

MOTIVASI PEKERJA KONSTRUKSI

Yulia Widyaningsih

Jurusan Teknik Sipil, Politeknik Negeri Bandung
Jl. Gegerkalong Hilir, Bandung Barat 40559, Indonesia
E-mail: yulia.widyaningsih@polban.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Manajemen SDM dalam proyek konstruksi dapat dilakukan dengan perencanaan SDM seperti memantau kinerja tim proyek dengan memberikan masukan atau motivasi. Motivasi adalah sebuah kondisi internal yang dapat memberikan semangat untuk dapat bertindak. Paper ini membahas motivasi pekerja konstruksi berdasarkan studi literatur dari studi kasus Aziz dan Hidayat (2017) di Kota Padang dan Andi dan Djendoko (2004) di Kota Surabaya dan akan dicoba penggunaan Uji Spearman Rank Correlation dan Uji Pearson Correlation untuk mengetahui perbedaan respon dari dua populasi data serta akan dibuat urutan rangking faktor motivasi dari 1 sampai 5 berdasarkan kriteria responden yang ada pada penelitian Motivasi Pekerja di Kota Padang. Adapun berdasarkan 2 penelitian tersebut pekerja konstruksi di Kota Padang dan Surabaya masih berada pada level Physiological Needs. Berdasarkan urutan rangking faktor motivasi terhadap kriteria responden faktor motivasi tertinggi adalah upah dan bonus tambahan serta berdasarkan uji korelasi Spearman Rank Correlation dan Pearson Correlation motivasi pada kelompok kriteria responden tidak berbeda secara signifikan.

Kata kunci: motivasi, upah, bonus tambahan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Setiap organisasi hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusia.

Manajemen SDM dalam proyek konstruksi merupakan proses pengelolaan orang-orang yang terlibat dalam proyek, sehingga orang tersebut dapat dimanfaatkan potensinya secara efektif dan efisien. Manajemen SDM dapat dilakukan dengan perencanaan SDM meliputi identifikasi peranan dan tanggung jawab seseorang dalam proyek, menempatkan SDM sesuai kebutuhan untuk menyelesaikan proyek, meningkatkan kompetensi dan interaksi anggota tim proyek, dan memantau kinerja tim proyek dengan memberikan masukan atau motivasi. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi Prawirosentono, 1999:20).

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63)

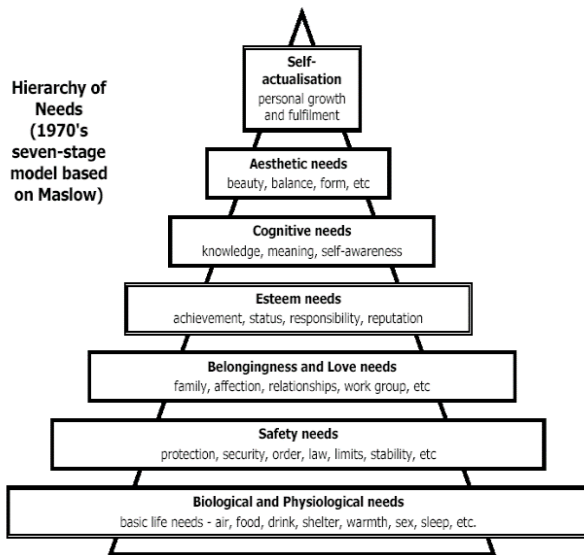
Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja konstruksi adalah motivasi. Motivasi kerja memberikan dorongan yang kuat terhadap seseorang atau tim dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai, hal ini dapat menyebabkan peningkatan prestasi kerja. Makalah ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi serta menentukan alternative peningkatan motivasi pekerja.

1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Weiner, motivasi adalah sebuah kondisi internal yang dapat memberikan semangat untuk dapat bertindak, mampu mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu dan membuat seseorang dapat tetap tertarik dalam suatu kegiatan tertentu.

Berbagai macam teori motivasi kerja telah diungkapkan oleh sejumlah ahli sejak permulaan tahun 1900. Teori ini berkembang terutama dalam bidang ilmu psikologi, manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian-penelitian motivasi kerja terhadap pekerja konstruksi sudah pernah dilakukan, penelitian -penelitian tersebut menerapkan teori motivasi kerja, yaitu teori Maslow.

Teori ini dikenal sebagai teori hirarki kebutuhan Maslow. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman level keberadaan seseorang bahwa manusia memiliki kategori kebutuhan sesuai pada gambar diatas yaitu *psychological needs, safety needs, love needs, esteem needs, cognitive needs, aesthetic needs, self-*



actualization.

Gambar 1. Teori Maslow

Paper ini membahas motivasi pekerja konstruksi berdasarkan studi literatur dari studi kasus Aziz dan Hidayat (2017) di Kota Padang dan Andi dan Djendoko (2004) di Kota Surabaya.

2. Metodologi

Penelitian ini mencakup teori kebutuhan Maslow dimana informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dapat ditemukan dari penelitian sebelumnya.

Metode pengumpulan yang digunakan pada 2 penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang dibuat terdiri dari pengisian data umum responden dan pertanyaan faktor motivasi dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat seseorang. Responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat kepentingan pada masing-masing faktor motivasi. Penelitian dengan judul “Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang” (Aziz dan Hidayat, 2017) menggunakan skala likert 1 sampai 5, sedangkan untuk penelitian mengenai “Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya” (Andi dan Djendoko,

2004) menggunakan skala likert 1 sampai 4. Dengan nilai satu untuk tidak penting, dua untuk kurang penting, tiga untuk penting, dan empat untuk sangat penting.

Selanjutnya wawancara dilakukan untuk memperkuat hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner sehingga dapat diketahui penjelasan yang lebih jelas mengenai hasil penelitian. Pada penelitian Motivasi Pekerja di Kota Padang pertanyaan yang diberikan pada saat wawancara berpedoman pada hasil pengolahan data kuesioner yaitu lima faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja, wawancara dilakukan pada 3 orang pekerja proyek. Faktor Motivasi Pekerja Konstruksi di Kota Padang dan Surabaya dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Faktor motivasi pekerja konstruksi di Kota Padang

No	Faktor Motivasi
1	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Bonus dan upah tambahan
3	Fasilitas tempat tinggal yang baik
4	Adanya pembayaran upah lembur
5	Fasilitas umum yang sudah memadai
6	Fasilitas pekerjaan yang baik
7	Bayaran yang diterima tepat waktu
8	Program keselamatan kerja yang baik
9	Pekerjaan yang baik
10	Program kesehatan yang baik
11	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja
12	Program pengarahan kerja yang baik
13	Program pelatihan kerja yang baik
14	Pengawasan kerja yang baik
15	Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik
16	Adanya dukungan dari keluarga
17	Promosi kenaikan jabatan pekerja yang berprestasi
18	Pekerjaan yang menantang
19	Perusahaan memiliki reputasi yang baik
20	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja
21	Partisipasi dalam pembuatan keputusan
22	Sasaran pekerjaan yang jelas
23	Pengaturan suplai material yang baik
24	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik
25	Jarak tempat kerja yang dekat
26	Adanya waktu <i>deadline</i> /batas akhir pekerjaan

Tabel 2. Faktor motivasi pekerja konstruksi di Kota Surabaya

Hierarki Kebutuhan Maslow
Physiological Needs
o Upah yang baik
o Fasilitas tempat tinggal yang baik

Hierarki Kebutuhan Maslow
<ul style="list-style-type: none"> ○ Bonus dan upah tambahan ○ <i>Overtime</i>
Safety Needs
<ul style="list-style-type: none"> ○ Program keselamatan kerja yang baik ○ Pekerjaan yang baik
Belonging/Social Needs
<ul style="list-style-type: none"> ○ Hubungan yang baik dengan sesama pekerja ○ Program pelatihan yang baik ○ Pengarahan kerja yang baik ○ Pengawasan yang baik
Needs for Esteem
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pengakuan atas pekerjaan
Needs for Self-Actualization
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pekerjaan yang menantang ○ Penerimaan usulan oleh atasan
Lain-lain
<ul style="list-style-type: none"> ○ Sasaran pekerjaan yang jelas ○ Pengaturan suplai material yang baik ○ Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y
 Σx = Total Jumlah dari Variabel X
 Σy = Total Jumlah dari Variabel Y
 Σx^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel X
 Σy^2 = Kuadrat dari Total Jumlah Variabel Y
 Σxy = Hasil Perkalian dari Total Jumlah Variabel X dan Variabel Y

3. Hasil dan Pembahasan

Rata-rata jawaban responden menurut penelitian Motivasi Pekerja di Kota Padang dan Surabaya dapat dilihat pada Tabel 3 dan 4. Berdasarkan Tabel 3. Rata-rata jawaban responden didapatkan lima faktor motivasi tertinggi yaitu:

1. Upah atau gaji yang mencukupi
2. Bonus dan upah tambahan
3. Bayaran yang diterima tepat waktu
4. Adanya dukungan dari keluarga
5. Adanya pembayaran upah lembur

Berdasarkan Tabel 4. Rata-rata jawaban responden didapatkan lima faktor motivasi tertinggi yaitu:

1. Upah yang baik
2. Program keselamatan kerja yang baik
3. Hubungan yang baik dengan sesama pekerja
4. Program pengarahan kerja yang baik
5. Bonus dan upah tambahan.

Pada penelitian Motivasi Pekerja di Kota Padang dan di Kota Surabaya pengolahan data dilakukan dengan mencari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk mengetahui perbedaan respon dari dua populasi data digunakan Uji *Mann-Whitney* pada penelitian Motivasi Kerja di Kota Padang sedangkan pada penelitian Motivasi Pekerja di Kota Surabaya digunakan Uji *Spearman Rank Correlation*. Pada tugas ini akan dicoba penggunaan Uji *Spearman Rank Correlation* dan Uji *Pearson Correlation* untuk mengetahui perbedaan respon dari dua populasi data untuk penelitian pada Motivasi Pekerja di Kota Padang serta akan dibuat urutan ranking faktor motivasi dari 1 sampai 5 berdasarkan kriteria responden yang ada pada penelitian Motivasi Pekerja di Kota Padang.

Persamaan yang digunakan dalam menghitung nilai korelasi menggunakan *Spearman Rank Correlation* dapat dilihat pada persamaan berikut ini.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad (1)$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi *spearman rank*
 d_i = beda antara dua pengamatan berpasangan
 n = total pengamatan

Persamaan yang digunakan dalam menghitung nilai korelasi menggunakan *Pearson* dapat dilihat pada persamaan berikut ini.

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}} \quad (2)$$

Keterangan:

Tabel 3. Rata-rata jawaban responden di Kota Padang

No.	Faktor Motivasi	Kode	Umum	Umur			Status perkawinan		Jumlah Tanggungan		Pendidikan Terakhir			Pengalaman Bekerja		Jenis Proyek	
				≤ 30 tahun	31-40 tahun	≥ 40 tahun	Kawin	Belum Kawin	Tidak Ada Tanggungan	Ada Tanggungan	SD	SMP	≥ SMA	≤ 15 tahun	> 15 tahun	Besar	Kecil
1	Upah/gaji yang mencukupi	Q8	4,54	4,56	4,53	3,90	4,55	4,52	4,57	4,53	4,56	4,65	4,51	4,55	4,50	4,55	4,52
2	Bonus dan upah tambahan	Q9	4,40	4,63	4,24	4,00	4,39	4,43	4,43	4,39	4,22	4,59	4,38	4,41	4,33	4,47	4,2
3	Fasilitas tempat tinggal yang baik	Q10	3,93	4,15	3,74	3,51	3,90	4,04	4,14	3,87	3,78	3,59	4,03	3,93	3,92	4,00	3,72
4	Adanya pembayaran upah lembur	Q11	4,00	4,33	3,74	3,82	3,95	4,17	4,14	3,96	4,00	3,76	4,05	4,01	3,92	4,03	3,92
5	Fasilitas umum yang sudah memadai	Q12	3,79	3,85	3,85	3,18	3,79	3,78	3,95	3,75	3,44	3,47	3,91	3,77	3,92	3,77	3,84
6	Fasilitas pekerjaan yang baik	Q13	3,85	3,89	3,85	3,41	3,86	3,83	3,81	3,86	3,78	3,82	3,86	3,86	3,75	3,91	3,68
7	Bayaran yang diterima tepat waktu	Q14	4,29	4,33	4,21	3,90	4,26	4,39	4,38	4,27	4,11	4,41	4,28	4,30	4,25	4,33	4,16
8	Program keselamatan kerja yang baik	Q15	3,95	4,04	3,94	3,46	3,92	4,04	4,05	3,92	3,78	4,00	3,96	3,98	3,75	4,03	3,72
9	Pekerjaan yang baik	Q16	3,62	3,78	3,59	3,18	3,58	3,74	3,71	3,59	3,00	3,53	3,72	3,60	3,75	3,79	3,12
10	Program kesehatan yang baik	Q17	3,82	3,70	3,79	3,41	3,82	3,83	3,86	3,81	3,22	3,82	3,89	3,83	3,75	3,92	3,52
11	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	Q18	3,54	3,67	3,50	3,15	3,51	3,65	3,67	3,51	3,78	3,76	3,46	3,55	3,50	3,51	3,64
12	Program pengarahan kerja yang baik	Q19	3,41	3,33	3,50	2,92	3,44	3,30	3,38	3,42	3,44	3,47	3,39	3,40	3,50	3,32	3,68
13	Program pelatihan kerja yang baik	Q20	3,61	3,48	3,68	3,28	3,64	3,52	3,57	3,62	3,56	3,65	3,61	3,66	3,25	3,67	3,44
14	Pengawasan kerja yang baik	Q21	3,43	3,37	3,50	2,95	3,45	3,35	3,38	3,44	3,11	3,82	3,38	3,44	3,33	3,52	3,16
15	Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik	Q22	3,91	4,00	3,88	3,41	3,94	3,83	3,86	3,92	3,44	4,24	3,89	3,94	3,67	3,99	3,68
16	Adanya dukungan dari keluarga	Q23	4,09	4,07	3,97	3,72	4,03	4,30	4,33	4,03	4,11	3,71	4,18	4,09	4,08	4,09	4,08
17	Promosi kenaikan jabatan pekerja yang berprestasi	Q24	3,53	3,19	3,65	3,18	3,60	3,30	3,29	3,59	3,56	3,76	3,47	3,53	3,50	3,69	3,04
18	Pekerjaan yang menantang	Q25	3,18	2,96	3,18	2,85	3,22	3,04	3,10	3,20	2,89	3,29	3,19	3,18	3,17	3,39	2,56
19	Perusahaan memiliki reputasi yang baik	Q26	3,43	3,56	3,41	3,10	3,43	3,43	3,43	3,43	3,33	3,59	3,41	3,43	3,42	3,55	3,08
20	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja	Q27	3,50	3,48	3,68	3,08	3,47	3,61	3,62	3,47	3,11	3,41	3,57	3,56	3,08	3,59	3,24
21	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	Q28	3,53	3,30	3,59	3,21	3,58	3,35	3,33	3,58	3,11	3,71	3,54	3,52	3,58	3,63	3,24
22	Sasaran pekerjaan yang jelas	Q29	3,77	3,59	3,88	3,36	3,77	3,78	3,81	3,76	4,33	3,82	3,69	3,75	3,92	3,71	3,96
23	Pengaturan suplai material yang baik	Q30	3,67	3,41	3,82	3,21	3,74	3,43	3,48	3,72	3,67	3,94	3,61	3,68	3,58	3,65	3,72
24	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	Q31	3,67	3,44	3,74	3,26	3,71	3,52	3,52	3,71	3,67	3,88	3,62	3,69	3,50	3,76	3,4
25	Jarak tempat kerja yang dekat	Q32	3,34	3,11	3,41	2,82	3,43	3,04	3,14	3,39	3,22	3,82	3,24	3,30	3,67	3,33	3,36
26	Adanya waktu <i>deadline</i> /batas akhir pekerjaan	Q33	3,38	3,41	3,44	2,90	3,35	3,48	3,48	3,35	2,78	3,53	3,42	3,34	3,67	3,47	3,12

Tabel 4. Rata-rata jawaban responden di Kota Surabaya

Rank	Motivator	Skor total tiap proyek konstruksi						Total	Mean	RI*
		1 N=41	2 N=45	3 N=55	4 N=58	5 N=24	6 N=40			
1	Upah yang baik	151	179	215	216	94	156	1011	3,84	0,96
2	Program keselamatan kerja yang baik	150	158	205	214	86	150	963	3,66	0,92
3	Hubungan yang baik dengan sesama pekerja	160	148	205	213	83	139	948	3,60	0,90
4	Program pengarahan kerja yang baik	149	147	199	212	73	128	908	3,45	0,86
5	Bonus dan upah tambahan	140	147	163	202	94	151	897	3,41	0,85
6	Pekerjaan yang baik	146	144	193	204	63	104	854	3,25	0,81
7	Program pelatihan yang baik	141	153	194	200	63	94	845	3,21	0,80
8	Kerja lembur (<i>overtime</i>)	142	147	178	199	61	101	828	3,15	0,79
9	Penerimaan usulan oleh atasan	129	171	156	174	67	107	804	3,06	0,76
10	Fasilitas tempat tinggal yang lebih baik	123	145	180	170	69	108	795	3,02	0,76
11	Sasaran pekerjaan yang jelas	130	138	165	182	65	109	789	3,00	0,75
12	Pengawasan yang baik	129	142	175	181	60	96	783	2,98	0,74
13	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	127	150	181	179	55	87	779	2,96	0,74
14	Pengakuan atas pekerjaan	113	141	162	161	64	103	744	2,83	0,71
15	Pengaturan suplai material yang baik	115	134	175	164	49	90	727	2,76	0,69
16	Pekerjaan yang menantang	98	104	113	116	45	65	541	2,06	0,51

Menurut dua penelitian tersebut pekerja konstruksi di Kota Padang dan di Kota Surabaya secara umum masih berada pada level *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik) berdasarkan Teori Maslow, dimana kebutuhan fisik masih menjadi kebutuhan utama para pekerja konstruksi.

Dari hasil rata-rata jawaban responden pada studi Aziz dan Hidayat (2017), dibuat urutan rangking faktor motivasi dari 1 sampai 5 berdasarkan kriteria responden yaitu Umur, Status Perkawinan, Jumlah Tanggungan, Pendidikan Terakhir, Pengalaman Bekerja, Jenis Proyek seperti pada Tabel 5, 6, 7, 8, 9, 10.

Tabel 5. Faktor motivasi berdasarkan umur

Rangking	<= 30 tahun	31-40 tahun	>= 40 tahun
1	Bonus dan upah tambahan	Upah atau gaji yang mencukupi	Bonus dan upah tambahan
2	Upah/gaji yang mencukupi	Bonus dan upah tambahan	Upah/gaji yang mencukupi
			Bayaran yang diterima tepat waktu
3	Adanya pembayaran upah lembur	Bayaran yang diterima tepat waktu	Adanya pembayaran upah lembur
	Bayaran yang diterima tepat waktu		
4	Fasilitas tempat tinggal yang baik	Adanya dukungan dari keluarga	Adanya dukungan dari keluarga
5	Adanya dukungan dari keluarga	Program keselamatan kerja yang baik	Fasilitas tempat tinggal yang baik

Tabel 6. Faktor motivasi berdasarkan status perkawinan

Rangking	Kawin	Belum Kawin
1	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Bonus dan upah tambahan	Bonus dan upah tambahan

Rangking	Kawin	Belum Kawin
3	Bayaran yang diterima tepat waktu	Bayaran yang diterima tepat waktu
4	Adanya dukungan dari keluarga	Adanya dukungan dari keluarga
5	Adanya pembayaran upah lembur	Adanya pembayaran upah lembur

Tabel 7. Faktor motivasi berdasarkan jumlah tanggungan

Rangking	Ada Tanggungan	Tidak Ada Tanggungan
1	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Bonus dan upah tambahan	Bonus dan upah tambahan
3	Bayaran yang diterima tepat waktu	Bayaran yang diterima tepat waktu
4	Adanya dukungan dari keluarga	Adanya dukungan dari keluarga
5	Adanya pembayaran upah lembur	Fasilitas tempat tinggal yang baik
		Adanya upah lembur

Tabel 8. Faktor motivasi berdasarkan tingkat pendidikan

Rangking	SD	SMP	>= SMA
1	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Sasaran pekerjaan yang jelas	Bonus dan upah tambahan	Bonus dan upah tambahan
3	Bonus dan upah tambahan	Bayaran yang diterima tepat waktu	Bayaran yang diterima tepat waktu
4	Bayaran yang diterima tepat waktu	Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik	Adanya dukungan dari keluarga
	Adanya dukungan dari keluarga		
5	Adanya pembayaran upah lembur	Program keselamatan kerja yang baik	Adanya pembayaran upah lembur

Tabel 9. Faktor motivasi berdasarkan pengalaman bekerja

Rangking	<= 15 tahun	>15 tahun
1	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Bonus dan upah tambahan	Bonus dan upah tambahan
3	Bayaran yang diterima tepat waktu	Bayaran yang diterima tepat waktu
4	Adanya dukungan dari keluarga	Adanya dukungan dari keluarga
5	Adanya pembayaran upah lembur	Adanya pembayaran upah lembur
		Fasilitas tempat tinggal yang baik
		Fasilitas umum yang sudah memadai

Tabel 10. Faktor motivasi berdasarkan jenis proyek

Rangking	Besar	Kecil
1	Upah atau gaji yang mencukupi	Upah atau gaji yang mencukupi
2	Bonus dan upah tambahan	Bonus dan upah tambahan
3	Bayaran yang diterima tepat waktu	Bayaran yang diterima tepat waktu
4	Adanya dukungan dari keluarga	Adanya dukungan dari keluarga
5	Adanya pembayaran upah lembur	Sasaran pekerjaan yang jelas

Selanjutnya setelah mengetahui urutan rangking berdasarkan kriteria responden pada penelitian Motivasi Kerja di Kota Padang maka akan dilakukan uji korelasi antara dua variable dengan menggunakan Uji *Spearman Rank Correlation* dan Uji *Pearson Correlation*.

Hipotesis penelitian ini terdiri dari:

Ho = kedua populasi identik (motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan)

Ha = kedua populasi tidak identik atau berbeda (motivasi kedua kelompok berbeda secara signifikan)

Kriteria pengujian hipotesis:

Ho diterima bila ρ hitung $\geq \rho$ tabel

Ho ditolak bila ρ hitung $\leq \rho$ tabel

3.1 Motivasi Pekerja Berdasarkan Umur Responden

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok <= 30 tahun, 31-40 tahun, dan

>= 40 tahun. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan umur responden

Umur Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
<= 30 tahun terhadap 31-40 tahun	0.782	0.827
<= 30 tahun terhadap >= 40 tahun	0.861	0.915
31 – 40 tahun terhadap >= 40 tahun	0.878	0.871

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk umur responden <= 30 tahun terhadap 31-40 tahun, <= 30 tahun terhadap >= 40 tahun, 31-40 tahun terhadap >= 40 tahun nilainya lebih besar dari nilai ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil koefisien korelasi *pearson* untuk umur responden <=30 tahun terhadap 31-40 tahun, <= 30 tahun terhadap >= 40 tahun, 31-40 tahun terhadap >= 40 nilainya lebih besar dari nilai ρ tabel = 0.374, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan

3.2 Motivasi Pekerja Berdasarkan Perkawainan

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok kawin dan belum kawin. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan status perkawinan responden

Status Perkawinan Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
Kawin terhadap belum kawin	0.904	0.916

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk status perkawinan responden sebesar 0.90 lebih besar dari ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.916 lebih besar dari ρ tabel = 0.374, maka

motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan.

3.3 Motivasi Pekerja Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok kawin dan belum kawin. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan jumlah tanggungan responden

Jumlah Tanggungan Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
Ada tanggungan terhadap tidak ada tanggungan	0.907	0.923

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk jumlah tanggungan responden sebesar 0.90 lebih besar dari ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.923 lebih besar dari ρ tabel = 0.374, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan.

3.4 Motivasi Pekerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok SD, SMP, >= SMA. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan tingkat pendidikan responden

Tingkat Pendidikan Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
SD terhadap SMP	0.602	0.672
SD terhadap >= SMA	0.710	0.746
SMP terhadap >= SMA	0.488	0.693

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk tingkat

pendidikan responden SD terhadap SMP, SD terhadap >= SMA, SMP terhadap >= SMA nilainya lebih besar dari nilai ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil koefisien korelasi *pearson* untuk tingkat pendidikan responden SD terhadap SMP, SD terhadap >= SMA, SMP terhadap >= SMA nilainya lebih besar dari nilai ρ tabel = 0.374, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan.

3.5 Motivasi Pekerja Berdasarkan Pengalamannya Bekerja

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok pengalaman kerja <= 15 tahun dan > 15 tahun. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan pengalaman bekerja responden

Pengalaman Bekerja Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
<= 15 tahun terhadap > 15 tahun	0.787	0.844

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk pengalaman bekerja responden sebesar 0.787 lebih besar dari ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil korelasi *pearson* sebesar 0.844 lebih besar dari ρ tabel = 0.374, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan.

3.6 Motivasi Pekerja Berdasarkan Jenis Proyek

Dalam pembahasannya responden dibagi menjadi kelompok proyek besar dan proyek kecil. Hasil *spearman rank correlation* dan *pearson correlation* dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. *Spearman Rank Correlation* dan *Pearson Correlation* berdasarkan jenis proyek responden

Jenis Proyek Responden	Uji <i>Spearman Rank Correlation</i> (ρ hitung)	Uji <i>Pearson Correlation</i> (ρ hitung)
Proyek besar terhadap proyek kecil	0.718	0.765

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien korelasi *spearman rank* untuk jumlah proyek besar terhadap proyek kecil sebesar 0.718 lebih besar dari ρ tabel = 0.39, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan. Hasil korelasi pearson sebesar 0.765 lebih besar dari ρ tabel = 0.374, maka motivasi kedua kelompok tidak berbeda secara signifikan.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian Aziz dan Hidayat (2017) dan Andi dan Djendoko (2004), secara umum pekerja konstruksi masih berada pada level *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik) berdasarkan Teori Maslow, dimana kebutuhan fisik menjadi kebutuhan utama para pekerja konstruksi.
2. Berdasarkan urutan rangking faktor motivasi terhadap kriteria responden yaitu umur, status perkawinan, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan jenis proyek faktor motivasi dengan rangking tertinggi sebagian besar disebabkan oleh Upah dan Bonus tambahan.
3. Dari hasil nilai korelasi *Spearman Rank* dan *Pearson* motivasi pada kelompok kriteria responden yang terdiri dari umur, status perkawinan, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, dan jenis proyek faktor motivasinya tidak berbeda secara signifikan.

Saran

Berdasarkan penjelasan diatas upah dan bonus merupakan faktor tertinggi yang dapat meningkatkan motivasi pekerja konstruksi. Perlu lebih diperhatikan mengenai pemberian upah pekerja seperti tidak terlambat dalam pemberian upah, atau juga menambahkan bonus bagi pekerja yang memiliki kinerja baik seperti datang tepat waktu atau disiplin, tidak banyak mengobrol saat bekerja intinya bisa membagi waktu antara bekerja dan istirahat.

Daftar Pustaka:

- [1] Andi dan Djendoko, Dwi. Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya, 2004. Jurnal Teknik Sipil. Universitas Kristen Petra.
- [2] Aziz, Hafid dan Hidayat, Benny. Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang, 2017. Jurnal Teknik Sipil. Unisversitas Andalas.
- [3] Basri, Seta. Uji Korelasi Pearson, 2011. Website:

<http://setabasri01.blogspot.com/2011/04/uji-korelasi-pearson.html>, diakses pada 4 Mei 2018 pukul 21.00.

- [4] Statistic Solution. Table Of Critical Value: Pearson Correlation, 2019. Website: <https://www.statisticssolutions.com/table-of-critical-values-pearson-correlation/>, diakses pada 4 Mei 2019 pukul 20.16.
- [5] Zaiontz, Charles. Spearman's Rho Table, 2012. Website: <http://www.real-statistics.com/statistics-tables/spearmans-rho-table/>, diakses pada 4 Mei 2019 pukul 20.15.