

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN BADUNG

Anak Agung Diah Parami Dewi¹, Ir. Mayun Nadiasa², Ida Bagus Putu Yoga Aksa Naradhipa³
e-mail: dhipa25@gmail.com

Aset utama untuk meningkatkan efektivitas maupun produktivitas pada setiap kalamangan pekerja proyek konstruksi adalah sumber daya manusia. Kinerja dari pekerja ini akan dipengaruhi oleh motivasi, sebab motivasi berdampak secara signifikan pada berbagai kepuasan kinerja untuk menghasilkan atau merealisasikan berbagai hal seperti: kebutuhan, harapan, keadilan dan lain-lainnya dalam setiap individu. Motivasi sendiri memiliki kedudukan meningkatkan kinerja yang sangat penting dalam untuk para pekerja dalam proyek konstruksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung. Dalam penentuan sampel metode yang akan digunakan adalah *simple random sampling* yang dimana memenuhi beberapa kriteria sampel berjumlah 30 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis kolerasi berganda, uji determinasi, uji F (uji anova), dan uji t-Test dengan bantuan program SPSS v24. Hasil penelitian ini motivasi dibagi 3 indikator yaitu indikator kebutuhan berpengaruh signifikan dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar 2,146, indikator harapan berpengaruh signifikan dilihat dari hasil uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar 2,202 dan terakhir indikator keadilan juga berpengaruh signifikan dilihat dari hasil uji t dimana didapatkan nilai t hitung sebesar 2,606. Kemudian disimpulkan dari ketiga indikator ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,705. Sedangkan dilihat dari hasil analisis linier berganda diperoleh $Y = 14,458 + 0,280 X_1 + 0,466 X_2 + 0,622 X_3$, dimana salah satunya yaitu keadilan berpengaruh paling dominan sebesar 0,622 dibandingkan dengan indikator motivasi kebutuhan dengan 0,280 dan harapan 0,466.

Kata kunci : Motivasi, Pekerja, Kinerja, dan Proyek konstruksi

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON WORKER PERFORMANCE IN CONSTRUCTION PROJECTS IN BADUNG REGENCY

Abstract:

The main main asset to increase effectiveness and productivity in every experience of construction project workers is human resources. The performance of these workers will be influenced by motivation, because motivation has a significant impact on various performance satisfaction to produce or realize various things such as: needs, expectations, fairness and others in each individual. Motivation itself has a position to increase the importance that is very important for workers in construction projects. This study aims to determine the effect of motivation on the performance of workers on construction projects in Badung Regency. In determining the sample method to be used is simple random sampling which fulfills several sample criteria obtained by 30 respondents. Analysis of the data used is linear multiple regression analysis, multiple analysis, determination test, F test (ANOVA test), and t-test with the help of SPSS v24 program. The results of this study conclude three indicators, namely the indicator of significant needs seen from the results of calculations in which the value of t arithmetic is 2,146, the indicator of expectation of increasing significantly is seen from the results of the t test obtained value of t arithmetic is 2,202 and the last indicator also has a significant influence seen from the results of t test where obtained t value of 2.606. Then it is concluded from the three indicators that motivation has a significant effect on the performance of workers on construction projects in Badung Regency. These values are greater than the t-table value of 1.705. While obtained from the results of multiple linear analysis $Y = 14.458 + 0.280 X_1 + 0.466 X_2 + 0.622 X_3$, where one of the most beneficial is 0.622 which is in accordance with the needs analysis of 0.280 and expectations of 0.466.

Keywords: Motivation, Woker, Peformance, and Construction Project

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan industri konstruksi di Provinsi Bali, khususnya Kabupaten Badung bertambah pesat kemajuannya. Setiap tahunnya pelaksanaan proyek konstruksi terus meningkat, sehingga persaingan yang ada di Kabupaten Badung menjadi semakin ketat yang mengakibatkan kontraktor harus dapat memaksimalkan sumber daya yang ada.

Aspek motivasi saat ini menjadi aspek penting dalam meningkatkan gairah dikalangan pekerja di proyek konstruksi (Soekiman et al., 2010). Dalam hal ini pekerja akan dituntut memiliki keterampilan yang baik. Dalam mewujudkan kepuasan berkerja, kinerja dari pekerja harus dipengaruhi oleh motivasi agar mendapatkan kebutuhan-kebutuhan yang harus dicapainya (Maloney, 1983). Kualitas dalam suatu proyek dipengaruhi dari motivasi dari kinerja sumber daya manusia. Oleh sebab itu berbagai hal tersebut motivasi dari kinerja inilah yang menarik dianalisis dan dikaji.

Untuk mengetahui seberapa dampak pekerja di proyek konstruksi, maka perlu adanya studi yang bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung, dengan harapan kontraktor dapat lebih memberikan motivasi secara produktif dan efisien kepada para pekerja, untuk menunjang keberhasilan suatu proyek konstruksi nantinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

“Movere” adalah istilah lain dari motivasi yang berarti daya penggerak atau dorongan untuk meningkatkan kegairahan saat berkerja agar pekerja mampu lebih produktif dan terpadu untuk dapat mencapai kualitas kepuasan (Malayu 2005:143). Jadi motivasi adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dimana adanya kekuatan dalam diri pekerja untuk mengeluarkan semangat berkerja dan mendapatkan rasa puas dalam diri pekerja.

Teori Motivasi

Pada tindakan kerja tersebut motivasi memiliki hubungan berbagai teori, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan
2. Teori Harapan
3. Teori Keadilan

Pada gambaran motivasi internal dapat dijelaskan dari Teori kebutuhan seperti teori Mashlow dan Alderfer serta McClelland, sedangkan gambaran eksternal dapat dilihat dari teori harapan dan keadilan (Hicks & Gullet 1975). Dari ketiga kelompok teori motivasi tersebut menunjukkan ada tiga sebab suatu tingkah laku tersebut dilakukan oleh seseorang yaitu, untuk mencapai kebutuhan, untuk memenuhi harapan, dan untuk mencapai keadilan. Ketiga kelompok

motivasi tersebut saling melengkapi dalam usaha individu untuk lebih mengenal berbagai tingkah laku manusia menurut motivasi yang dikehendaki.

Indikator Motivasi

Berikut adalah gagasan-gagasan yang memiliki beberapa elemen-elemen indikator motivasi, yang diantaranya:

1. Kebutuhan (*needs*)
Tindakan seseorang untuk mencapai sesuatu dalam memenuhi keinginannya.
2. Harapan (*expectacy*)
Kegiatan yang diperkirakan seseorang untuk memncapai peluang dari hasil yang diinginkannya.
3. Keadilan (*equity*)
Pikiran, perasaan, dan pandangan untuk mencapai hasil diinginkannya yang dapat dipengaruhi dalam pekerjaan mereka.

Kinerja

Sesuatu yang dilakukan pekerja untuk mendapatkan hasil tempat mereka berkerja dari usaha yang telah diberikan, dengan kemampuan terhadap beberapa tugas atau pekerjaan yang dimana pekerja akan mendapatkan prestasi kerja. Ini adalah kriteria dari hasil penilaian atau pengukuran terhadap pekerja didalam suatu organisasi. (Mangkunegara 2009).

Pengaruh Motivasi dan Kinerja Pekerja

Motivasi pekerja terbentuk dari hubungan kinerja pekerja untuk menghadapi situasi kerja didalam manajemen atau organisasi. Kondisi atau energi dari seorang pekerja yang sudah terarah akan mencapai tujuan yang diraih. Sikap mental pekerja inilah yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang bermanfaat di situasi kerja agar memperkuat motivasi kerjanya dan mencapai kinerja semaksimal mungkin.

Proyek Konstruksi

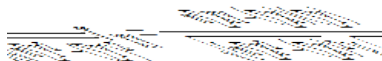
Segala yang berhubungan dengan aktivitas ataupun kegiatan yang diawali adanya poin awal sampai menuju poin akhir untuk mencapai hasil tertentu, proyek konstruksi umumnya menggunakan bermacam kemampuan (*skills*) dari berbagai profesi ataupun dari organisasi. Rangkaian kegiatan proyek konstruksi dikerjakan dengan jangka waktu yang berbeda-beda (Ervianto 2005).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada proyek konstruksi di tahun 2018 dan 2019. Sebelum disebarakan dilakukan pengujian terhadap variabel independen dan dependen yang sudah tercantum.

Uji Validitas

Langka-langkah untuk melihat tingkat kecocokan pada pengukuran yang berisikan isi (*content*) (Silaen 2013). Pengukuran dilakukan dengan rumus 1:



TABEL 1 Hasil Uji Validitas

	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kebutuhan (X ₁)	X _{1.1}	0,733	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,642	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,614	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,721	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,504	0,005	Valid
	X _{1.6}	0,567	0,001	Valid
	X _{1.7}	0,567	0,001	Valid
	X _{1.8}	0,538	0,002	Valid
	X _{1.9}	0,729	0,000	Valid
	X _{1.10}	0,627	0,000	Valid
Harapan (X ₂)	X _{2.1}	0,843	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,758	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,853	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,767	0,000	Valid
Keadilan (X ₃)	X _{3.1}	0,805	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,696	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,760	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,742	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,729	0,000	Valid
	Y ₂	0,525	0,003	Valid
	Y ₃	0,571	0,001	Valid
	Y ₄	0,599	0,000	Valid
	Y ₅	0,606	0,000	Valid
	Y ₆	0,632	0,000	Valid
	Y ₇	0,677	0,000	Valid
	Y ₈	0,531	0,003	Valid

Uji Reliabilitas

Alat ukur untuk menentukan konsistensi instrumen penelitian agar hasil sesuai yang diharapkan atau didapat. (Silaen 2013). Variabel

dikatan reliabel jika memiliki alpha conbrach diatas 0,7. Pengukuran dilakukan dengan rumus 2:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \times (1 - \frac{1}{r})$$

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kebutuhan (X ₁)	0,850	Reliabel
2	Harapan (X ₂)	0,820	Reliabel
3	Keadilan (X ₃)	0,798	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,769	Reliabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Perkiraan untuk mendapatkan hasil dan dimasukkan ke dalam versi berganda. Perkiraan ini dilakukan dengan rumus 3:

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

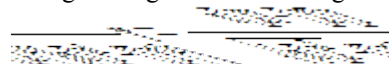
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	14.458	4.295		3.366	.002
Kebutuhan	.280	.131	.357	2.146	.041
Harapan	.466	.212	.320	2.202	.037
Keadilan	.622	.239	.353	2.606	.015

Dari persamaan regresi tersebut, didapat hasil koefisien regresi berganda yang sudah tercantum pada tabel diatas dan persamaan ini diutarakan sebagai berikut:

$$Y = 14,458 + 0,280 X_1 + 0,466 X_2 + 0,622 X_3 + e$$

Analisis Kolerasi Berganda

Penafsiran ini diperoleh dengan cara perhitungan dengan rumus 4 sebagai berikut:



Tabel 4 Hasil Perhitungan Analisis Kolerasi Berganda X1,X2,X3,Y

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.812 ^a	.659	.619

Nilai (r) diatas mendapatkan hasil 0,812, diantaranya 0,80 sampai 1,000 mempunyai variabel motivasi yang diuraikan sebagai berikut: kebutuhan (X₁), harapan (X₂) dan keadilan (X₃) dan memiliki ikatan yang sangat solid terhadap kinerja pekerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Karena perhitungan ini lebih mengarah pada penelitian populasi yang ditetapkan maka memakai rumus 5 *Adjusted R Square*:

$$Adjusted R Square = 1 - (1 - R^2) \times \frac{n-1}{n-k-1} \times 100\%$$

$$= 1 - (1 - 0,659) \times 100\%$$

$$= 0,619 \times 100\%$$

$$= 61,9 \%$$

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.619	2.11670

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Harapan, Kebutuhan

Pengujian tabel ini memberikan hasil dengan besar adjusted R² dengan nilai sebesar 0,619, yang memiliki arti bahwa sebesar 61,9% dipengaruhi oleh motivasi yang memiliki indikator kebutuhan, harapan, dan keadilan. Sedangkan sebesar 38,1% adalah hasil yang tidak dipakai ke dalam jenis pengujian karena faktor yang berbeda.

Uji F (Uji Anova)

Nilai-nilai untuk uji F harus signifikan. Hasil perhitungan diperoleh dengan rumus 6 sebagai berikut:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Dimana:

$$R = 0,812$$

$$n = 30$$

$$k = 3$$

maka:

$$F = \frac{16,738}{1,11}$$

$$= 16,738 \text{ (OK)}$$

Tabel 6 Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224.976	3	74.992	16.738	.000 ^a
	Residual	116.491	26	4.480		
	Total	341.467	29			

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan, Harapan, Keadilan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dikarenakan nilai F kurang dari F tabel yang memiliki nilai (16,738 > 3,37), dijelaskan bahwa secara signifikan variabel-variabel diatas memiliki pengaruh kuat pada indikator motivasi yaitu kebutuhan, harapan, dan keadilan.

Uji T-test

Berdasarkan pada hasil output SPSS v24 regresi linear berganda:

$$b_1 = 0,280$$

$$b_2 = 0,466$$

$$b_3 = 0,622$$

$$S(b_1) = 0,131$$

$$S(b_2) = 0,212$$

$$S(b_3) = 0,239$$

Maka:

$$t_1 = \frac{b_1}{S(b_1)}$$

$$= \frac{0,280}{0,131}$$

$$= 2,146$$

$$t_2 = \frac{b_2}{S(b_2)}$$

$$= \frac{0,466}{0,212}$$

$$= 2,202$$

$$t_3 = \frac{b_3}{S(b_3)}$$

$$= \frac{0,622}{0,239}$$

$$= 2,606$$

Dari hasil perhitungan pada software SPSS, maka diketahui output sebagai berikut:

Tabel 7 Uji T (Uji Parsial/Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14.458	4.295		3.366	.002
Kebutuhan	.280	.131	.357	2.146	.041
Harapan	.466	.212	.320	2.202	.037
Keadilan	.622	.239	.353	2.606	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

PENUTUP

Simpulan

1. Kesimpulan yang didapat dari hasil perhitungan uji t-test diuraikan sebagai berikut:
 - a. Pengaruh Kebutuhan pada Kinerja
Pengaruh kebutuhan menunjukkan memiliki nilai signifikansi hasil yang didapat sebesar 2,146 dengan nilai t-tabel 1,705. Nilai signifikansi ($2,146 > 1,705$), maka mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa indikator harapan memiliki dampak positif pada jalannya proyek konstruksi di Kabupaten Badung.
 - b. Pengaruh Harapan pada Kinerja
Pengaruh kebutuhan menunjukkan memiliki nilai signifikansi hasil yang didapat sebesar 2,202 dengan nilai t-tabel 1,705. Nilai signifikansi ($2,202 > 1,705$), maka mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa indikator harapan memiliki dampak positif pada jalannya proyek konstruksi di Kabupaten Badung.
 - c. Pengaruh Keadilan pada Kinerja
Pengaruh kebutuhan menunjukkan memiliki nilai signifikansi hasil yang didapat sebesar 2,606 dengan nilai t-tabel 1,705. Nilai signifikansi ($2,606 > 1,705$), maka mengindikasikan bahwa H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa indikator harapan memiliki dampak positif pada jalannya proyek konstruksi di Kabupaten Badung.
2. Hasil uji selanjutnya ini memberikan hasil dengan besar adjusted R^2 dengan nilai sebesar 0,619, yang memiliki arti bahwa sebesar 61,9% dipengaruhi oleh motivasi yang memiliki indikator kebutuhan, harapan, dan keadilan. Sedangkan sebesar 38,1% adalah hasil yang tidak dipakai ke dalam jenis pengujian karena faktor yang berbeda.
3. Berdasarkan dari hasil yang sudah dihitung, maka didapat dengan gambaran berikut, yaitu $Y = 14,458 + 0,280 X_1 + 0,466 X_2 + 0,622 X_3$. Maka disimpulkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh motivasi (kebutuhan, harapan, keadilan) dimana salah satunya yaitu keadilan berpengaruh paling dominan sebesar 0,622 dibandingkan dengan indikator motivasi kebutuhan dengan 0,280 dan harapan 0,466.

Saran

Diharapkan yang menangani proyek konstruksi khususnya di Kabupaten Badung agar membenahi pemikiran untuk memberikan motivasi kepada pekerja di lapangan. Karena semakin banyak motivasi yang diberikan maka akan membantu meningkatkan kinerja pekerja sehingga nantinya akan sangat terbantu untuk mendapatkan hasil yang lebih produktif dan efisien.

Penelitian berikutnya agar menambahkan variabel/indikator lain yang dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja karena sebesar 61,9%

kinerja pekerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung memiliki pengaruh besar pada ketiga indikator tersebut, yaitu: kebutuhan, harapan dan keadilan, sedangkan sisanya sebesar 38,1% oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ervianto, I.W. (2005). *Manajemen Proyek Konstruksi Edisi Revisi*. Yogyakarta. Andi.
- Hicks Herber & Gullet, C. Ray. 1975. *Organizations: Theory and Behavior*. New York: McGraw Hil.
- Maloney, W. F. (1981). *Motivation in Construction: A Review*. Journal of the Construction Division, 107(CO4), pp. 641-647.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu, H.S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekiman, A.; Pribadi, K.S.; and Soemardi, B.W (2010). *Challenges in Managing Human Resource in Indonesian Construction Industry*. Proceeding of the 2nd Int'l Postgraduate Conference on Infrastructure and Environment, the Hong Kong Polytechnic University, (1), pp. 314-321.
- Silaen. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Edisi Revisi*. Jakarta : In Media