi inovatif.

### **II.3.3 Pentingnya Kompetensi Kerja**

#### a. Pengetahuan tentang keadaan dasar dan perspektif hasil logis

Hubungan kritis antara SDM dan kinerja perusahaan merupakan panduan penting untuk memahami proses kinerja kritis dalam suatu organisasi. Juga, ingatlah bahwa kartu indeks ini adalah kumpulan pemikiran tentang apa yang menciptakan harga diri dalam suatu organisasi.

#### b. Memahami kriteria nilai yang baik

Landasan dasar keterampilan manajemen sangat bergantung pada peramalan yang baik. Secara khusus, penilaian harus menggambarkan perkembangan secara akurat.

#### c. Konfirmasi kausalitas

Memahami pemikiran dan metrik kausal membantu menilai hubungan kausal antara bakat dan kinerja. Secara praktis, evaluasi ini dapat berubah dari praduga kritis ke praduga kuantitatif. Tugas utamanya adalah memahami bahwa pengukur itu dapat dibayangkan dan menghitungnya sebagai pintu terbuka yang muncul.

#### d. Menyampaikan konsekuensi dari pekerjaan SDM yang vital kepada bos

Untuk menangani presentasi penting SDM, harus memiliki pilihan untuk memberikan pemahaman tentang efek penting SDM pada bos. Secara khusus, penting untuk dipahami bahwa mereka akan mengklarifikasi beberapa masalah mendesak dan bagaimana konsekuensi dari kerangka estimasi aset manusia akan memberikan jawaban atas pertanyaan mereka.

## **II.4 Produktivitas Pekerja**

### **II.4.1 Pengertian Produktivitas Pekerja**

Sebagai aturan umum, efisiensi adalah korelasi antara konsekuensi latihan (hasil) dan sumber data (input). Dalam perkembangannya, pemikiran efisiensi biasanya dikaitkan dengan efisiensi spesialis dan bisa digambarkan sebagai korelasi antara hasil kerja dan jam kerja. Efisiensi dicirikan sebagai proporsi antara hasil dan informasi, atau proporsi antara hasil penciptaan dan aset lengkap yang digunakan. Dalam proyek pengembangan, proporsi efisiensi adalah perkiraan yang berharga selama siklus pengembangan, yang dapat diisolasi dalam proses melahirkan, biaya material dan perangkat keras. Beberapa pengertian

efisiensi disampaikan oleh Ravianto (1985), mencirikan efisiensi kerja menjadi suatu gagasan yang melihatkan kaaitan antara hasil kerja dan satuan waktu yang diinginkan untuk menciptakan item spesialis. Sutermeister (1976), dalam bukunya *Individuals and Efficiency* menyatakan

"Kami telah merasakan bahwa eksekusi representatif bergantung pada inspirasi dan kapasitas". Efisiensi sesuai pernyataan, yang bergantung pada inspirasi dan kapasitas para ahli yang sebenarnya. Menurut perspektif hierarkis, Sutermeister (1976) lebih lanjut menyatakan bahwa efisiensi adalah "hasil setiap jam pekerja, kualitas dipertimbangkan". Pernyataan ini menunjukkan bahwa efisiensi terus berusaha untuk menghubungkan hasil dengan input, peningkatan efisiensi harus terlihat mengenai kualitas dan jumlah. Hal ini sebenarnya dimaksudkan bahwa meskipun sejauh jumlah tidak ada peningkatan, sejauh kualitas ada peningkatan, sehingga juga ada peningkatan efisiensi. Suharto (1995), dalam bukunya *Ventura Para eksekutif dari Dihitung ke Fungsional*, menyatakan bahwa keseluruhan kegiatan terjadi dalam berbagai keadaan, sehingga pengaturan tenaga kerja harus dilengkapi dengan pemeriksaan efisiensi dan catatan faktor yang berpengaruh.

#### **II.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja**

##### **1. Sumber dari pekerjaan**

Pekerjaan yang membutuhkan banyak latihan dapat membuat pekerjaan tersebut kurang produktif. Itulah sebabnya kami melakukan "studi waktu dan gerak" terlebih dahulu agar gerakan selama operasi cepat dan tepat. Kedua penelitian ini dapat menciptakan gerakan yang efisien, mempermudah pekerjaan dan mengurangi kesalahan karyawan.

##### **2. sumber dari karyawan sendiri.**

Antusiasme dan semangat kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor kunci seperti:

- gaji yang memadai
- Perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan
- Penempatan karyawan Selain kedua faktor di atas

faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja antara lain:

1. Pendidikan

Tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dinilai dari tingkat pendidikannya. Semakin Anda berpendidikan, semakin besar kemungkinan Anda untuk mencapai tujuan yang lebih baik. Jadi, pendidikan berkaitan dengan produktivitas staf.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi besar dalam menaikkan produktifitas. Lingkungan kerja yang bersih bisa berpengaruh karyawan untuk bekerja lebih giat.

5. Motivasi

motivasi oleh pimpinan yang baik akan mengajak dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidak mudah, karna tiap karyawan punya latar belakang, pengalaman, keinginan yang beda.

6. Peralatan yang dipakai

Peralatan yang digunakan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas karyawan perlu mendapat perhatian perusahaan karena produktivitas meningkatkan keuntungan perusahaan. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya keuangan yang dikelola secara efektif dan memerlukan informasi dari penyelenggara dan teknologi yang memungkinkan penggunaan tingkat tinggi.

memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

### **II.4.3 Peningkatan Produktivitas Pekerja**

Tidak adanya perhatian terhadap efisiensi pekerja dalam usaha pembangunan dapat menghambat pekerjaan pembangunan. Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi efektifitas program pembangunan, seperti faktor tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan pengembangan lapangan. Efisiensi profesional merupakan salah satu penentu mendasar dari keberhasilan pelaksanaan proyek pembangunan, tetapi dalam banyak kasus penggunaan tenaga kerja tidak begitu wajib. Misalnya, menganggur, pergi ke tempat istirahat di luar, makan, minum, merokok, dll. Oleh karena itu, manajer harus memiliki kesempatan untuk mengetahui bagaimana mengevaluasi kinerja karyawannya sebelum memberikan saran untuk meningkatkan kinerjanya.

Handoko (1984) menyatakan bahwa untuk meningkatkan efisiensi kerja harus dimungkinkan dalam metodologi yang berbeda, termasuk yang menyertainya:

1. bergerak melalui kerangka bisnis yang digunakan oleh:
  - a. menambah atau mengurangi jumlah tenaga kerja.
  - b. perolehan kerangka kerja waktu tambahan untuk menjalankan program crash.
  
2. Melalui pendekatan administrasi:
  - a. perbaikan teknik kerja dengan lebih mengembangkan asosiasi, pengaturan dan manajemen.
  - b. umumnya, memperluas, merampingkan atau mengurangi variasi item untuk tiap angkatan kerja. Salah satu pendekatan administrasi yang dipakai untuk fokus pada efisiensi kerja adalah studi kerja. Strategi ini menyesuaikan dua teknik, yaitu strategi review dan estimasi kerja. Strategi ini dapat digunakan dengan sengaja untuk membedakan dan meningkatkan atau bekerja pada pameran penggunaan aset dalam usaha. Studi kerja adalah prosedur administrasi yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dengan bekerja pada pemanfaatan aset yang sah. Aset yang digunakan selama interaksi pengembangan adalah: bahan, mesin, manusia, teknik, uang tunai. Penggunaan material dalam siklus pembangunan sangat bergantung pada perencanaan konstruksi yang ideal. Cadangan material dapat dibuat pada

tahap pengembangan inventaris, pemeliharaan, dan transportasi. Pilihan perangkat yang tepat mempengaruhi laju perkembangan interaksi, pertukaran/difusi cepat bahan, baik secara seragam maupun ke atas. Tenaga kerja merupakan aset yang mudah diwujudkan. Karena tidak ada dua pekerja yang memiliki karakteristik yang sama, gaji yang diberikan sangat bergantung pada kemampuan masing-masing profesional. Biaya pekerjaan merupakan faktor waktu dan metode pengembangan yang digunakan. Ini adalah manajer tugas yang bertanggung jawab untuk mengatur waktu konstruksi dan memilih strategi pengembangan.

#### **II.4.4 Cara Meningkatkan Produktivitas Pekerja**

Nasution buku Manajemen Mutu Terpadu yang diambil dari *Ros (2001;209)* mengatakan cara untuk menaikkan produktifitas perusahaan ialah :

1. Menerapkan Program Reduksi Biaya
2. Mengelola Pertumbuhan
3. Bekerja Lebih Tangkas
4. Mengurangi Aktivitas
5. Bekerja Lebih Efektif

penjelasan dari kutipan cara menaikkan produktifitas itu ialah:

1. Menerapkan Program Reduksi Biaya

Pengurangan biaya berarti bahwa lebih sedikit sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan jumlah produk yang sama. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas melalui program pengurangan biaya berarti membagi sejumlah output tertentu dengan biaya yang lebih sedikit. Program pengurangan biaya adalah tentang mengurangi biaya kegiatan yang tidak perlu.

2. Mengelola Pertumbuhan

Mengelola pertumbuhan dan meningkatkan produktivitas berarti menggunakan lebih banyak atau lebih sedikit sumber daya untuk menghasilkan lebih banyak produk dengan kualitas lebih tinggi. Artinya, output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit. Pendekatan untuk meningkatkan produktivitas melalui manajemen pertumbuhan memberikan pengembalian investasi yang lebih besar ketika mereka menghasilkan investasi atau biaya tambahan dengan meningkatkan rasio output pada biaya.

### 3. Bekerja Lebih Tangkas

Peningkatan kinerja untuk langkah ini adalah peningkatan output dengan menggunakan input yang sama. Oleh karena itu, meskipun produksi meningkat, jumlah sumber daya tetap ada, sehingga biaya produksi per unit yang dihasilkan lebih rendah. Memperbaiki perputaran persediaan dan meningkatkan desain produk adalah bentuk kerja yang benar-benar fleksibel.

### 4. Mengurangi Aktifitas

Taktik ini mengajarkan kita untuk mengurangi kegiatan produktif dan melikuidasi atau menyingkirkan aset yang tidak produktif. Dengan demikian, mengurangi output dan mengurangi biaya yang tidak perlu akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

### 5. Bekerja lebih efisien

Produktivitas taktik ini adalah untuk meningkatkan output tetapi menggunakan input yang lebih sedikit. Triknya adalah bekerja lebih efisien untuk mendapatkan lebih banyak hasil dengan lebih sedikit.

## **II.5 Regresi Linier Berganda**

### **II.5.1 Pengertian Regresi Linier Berganda**

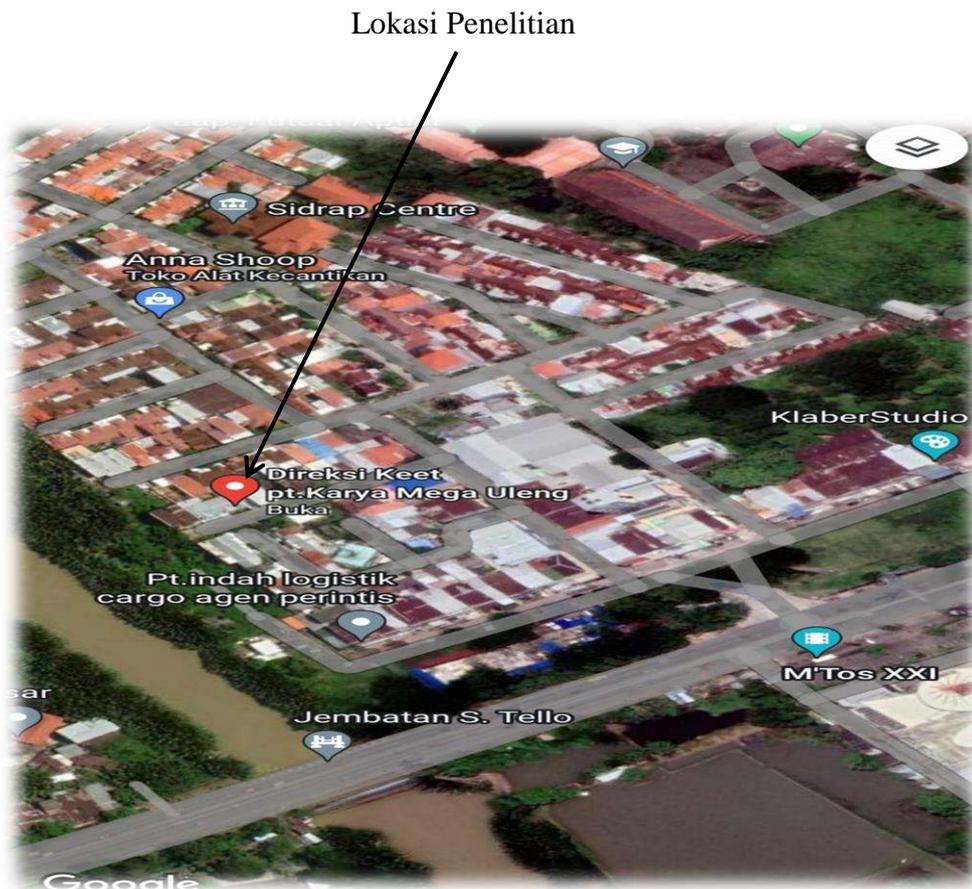
Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel respons. Tujuan dari regresi linier berganda ini adalah untuk memodelkan hubungan linier antara variabel penjelas dan variabel respon. Regresi linier berganda juga merupakan model persamaan yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen/respon ( $Y$ ) dan dua atau lebih variabel independen/prediktor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen/respon ( $Y$ ) mengingat nilai variabel independen/prediktor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Selain itu, kita juga harus dapat menemukan arah hubungan antar variabel terikat.

Uji regresi linier berganda sangat berguna untuk mengetahui pengaruh kualitatif dan kuantitatif suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (simultan). Hasil model persamaan regresi dapat digunakan sebagai pedoman untuk memprediksi hubungan antar variabel selain data sampel populasi

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar dimana kontraktornya ialah PT.Karya Mega Uleng.



Gamabar III.1 Lokasi penelitian

### III.2 Pengambilan Data

Pengambilan data dijalankan dengan sebarakan kuestioner kepada tiap 26 orang pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar. kuestioner yang dipakai ialah kuestioner tertutup, ialah kuestioner yang menulis pertanyaan dan jawaban yang sudah ada.

### III.3 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data primer.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada masing-masing dari 26 warga yang tinggal di proyek perbaikan jalan di Kota Makassar dimana kontraktornya sendiri adalah PT. Karya Mega Uren. Peringkat yang dapat dipahami digunakan untuk menentukan tingkat motivasi kerja karyawan. Jenis skala linier (1-5).

**Tabel III.1 penilaian kuisisioner**

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

#### 2. Data Sekunder.

Data sekunder ialah data yang jelas atau tersedia, di penelitian data sekunder dikumpul lewat:

- a. Nama dan Lokasi Proyek

### III.4. Olah Data

#### III.4.1 Variabel Penelitian

Variabel diperlukan sebagai dasar untuk membuat kuesioner survei. Format kuesioner direncanakan untuk menguji dampak motivator pekerjaan terhadap kinerja pembangun dan pekerja konstruksi. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### 1. Variabel Bebas

Identifikasi variabel bebas dalam penelitian ini dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang diyakini mempengaruhi variabel terikat dan

mengkaji variabel yang berasal dari penelitian sejenis sebelumnya. Variabel-variabel tersebut digunakan sebagai variabel dummy yang ditandai dengan simbol X. Dalam penelitian ini variabel bebas merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- a. Disiplin Kerja (X1)
- b. Pelatihan (X2)
- c. Kinerja (X3)
- d. Kepuasan Kerja (X4)

## 2. Variabel Terikat

ditetapkan di penelitian ini ialah Motivasi kerja Pekerja pada proyek preservasi jalan di kota Makassar dimana pekerjanya ialah PT.Karya Mega Ulang. Yang diberi simbol (Y).

### **III.5. Analisis Data**

Hasil survei dengan menggunakan kuesioner diolah dalam program software statistik (SPSS) untuk mendapatkan hasil. Perhitungan ini memberi kita besarnya masing-masing variabel independen relatif terhadap pengaruhnya terhadap variabel dependen. Anda juga dapat mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya. Proses selanjutnya yang dapat dilakukan adalah pengolahan data, mensintesis, menghitung data yang diperoleh kemudian mengatur data ke dalam kategori, menghitung, menjabarkan, dan menyusun secara sistematis data, yg diolah menggunakan software SPSS ,pengolahan data di penelitian ini dari uji yang memakai bantuan software SPSS 24 untuk mencapai tujuan dari penelitian ini, ada pun tahap pengolahan sebagai berikut :

#### **III.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat difungsikan dengan baik, maka instrument tersebut harus valid dan reliabel. Bahwa instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat.

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran tingkat validitas, dan suatu instrumen dianggap valid jika dapat mengukur dan melaporkan secara memadai data yang diinginkan untuk variabel-variabel yang diuji. Diukur dan dikorelasikan dengan skor total, yaitu skor item. Untuk rasio kemungkinan, uji kemungkinan menggunakan perhitungan momen Pearson. Efektivitas sarana ditentukan oleh korelasi antara skor total dan skor rata-rata berkorelasi, yang kemudian dibandingkan dengan nilai 'r' signifikan. Jika korelasi masing-masing instrumen permintaan lebih besar dari nilai nilai elemen 'r', maka instrumen tersebut dapat diverifikasi dan juga dapat diverifikasi jika:

- Valid jika  $t \text{ bilangan} > t \text{ tabel}$ .
- berarti tidak valid jika  $t < t \text{ tabel}$ .

Pengujian memakai uji dua sisi dengan signifikan 5% (0/05) dengan tingkat kepercayaan 95% jadi nilai r-tabel bisa didapat dengan rumus berikut:

$$df \text{ (degree of freedom)} = n - 2$$

Keterangan :

Df = Derajat Kebebasan

N = Jumlah Pertanyaan

## 2. Uji reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang cukup reliabel untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah berfungsi dengan baik. Jika suatu alat ukur dapat mengukur gejala yang sama beberapa kali dan hasil pengukurannya relatif efisien, maka alat ukur tersebut dapat diandalkan. Menurut Wiratna Sujerweni (2014), aplikasi SPSS yang dilakukan dengan menggunakan metode cronbach's alpha dianggap reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6.

### III.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t-test menggunakan software SPSS 24. Sebuah t-test dilakukan untuk sebagian (hanya) memeriksa tingkat signifikansi dari koefisien regresi. Kami selanjutnya menyelidiki variabel independen mana yang memiliki dampak signifikan terhadap

motivasi karyawan pada proyek pemeliharaan jalan di Kota Makassar dimana PT Karya Mega Ulang sebagai kontraktornya. Uji-t dilakukan dengan membandingkan skor-t dengan tabel-t. Tingkat signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95%.

Uji t dipakai untuk menguji konstanta dari setiap variabel independen (variabel bebas)

Kriteria pengujian:

Diterima jika probabilitas  $> 0.05$

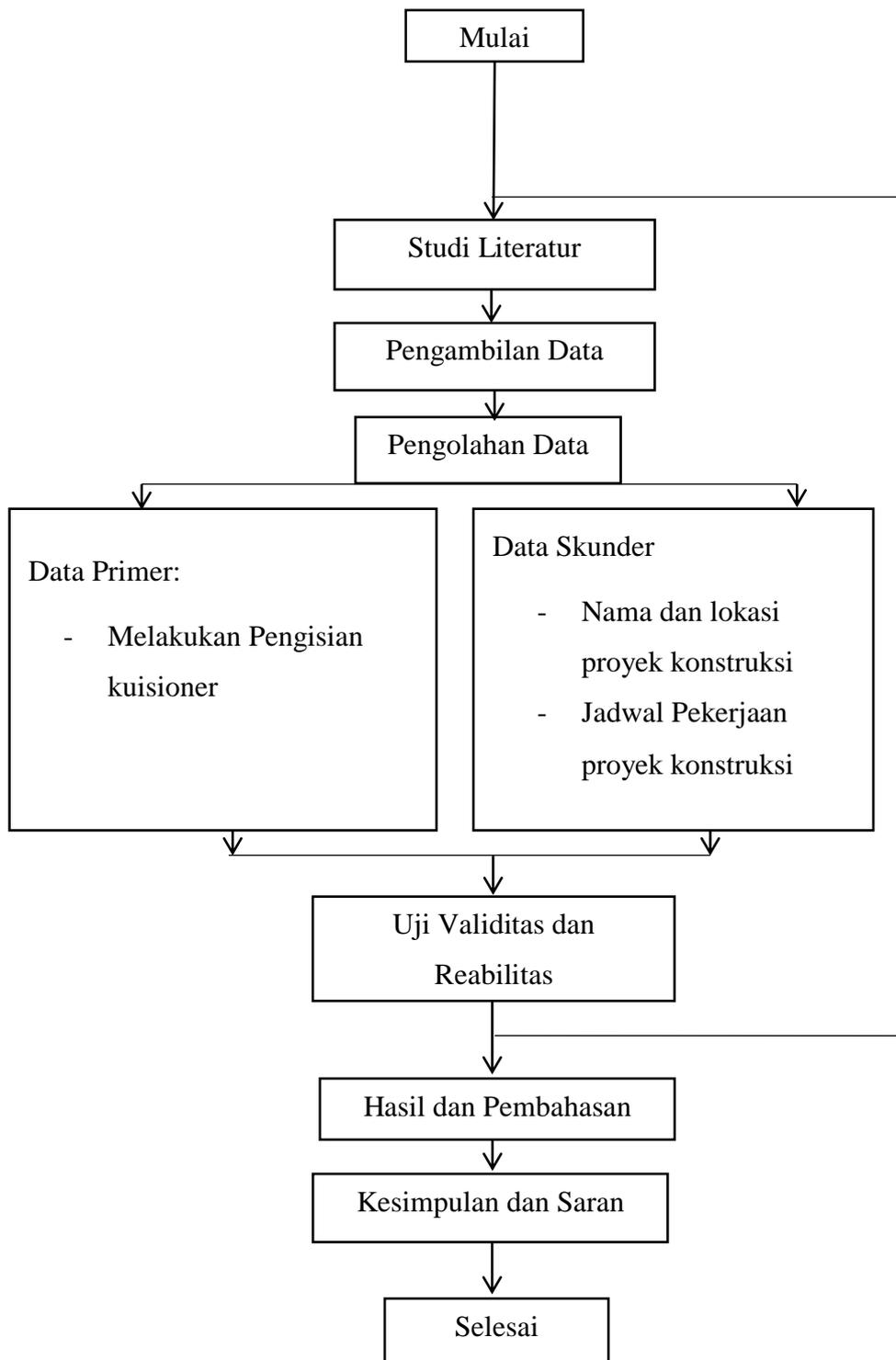
Ditolak jika probabilitas  $< 0.05$

Atau:

Diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

### III.6 Bagan Alur Penelitian



Gambar III.2 Bagan alur penelitian

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### IV.1 Data proyek

Penyajian data didapat lewat sebaran kuesioner kepada 26 responden pada pekerja preservasi jalan dalam kota Makassar oleh PT. Karya Mega Ulang, keusioner yang disebarakan berisi identitas responden. Tingkat motivasi kerja pada tukang dan mandor dilihat lewat persentase keperluan yang berpengaruh motivasi kerja juga persentase singkat.

### IV.2 Identitas Responden Pekerja

#### 1. Identitas sesuai usia.

Total dan persentase terbanyak kategori usia pekerja dari 26 orang penjawab dapat di lihat pada tabel ini:

**Tabel IV.2: Kategori Usia**

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
15--24 Tahun	8	31%
25- 34 Tahun	11	42%
35 -44 Tahun	5	19%
>44 Tahun	2	8%
Total	26	100%

*Sumber: Analisis Data 2022*

Dari hasil jumlah 26 orang responden dapat diketahui bahwa pada rentang usia 25-34 tahun dengan banyaknya responden berjumlah 11 orang dengan persentase 42%

## 2. Identitas sesuai pengalaman kerja

Frekuensi terbanyak tentang pengalaman pekerja yang diambil dari 26 orang penjawab dapat di lihat di tabel ini:

**Tabel IV.3: Pengalaman Kerja**

<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<1 Tahun	1	4%
1 -10 Tahun	12	46%
11 - 20 Tahun	9	35%
>21 Tahun	4	15%
Total	26	100%

*Sumber: Analisis Data 2022*

Dari hasil jumlah 26 orang responden dapat diketahui bahwa pengalaman kerja pada rentang waktu 1-10 tahun dengan banyaknya responden berjumlah 12 orang dengan persentase 46%

### 3. Identitas sesuai Tingkat Pendidikan

Frekuensi terbanyak tentang tingkat pendidikan terakhir yang didapat pekerja yang diambil dari 26 orang bisa di lihat di tabel ini:

**Tabel IV.4: Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SD/Sederajat	2	8%
SMP/Sederajat	6	23%
SMA/Sederajat	15	58%
D3	-	0%
>S1	3	12%
Total	26	100%

*Sumber: Analisis Data 2022*

Dari hasil jumlah 26 orang responden dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pekerja pada rentang waktu SMA/Sederajat dengan banyaknya responden berjumlah 15 orang dengan persentase 58%

**Tabel IV.5: Biodata 26 Responden**

Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pengalaman Kerja	Tingkat pendidikan
Gilang	Laki-Laki	30	16	SMA/Sederajat
Muhamad Ikbal	Laki-Laki	27	9	SMA/Sederajat
Zan	Laki-Laki	27	7	SMP/Sederajat
Michael Mangontan	Laki-Laki	20	3	SD/Sederajat
Faiz	Laki-Laki	29	10	SMA/Sederajat
Christian	Laki-Laki	17	0	SMP/Sederajat
Hendrik pento'	Laki-Laki	26	6	SMA/Sederajat
Martinus	Laki-Laki	28	10	SMA/Sederajat
Atner r s	Laki-Laki	19	2	SMP/Sederajat
NN	Laki-Laki	27	8	SMA/Sederajat
Ambradi	Laki-Laki	48	23	S1
Sennagilang	Laki-Laki	29	11	SMA/Sederajat
Refno Putra	Laki-Laki	31	21	SMA/Sederajat
Alber Jerianto	Laki-Laki	24	13	SMA/Sederajat
Nugie Christian	Laki-Laki	27	14	SMP/Sederajat
Dwiky Topan	Laki-Laki	22	12	SMA/Sederajat
Alpianto Rahmadany	Laki-Laki	23	7	SMA/Sederajat
Zul	Laki-Laki	22	2	SD/Sederajat
Fandy	Laki-Laki	23	4	SMA/Sederajat
Doni	Laki-Laki	22	6	SMP/Sederajat
Niel	Laki-Laki	23	11	SMA/Sederajat
Nurdin	Laki-Laki	30	15	S1
Muhammad idris	Laki-Laki	45	22	SMA/Sederajat
Nur Idham MR	Laki-Laki	25	12	SMP/Sederajat
muh.wilson	Laki-Laki	30	11	SMA/Sederajat
Jenar Zaluvuk	Laki-Laki	32	22	S1

*Sumber: Analisis Data 2022*

### **IV.3. Uji Instrumen Penelitian**

#### **IV.3.1. Uji Validitas**

Uji Validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur atau instrumen penelitian yang dipakai dapat mengukur variabel secara tepat. Pengukuran validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria penilaian uji sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, (pada taraf signifikansi 5%) maka instrumen penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, (pada taraf signifikansi 5%) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

Untuk melihat r tabel digunakan rumus  $df = N-2$  yaitu  $28-2 = 26$ , kemudian dilakukan pengecekan pada dengan tingkat signifikansi 5% pada tabel. Maka didapat nilai sebesar 0,374. Berikut tabel hasil uji validitas menggunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS) tiap variabel :

**Tabel IV.6: Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,000	0,853	0,374	Valid
	X1.2	0,000	0,791	0,374	Valid
	X1.3	0,000	0,698	0,374	Valid
	X1.4	0,000	0,866	0,374	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,000	0,911	0,374	Valid
	X2.2	0,000	0,718	0,374	Valid
	X2.3	0,000	0,869	0,374	Valid
	X2.4	0,000	0,888	0,374	Valid
Kinerja (X3)	X3.1	0,000	0,695	0,374	Valid
	X3.2	0,000	0,813	0,374	Valid
	X3.3	0,000	0,891	0,374	Valid
	X3.4	0,000	0,772	0,374	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0,000	0,856	0,374	Valid
	X4.2	0,000	0,783	0,374	Valid
	X4.3	0,000	0,686	0,374	Valid
	X4.4	0,000	0,857	0,374	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,878	0,374	Valid
	Y.2	0,000	0,679	0,374	Valid
	Y.3	0,000	0,843	0,374	Valid
	Y.4	0,000	0,890	0,374	Valid
	Y.5	0,000	0,732	0,374	Valid

*Sumber: Analisis data 2022*

Berdasarkan data variabel yang didapatkan setelah dilakukan pada pengujian uji validitas hasilnya semua valid dimana nilai r hitung > dari nilai r tabel seperti pada tabel yang ada di atas.

### IV.3.2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten (tidak berubah) dan dapat dipercaya. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria penilaian uji sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  Cronbach's Alpha  $>$  dari  $r$  standar (0,6) maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika  $r$  Cronbach's Alpha  $<$  dari  $r$  standar (0,6) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Berikut tabel hasil uji reabilitas dengan menggunakan program SPSS tiap variabel:

**Tabel IV.7: Reliability Statistics**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	21

*Sumber: Analisis data 2022*

Berdasarkan hasil data yang didapatkan pada saat pengujian uji reabilitas, seluruh pertanyaan mengenai penilaian pemahaman faktor kebutuhan menurut Abraham Maslow memiliki nilai  $r$  Cronbach's Alpha (0.967)  $>$   $r$  standar (0.6). Maka seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel.

### IV.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk taahu pengaruh antara dua atau lebih variabel. Perhitungan model regresi linear berganda memakai Software SPSS 24 Dimana tiap variabel akan dianalisis dan dicari variable-variable yang memiliki pengaruh terhadap Motifasi kerja secara signifikan dengan tingkat signifikansi yang dipakai  $\alpha$  0,05.

Uji parsial (uji-t) ini dimaksudkan untuk menguji secara independen atau mengkonfirmasi hipotesis di antara variabel-variabel independen yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria uji-t adalah nilai sig. Uji nilai  $T_{hit}$  dan  $T_{tab}$ . Jika tingkat signifikansi  $<$  0,05 dan nilai

$T_{hit} > T_{tab}$ , maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk nilai taraf signifikansi  $> 0,05$  dan  $T_{hit} < T_{tab}$ , variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hal ini terlihat jelas pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.8: Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,110	0,381		-0,289	0,775
Disiplin Kerja (X1)	0,154	0,074	0,122	2,076	0,050
Pelatihan (X2)	0,368	0,066	0,301	5,556	0,000
Kinerja (X3)	0,806	0,067	0,652	11,987	0,000
Kepuasan Kerja (X4)	-0,079	0,068	-0,062	-1,166	0,257

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Sumber: Analisis data 2022

Dari tabel Coefficients, dapat diketahui nilai  $T_{hit}$  dan nilai sig. dan nilai  $T_{tab}$  dari penelitian ini sebesar 2,056. Pada pengujian ini terdapat empat variabel X yang di uji dan di dapatkan hipotesis sebagai berikut:

- a. Karena  $0,05 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
- b. Variabel pelatihan (X2) memiliki  $T_{hit}$  dan sig sebesar  $5,556 > 2,056$ . Jika  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).
- c. Nilai variabel Kinerja (X3) adalah  $11,987 > 2,056$  dan nilai sig. Jika  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja (Y).
- d. Variabel kepuasan kerja (X4) memiliki  $T_{hit}$  dan sig dengan  $-1,166 < 2,056$ . Jika  $0,257 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel empati (X4) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja (Y).

Setelah melakukan Uji Parsial (t test) maka di dapatkan rekapitulasi variabel bebas yaitu Kualitas Pelayanan (X) yang punya pengaruh secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja tukang dan mandor pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Uleng.:

**Tabel IV.9: Variabel Signifikan**

Variabel	A	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,05	0,050	Signifikan
Pelatihan (X2)	0,05	0,000	Signifikan
Kinerja (X3)	0,05	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X4)	0,05	0,257	Tidak Signifikan

*Sumber: Analisis data 2022*

Dari tabel diatas, dapat diketahui variabel-variabel bebas (X) yang terbukti secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja tukang dan mandor pada proyek preservasi jalan dalam kota Makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Uleng. Variabel-variabel yang signifikan tersebut yaitu Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Kinerja (X3).

Berdasarkan analisis data diketahui nilai Beta pada tabel Coefficients<sup>a</sup> menunjukkan bahwa variabel Kinerja (X3) merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Motivasi Kerja (Y) dibandingkan variabel Disiplin Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Variabel Kepuasan Kerja (X4) tidak di perhitungkan karena tidak signifikan. Bisa di lihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.10: Presentase Nilai Beta**

Nilai Beta	Presentase
0,122	12,2%
0,301	30,1%
0,652	65,2%

*Sumber: Tabel Coefficients<sup>a</sup>*

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui pengaruh Kinerja (X3) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 0,652 atau 65,2% yang berarti Kinerja mampu mempengaruhi Motivasi Kerja 65,2%, sedangkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 0,122 atau 12,2% yang berarti Disiplin Kerja mampu mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 12,2% dan besarnya pengaruh Pelatihan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y) adalah 0,301 atau 30,1% yang berarti Pelatihan mampu mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 30,1% Dapat disimpulkan bahwa Kinerja (X3) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pekerja kontruksi preservasi jalan yang di kerjakan PT. Karya Mega Uleng di Kota Makassar.

**Keterangan :**

**Y** = Motivasi Kerja

**X1** = Disipilin Kerja

**X2** = Pelatihan

**X3** = Kinerja

**X4** = Kepuasan Kerja

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja tukang dan mandor pada proyek kontruksi preservasi jalan dalam kota Makassar yang dikerjakan oleh PT. Karya Mega Uleng, dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Dimana jumlah yang dilakukan dari 26 responden dengan pengujian empat variabel bebas yang di uji menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24 menunjukkan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), kinerja (X3), berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Maka dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Uleng adalah Disiplin kerja, Pelatihan dan Kinerja.
2. Dimana jumlah yang dilakukan dari 26 responden dengan pengujian empat variabel bebas yang di uji menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 24 menunjukkan bahwa tiga variabel yaitu disiplin kerja (X1), pelatihan (X2), kinerja (X3) berpengaruh secara signifikan. Dari ketiga variabel tersebut dapat di ketahui Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap pekerja pada proyek preservasi jalan dalam kota makassar yang dilakukan oleh PT Karya Mega Uleng adalah Kinerja dengan nilai Beta 0,652 atau 65,2%.

## **V.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar Motivasi kerja pekerja lebih optimal dilakukan program pelatihan yang baik untuk para pekerja, adanya partisipasi dalam pembuatan keputusan, program kesehatan yang baik serta kesesuaian pembayaran upah lembur untuk pekerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang mengambil penelitian sejenis, disarankan menambah variabel penelitian agar data yang didapatkan lebih kompatibel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi dan Djondoko, D. (2004). "Spesialis Inspirasi Dalam Beberapa Usaha Pembangunan di Surabaya" Aspek Perancangan Struktural.
- A. selanjutnya, Ilham, J.A (2015). "Pengaruh Pekerjaan Inspirasi Pakar Terhadap Pelaksanaan Pembangunan Gedung" Tata Cara SENATEK 2015 Insan Perancangan, Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwokerto.
- Drs. H. Malayu S.H Hasibuan (1996&2009). "Asosiasi dan Inspirasi" Alasan Peningkatan Efisiensi, Jakarta "Bumi Pendidikan. Desseller, Gary, "Aset Manusia Para eksekutif," edisi ke-10., vol. 1, PT. Rekor Pertemuan Pendidikan Gomes (2007). "Manusia aset dewan" Hidayat, F. (2009). "Inspirasi Buruh Dalam Tugas Pembangunan di Kota Bandung". Media Perancangan Struktural, (9), hlm.57-70. Langford, D., Hancock, M.R., Kolega, R. juga, Badai, A.W. (1995).
- Ishak. (2003). Aset Manusia Para Pelaksana, Perguruan Tinggi Trisakti, Jakarta.
- Ross. (2001). "dimasukkan buku eksekutif" Simanjuntak Manlian,
- Soekiman, A. juga, Purbasakti, B.U (2013). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inspirasi Kerja Para Pakar Berbakat dalam Pengembangan Bisnis" Public Gathering pada Structural Designing 7 (Pengaturan 7), Perguruan Tinggi Sebelas Maret.
- Ishak. (2003). Aset Manusia Para Pelaksana, Perguruan Tinggi Trisakti, Jakarta.
- Ross. (2001). "dimasukkan buku eksekutif" Simanjuntak Manlian, A. juga, Ilham, J.A (2015). "Pengaruh Inspirasi Kerja Buruh Terhadap Pameran Pengembangan Tempat Usaha Tinggi Di Kawasan Kuningan, Jakarta Selatan" Tata Cara Tenaga Perancangan SENATEK 2015 Perguruan Tinggi Muhammadiyah Purwokerto.
- Soekiman, A. juga, Purbasakti, B.U (2013). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inspirasi Kerja Buruh Berbakat Dalam Pengembangan Usaha" Rapat Umum Perancangan Struktur 7 (Setting 7), Perguruan Tinggi Sebelas Maret.

# LAMPIRAN

## A. LAMPIRAN GAMBAR DOKUMENTASI

### A.1. Gambar dokumentasi pada saat tukang dan mandor bekerja pada siang hari





A.2. Gambar dokumentasi pada saat tukang dan mandor bekerja pada malam hari.





## B. LAMPIRAN ANALISIS DATA

B.1. Hasil Perhitungan Ttabel, Rtabel dan Ftabel menggunakan Microsoft Excel.

### Tabel Distribusi r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Tabel Distribusi t

dk	$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

B.2. Hasil Uji validalitas dan Uji reabilitas menggunakan aplikasi SPSS 24.

**Hasil Uji Validalitas Variabel X1**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,468*	,473*	,784**	,853**
	Sig. (2-tailed)		0.016	0.015	0.000	0.000
	N	26	26	26	26	26
X1.2	Pearson Correlation	,468*	1	,431*	,642**	,791**
	Sig. (2-tailed)	0.016		0.028	0.000	0.000
	N	26	26	26	26	26
X1.3	Pearson Correlation	,473*	,431*	1	0.349	,698**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.028		0.081	0.000
	N	26	26	26	26	26
X1.4	Pearson Correlation	,784**	,642**	0.349	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.081		0.000
	N	26	26	26	26	26
TotalX1	Pearson Correlation	,853**	,791**	,698**	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	26	26	26	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Hasil Uji Validalitas Variabel X2

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,518**	,819**	,749**	,911**
	Sig. (2-tailed)		0.007	0.000	0.000	0.000
	N	26	26	26	26	26
X2.2	Pearson Correlation	,518**	1	,409*	,550**	,718**
	Sig. (2-tailed)	0.007		0.038	0.004	0.000
	N	26	26	26	26	26
X2.3	Pearson Correlation	,819**	,409*	1	,690**	,869**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.038		0.000	0.000
	N	26	26	26	26	26
X2.4	Pearson Correlation	,749**	,550**	,690**	1	,888**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000		0.000
	N	26	26	26	26	26
TotalX2	Pearson Correlation	,911**	,718**	,869**	,888**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	26	26	26	26	26

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validalitas Variabel X3

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,409*	,550**	0.328	,695**
	Sig. (2-tailed)		0.038	0.004	0.102	0.000
	N	26	26	26	26	26
X3.2	Pearson Correlation	,409*	1	,690**	,473*	,813**
	Sig. (2-tailed)	0.038		0.000	0.015	0.000
	N	26	26	26	26	26
X3.3	Pearson Correlation	,550**	,690**	1	,587**	,891**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000		0.002	0.000
	N	26	26	26	26	26
X3.4	Pearson Correlation	0.328	,473*	,587**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	0.102	0.015	0.002		0.000
	N	26	26	26	26	26
TotalX3	Pearson Correlation	,695**	,813**	,891**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	26	26	26	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Hasil Uji Validalitas Variabel X4

#### Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	TotalX4
X4.1	Pearson Correlation	1	,468*	,468*	,773**	,856**
	Sig. (2-tailed)		0.016	0.016	0.000	0.000
	N	26	26	26	26	26
X4.2	Pearson Correlation	,468*	1	,409*	,614**	,783**
	Sig. (2-tailed)	0.016		0.038	0.001	0.000
	N	26	26	26	26	26
X4.3	Pearson Correlation	,468*	,409*	1	0.331	,686**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.038		0.098	0.000
	N	26	26	26	26	26
X4.4	Pearson Correlation	,773**	,614**	0.331	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.098		0.000
	N	26	26	26	26	26
TotalX4	Pearson Correlation	,856**	,783**	,686**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	26	26	26	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

### Hasil Uji Validalitas Variabel Y

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	,518**	,819**	,749**	,476*	,878**
	Sig. (2-tailed)		0.007	0.000	0.000	0.014	0.000
	N	26	26	26	26	26	26
Y.2	Pearson Correlation	,518**	1	,409*	,550**	0.328	,679**
	Sig. (2-tailed)	0.007		0.038	0.004	0.102	0.000
	N	26	26	26	26	26	26
Y.3	Pearson Correlation	,819**	,409*	1	,690**	,473*	,843**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.038		0.000	0.015	0.000
	N	26	26	26	26	26	26
Y.4	Pearson Correlation	,749**	,550**	,690**	1	,587**	,890**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.000		0.002	0.000
	N	26	26	26	26	26	26
Y.5	Pearson Correlation	,476*	0.328	,473*	,587**	1	,732**
	Sig. (2-tailed)	0.014	0.102	0.015	0.002		0.000
	N	26	26	26	26	26	26
TotalY	Pearson Correlation	,878**	,679**	,843**	,890**	,732**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	26	26	26	26	26	26

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reabilitas Variabel

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.967	21

B.3. Hasil Analisis data Regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 24.

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X4), Pelatihan (X2), Kinerja (X3), Disiplin Kerja (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.110	0.381		-0.289	0.775
	Disiplin Kerja (X1)	0.154	0.074	0.122	2.076	0.050
	Pelatihan (X2)	0.368	0.066	0.301	5.556	0.000
	Kinerja (X3)	0.806	0.067	0.652	11.987	0.000
	Kepuasan Kerja (X4)	-0.079	0.068	-0.062	-1.166	0.257

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

## **C. LAMPIRAN FORMAT KUESIONER DAN HASIL KUESIONER**

C.1 Lampiran format kuesioner yang telah di isi oleh responden.

### **KUESIONER**

#### **“ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI”**

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Pengalaman Kerja :

- < 1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

#### **Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ( √ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda ( √ ) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS) 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.					
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik .					
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					

		1	2	3	4	5
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan					
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.					
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.					
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.					
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja					

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .					
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.					

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					

C2. Hasil kuesioner yang telah di isi oleh responden.

KUESIONER  
"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP  
TURANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Demikian ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang  
diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan informasi yang sangat berarti bagi  
saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya  
ucapkan terima kasih.

Identitas responden  
Nama : **MURAHINGA D. AKMAL**  
Umur : **30 TAHUN**  
Pendidikan : **SMA**  
Pengalaman Kerja : **10 TAHUN**

< 1 Tahun  
 1-10 Tahun  
 11-20 Tahun  
 21-30 Tahun

**Pemujuk Pengisian**

- Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
- Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
3 = Kurang Setuju (KS)  
4 = Setuju (S)  
5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					✓
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.				✓	
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					✓
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					✓
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.					✓
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan.					✓
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.					✓
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.					✓
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					✓

III PELATIHAN		1	2	3	4	5
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					✓
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					✓
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja.					✓

IV KINERJA		1	2	3	4	5
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan.				✓	
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					✓
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					✓
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.					✓

V KEPUASAN KERJA		1	2	3	4	5
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan				✓	
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				✓	
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				✓	
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya				✓	

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : Michael Mangantan

Umur : 20 tahun

Pendidikan : SD

Pengalaman Kerja :

- < 1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I Motivasi Kerja</b>						
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan					✓
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.				✓	
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik					✓
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					✓
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					✓

		1	2	3	4	5
<b>II DISIPLIN KERJA</b>						
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan					✓
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.				✓	
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.				✓	
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					✓

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					✓
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					✓
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja					✓

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .				✓	
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					✓
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					✓
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.					✓

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					✓
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				✓	
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				✓	
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					✓

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : *Hendrik Panto*

Umur : *26 tahun*

Pendidikan : *SMA*

Pengalaman Kerja : *6 tahun*

- <1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.		✓			
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan-rekan saya lakukan.		✓			
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.		✓			
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.		✓			
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.		✓			

	Pernyataan	1	2	3	4	5
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan.		✓			
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.		✓			
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.		✓			
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.		✓			

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.		✓			
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.		✓			
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.		✓			
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja		✓			

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .		✓			
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.		✓			
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.		✓			
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.		✓			

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan		✓			
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya		✓			
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan		✓			
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya		✓			

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : *Falz*

Umur : *23 Tahun*

Pendidikan : *SMA*

Pengalaman Kerja : *10*

- ~~1-5 Tahun~~
- 1-10 Tahun
- ~~11-20 Tahun~~
- ~~21-30 Tahun~~

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda ( ✓ ) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda ( ✓ ) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.				✓	
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.					✓
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					✓
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					✓
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman				✓	

		1	2	3	4	5
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan.					✓
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.				✓	
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.			✓		
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					✓

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan					✓
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					✓
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja					✓

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .					✓
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					✓
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					✓
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.				✓	

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					✓
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya				✓	
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan			✓		
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					✓

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : ZAN

Umur : 27

Pendidikan : SMP

Pengalaman Kerja : 7 tahun

- < 1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

**Petunjuk Pengisian**

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I Motivasi Kerja</b>						
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.				✓	
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.				✓	
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					✓
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.			✓		
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					✓

	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>II DISIPLIN KERJA</b>						
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan					✓
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.					✓
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.				✓	
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					✓

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					✓
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja.			✓		

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .				✓	
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					✓
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.			✓		
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.					✓

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					✓
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					✓
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				✓	
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					✓

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : *Martines*

Umur : *28*

Pendidikan : *SMA*

Pengalaman Kerja : *10 tahun*

- < 1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.					✓
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.				✓	
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.					✓
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.					✓
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.					✓

	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan.					✓
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.					✓
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.				✓	
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					✓

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.					✓
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.					✓
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja					✓

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .				✓	
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.					✓
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.					✓
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.					✓

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan					✓
2	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					✓
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				✓	
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					✓

KUESIONER

"ANALISIS PENGARUH FAKTOR MOTIVASI KERJA TERHADAP TUKANG DAN MANDOR PADA PROYEK KONTRUKSI"

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama : CHRISTIAN

Umur : 17 TAHUN

Pendidikan : SMP

Pengalaman Kerja :

- < 1 Tahun
- 1-10 Tahun
- 11-20 Tahun
- 21-30 Tahun

Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
- Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban. Keterangan Skor Penilaian :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Nilai Target				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.				✓	
2	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.				✓	
3	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik.				✓	
4	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.				✓	
5	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman				✓	

		1	2	3	4	5
<b>II</b>	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja perusahaan				✓	
2	Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan.				✓	
3	Saya selalu berlaku ramah dengan pimpinan maupun rekan kerja.				✓	
4	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan				✓	

		1	2	3	4	5
<b>III</b>	<b>PELATIHAN</b>					
1	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
2	Keterampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan standar perusahaan.				✓	
3	Saya selalu mencari informasi terbaru dan pengetahuan baru untuk menambah keterampilan dalam bekerja.				✓	
4	Saya mengikuti pelatihan seminar untuk menambah pengalaman kerja				✓	

		1	2	3	4	5
<b>IV</b>	<b>KINERJA</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas/pekerjaan .				✓	
2	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan SOP.				✓	
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP.				✓	
4	Saya selalu melakukan absensi di tempat kerja.				✓	

		1	2	3	4	5
<b>V</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan				✓	
2	Saya senang dengan pekerjaan saat Ini karena sesuai dengan kemampuan saya				✓	
3	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan				✓	
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya				✓	

C3. Biodata Responden yang telah isi kuesioner.

Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pengalaman Kerja	Tingkat pendidikan
Gilang	Laki-Laki	30	16	SMA/Sederajat
Muhamad Ikbal	Laki-Laki	27	9	SMA/Sederajat
Zan	Laki-Laki	27	7	SMP/Sederajat
Michael Mangontan	Laki-Laki	20	3	SD/Sederajat
Faiz	Laki-Laki	29	10	SMA/Sederajat
Christian	Laki-Laki	17	0	SMP/Sederajat
Hendrik pento'	Laki-Laki	26	6	SMA/Sederajat
Martinus	Laki-Laki	28	10	SMA/Sederajat
Atner r s	Laki-Laki	19	2	SMP/Sederajat
NN	Laki-Laki	27	8	SMA/Sederajat
Ambradi	Laki-Laki	48	23	S1
Sennagilang	Laki-Laki	29	11	SMA/Sederajat
Refno Putra	Laki-Laki	31	21	SMA/Sederajat
Alber Jerianto	Laki-Laki	24	13	SMA/Sederajat
Nugie Christian	Laki-Laki	27	14	SMP/Sederajat
Dwiky Topan	Laki-Laki	22	12	SMA/Sederajat
Alpianto Rahmadany	Laki-Laki	23	7	SMA/Sederajat
Zul	Laki-Laki	22	2	SD/Sederajat
Fandy	Laki-Laki	23	4	SMA/Sederajat
Doni	Laki-Laki	22	6	SMP/Sederajat
Niel	Laki-Laki	23	11	SMA/Sederajat
Nurdin	Laki-Laki	30	15	S1
Muhammad idris	Laki-Laki	45	22	SMA/Sederajat
Nur Idham MR	Laki-Laki	25	12	SMP/Sederajat
muh.wilson	Laki-Laki	30	11	SMA/Sederajat
Jenar Zaluvuk	Laki-Laki	32	22	S1

Sumber: Analisis Data 2022

C4. Hasil data variabel pengisian kuesioner.

Y.1	Y.2	Y.3	(Y)			TOTAL	(X1)				TOTAL	(X2)				TOTAL	(X3)				TOTAL	(X4)				TOTAL
			Y.4	Y.5	Y.3		Y.4	Y.5	X1.1	X1.2		X1.3	X1.4	X2.1	X2.2		X2.3	X2.4	X3.1	X3.2		X3.3	X3.4	X4.1	X4.2	
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	
4	5	4	5	5	23	5	3	5	4	17	4	5	4	5	18	5	4	5	5	19	5	3	5	4	17	
4	4	5	3	5	21	5	5	4	5	19	4	4	5	3	16	4	5	3	5	17	5	5	4	5	19	
5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	
4	5	5	5	4	23	5	4	3	5	17	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	5	4	3	5	17	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	
5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19	
4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	
4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17	4	5	4	5	18	
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	
4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	17	4	5	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18	
5	5	5	4	2	21	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	4	2	16	5	4	5	5	19	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	
3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	14	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	3	3	3	3	14	
4	5	4	4	5	22	3	5	4	4	16	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18	3	5	4	4	16	
5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	4	4	5	18	
4	5	3	4	4	20	5	4	5	4	18	4	5	3	4	16	5	3	4	4	16	5	4	5	4	18	
4	5	4	4	4	22	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18	4	5	4	5	18	