

**SKRIPSI**

**ANALISA PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA  
PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BATAM**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik

**FEALY CHIA  
NPM : 1711003**



**PROGRAM SARJANA TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM  
2021**



**LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH  
SKRIPSI**

**ANALISA PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA  
PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BATAM**

Telah disusun dan dipertahankan oleh Fealy Chia, NPM : 1711003, di depan tim penguji pada tanggal 04 Maret 2021 dan dinyatakan memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Teknik Sipil**

**JODY MARTIN GINTING, S.T., M.Eng**  
Ketua Penguji

**ADE JAYA SAPUTRA, S.T., M.Eng**  
Pembimbing

Batam, 04 Maret 2021  
Universitas Internasional Batam  
Program Sarjana Teknik Sipil

**Yusra Aulia Sari, S.T., M.URP**  
Ketua Program Sarjana Teknik Sipil

**LEMBAR PERNYATAAN  
ORISINALITAS DAN HAK PUBLIKASI**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama/NPM : *Fealy Chia / 1711003*  
Program Sarjana : *Teknik Sipil*  
Fakultas : *Teknik Sipil dan Perencanaan*  
Telp/Email : *083191112712 / fealychia3107@gmail.com*

Menyatakan bahwa:

1. Karya ilmiah ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak memuat karya/pendapat yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar disuatu perguruan tinggi, serta tidak terdapat karya/pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam karya ilmiah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Internasional Batam, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) beserta perangkat yang diperlukan (bila ada) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

***ANALISA PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA PEKERJA PROYEK  
KONSTRUKSI DI KOTA BATAM***

3. Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Internasional Batam berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
4. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini akan menjadi tanggung jawab penuh saya pribadi, dan tidak akan melibatkan pihak Universitas Internasional Batam.

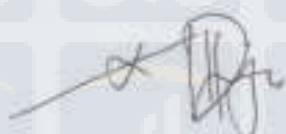
Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Batam, 21 Februari 2021



Fealy Chia  
Penulis

Mengetahui,



Ade Jaya Saputra, S.T., M.Eng  
Dosen Pembimbing

# UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM

---

Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan  
Program Sarjana Teknik Sipil  
Semester Ganjil 2021/2022

## **ANALISA PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BATAM**

**Fealy Chia**  
**NPM: 1711003**

### **ABSTRAK**

Tenaga kerja menjadi aset terpenting perusahaan. Semakin berkualitas tenaga kerja yang dimiliki semakin berkualitas produk yang dihasilkan perusahaan. Namun untuk menjadikan tenaga kerja berkualitas tidaklah mudah karena sifat manusia tidak semua mudah diatur. Setiap manusia masing-masing memiliki motivasi sebagai faktor pendorong keinginannya mencapai cita-cita. Akan tetapi tidak semua pekerja memiliki motivasi yang sama. Beberapa masalah yang akan diteliti adalah mengidentifikasi kebutuhan motivasi pekerja tertinggi dan terendah serta mencari tahu apakah motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja seorang pekerja proyek konstruksi di Kota Batam.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada para pekerja konstruksi lapangan dan pekerja kantor yang terdiri dari 30 orang pekerja lapangan dan 20 orang pekerja kantor dari 8 perusahaan konstruksi yang berbeda di Kota Batam. Untuk mengidentifikasi kebutuhan motivasi digunakan teori motivasi Maslow sebagai pedoman penelitian. Sedangkan hubungan antara motivasi dan kinerja dilakukan menggunakan metode analisa regresi linear sederhana.

Hasil kuesioner menunjukkan kebutuhan motivasi tertinggi adalah kebutuhan fisiologis dengan persentase 5,87% dan skor tertinggi 218 sedangkan kebutuhan motivasi terendah adalah kebutuhan keselamatan dan keamanan dengan persentase 3,93% dan skor terendah 146. Motivasi dan kinerja pekerja konstruksi di Kota Batam cukup tinggi yang terlihat dari hasil persentasenya yaitu 44% dan 47%. Hasil analisa regresi linear sederhana menunjukkan ada pengaruh motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja sebesar 51,5%.

Kata kunci : motivasi, kinerja, maslow, konstruksi, regresi linear



# UNIVERSITAS INTERNASIONAL BATAM

Faculty of Civil Engineering and Planning  
Civil Engineering Study Program  
Odd Semester 2021/2022

## **ANALYSIS OF INFLUENCE MOTIVATION ON CONSTRUCTION PROJECT WORKERS PERFORMANCE IN BATAM CITY**

**Fealy Chia**  
**NPM: 1711003**

### **ABSTRACT**

*Manpower is the company's most important asset. The more qualified the workforce they have, the more quality the products the company produces. However, to make quality workforce is not easy because not all human nature is easy to manage. Each human being has the motivation as a booster factor for his desire to achieve his goals. However, not all workers have the same motivation. Some of the problems to be researched are identifying the highest and lowest motivation needs of workers and finding out whether motivation has an influence on the performance of a construction project worker in Batam City.*

*Researchers collected data by distributing questionnaires to field construction workers and office workers consisting of 30 field workers and 20 office workers from 8 different construction companies in Batam City. To identify the need for motivation, Maslow's motivation theory is used as a research guide. While the relationship between motivation and performance is carried out using a simple linear regression analysis method.*

*The results of the questionnaire show that the highest motivation needs are physiological needs with a percentage of 5.87% and the highest score is 218 while the lowest motivation needs are safety and security needs with a percentage of 3.93% and the lowest score is 146. Motivation and performance of construction workers in Batam City is quite high which seen from the percentage results, namely 44% and 47%. The results of simple linear regression analysis indicated that there was a positive and significant influence of motivation on worker performance by 51.5%.*

*Keywords : motivation, performance, maslow, construction, linear regression*

## KATA PENGANTAR

Dengan segenap hati penulis panjatkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Yesus Kristus, sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan skripsi dengan judul **“Analisa Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi di Kota Batam”** sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Pengerjaan laporan skripsi ini merupakan salah satu tugas penulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik dalam Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan di Universitas Internasional Batam.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, penulis juga menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, penulis memerlukan dan mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat positif dari para pembaca untuk menyempurnakan penyusunan laporan skripsi ini.

Semoga laporan skripsi ini berguna bagi kalangan akademisi dan menambah wawasan dan pengetahuan bagi kalangan praktisi serta serta tentunya bermanfaat bagi kita semua.

Batam, 21 Februari 2021

Penulis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama perjalanan penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini banyak hal yang terjadi, namun laporan ini dapat dikerjakan dengan baik. Penulis mendapat banyak sekali pengalaman serta peristiwa yang terjadi saat menyusun laporan skripsi ini dan akan selalu dikenang oleh penulis. Terlepas dari kerja keras penulis, bimbingan, bantuan serta semangat yang diberikan dari berbagai pihak menjadi hal yang tidak terlupakan oleh penulis. Atas hal itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas anugerah-Nya yang melimpah, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua penulis terutama ibu penulis yang telah membesarkan, melindungi, mendoakan yang terbaik, dan mendukung dengan sepenuh hati untuk penulis.
3. Bapak Dr. Iskandar Itan yang terhormat selaku Rektor Universitas Internasional Batam.
4. Bapak Dr. Andri Irfan Rifai, S.T., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Internasional Batam.
5. Ibu Yusra Aulia Sari, S.T., M.URP selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil Universitas Internasional Batam.
6. Bapak Ade Jaya Saputra, S.T., M.Eng selaku dosen pembimbing penulis yang banyak memberikan saran dan nasihat sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan tepat waktu dan benar.

7. Para dosen dan staf perpustakaan Universitas Internasional Batam yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian laporan skripsi ini.
8. Ruben Wirawan, selaku partner yang turut berkontribusi dalam pembuatan laporan akhir ini.
9. Seluruh teman-teman angkatan 2017 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menulis laporan akhir ini.

Semoga Tuhan senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Dan semoga kelak laporan skripsi ini juga dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Batam, 21 Februari 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN KARYA ILMIAH SKRIPSI/SKRIPSI/TESIS .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS DAN HAK PUBLIKAI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Sistematika Penulisan .....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA & DASAR TEORI.....	6
2.1 Tinjauan Pustaka.....	6
2.2 Proyek dan Konstruksi .....	8
2.2.1 Proyek .....	8
2.2.2 Konstruksi .....	11
2.3 Manajemen.....	12
2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	14
2.5 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.6 Teori Motivasi Maslow ( <i>Maslow's Need Hierarchy</i> ).....	17
2.7 Kinerja Pekerja.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	22
3.1 Lokasi Penelitian.....	22
3.2 Jenis Penelitian.....	22
3.3 Variabel.....	23

3.4	Metode Pengambilan Data .....	23
3.5	Populasi dan Sampel .....	25
3.6	Parameter Variabel .....	26
3.7	Metode Pengujian Kuesioner .....	26
	3.7.1 Uji Validitas atau Uji Kesahihan.....	27
	3.7.2 Uji Reliabilitas atau Uji Keandalan .....	29
3.8	Teknik Pengolahan Data .....	31
3.9	Flowchart atau Diagram Alir .....	32
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>34</b>
4.1	Analisa Data Identitas Responden .....	34
4.2	Analisa Data Berdasarkan Teori Motivasi Maslow .....	38
4.3	Analisa Data Variabel Motivasi dan Kinerja .....	47
4.4	Analisa Regresi Linear Sederhana .....	50
	4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel .....	51
	4.4.2 Uji Normalitas Variabel .....	56
	4.4.3 Uji Linearitas Variabel.....	59
	4.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	61
	4.4.5 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>66</b>
5.1	Kesimpulan .....	66
5.2	Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>69</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>71</b>
<b>BIOGRAFI.....</b>		<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Responden.....	24
Tabel 3.2 Skala Nilai dan Bobot Parameter Variabel .....	26
Tabel 3. 3 Distribusi Nilai $R_{tabel}$ Signifikansi 5% dan 1% .....	28
Tabel 3. 4 Tingkat Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> .....	31
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	36
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	37
Tabel 4. 5 Klasifikasi Teori Maslow dalam Daftar Pertanyaan.....	40
Tabel 4. 6 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden.....	42
Tabel 4. 7 Peringkat Keperluan Motivasi <i>Maslow</i> .....	45
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi.....	47
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja.....	49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan <i>Excel I</i> .....	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan <i>Excel II</i> .....	53
Tabel 4. 12 Uji Validitas Terhadap Variabel X .....	53
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Terhadap Variabel X.....	54
Tabel 4. 14 Uji Validitas Terhadap Variabel Y .....	55
Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Y.....	56
Tabel 4. 16 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4. 17 Uji Linearitas.....	60
Tabel 4. 18 Hasil <i>Output Coefficients</i> dari SPSS.....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tingkat Hirarki Kebutuhan Manusia Menurut Abraham Maslow ....	18
Gambar 3.1 Lokasi Penelitian (sumber : Google Maps).....	22
Gambar 3. 2 Diagram Alir .....	33
Gambar 4. 1 Diagram Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Gambar 4. 2 Diagram Identitas Berdasarkan Usia.....	36
Gambar 4. 3 Diagram Identitas Berdasarkan Lama Kerja .....	37
Gambar 4. 4 Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Gambar 4. 5 P-Plot Uji Normalitas .....	58
Gambar 4. 6 Histogram Uji Normalitas .....	58
Gambar 4. 7 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Bimbingan.....	L-1
2. Artikel Ilmiah.....	L-2
3. Daftar Pertanyaan Kuesioner .....	L-3
4. Hasil Validitas SPSS.....	L-4
5. Hasil Reliabilitas SPSS .....	L-5
6. Hasil Normalitas SPSS .....	L-6
7. Hasil Linearitas SPSS .....	L-7
8. Hasil Heteroskedastisitas SPSS .....	L-8
9. Hasil Analisa Regresi Linear SPSS .....	L-9



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring masuknya era globalisasi membuat hampir seluruh aspek berkembang pesat dan mengalami persaingan ketat. Begitu pula dalam bidang jasa konstruksi yang dinilai semakin berat persaingannya. Untuk mendapat peluang maka pengusaha jasa konstruksi dituntut untuk meningkatkan kualitas agar membangun kepercayaan publik. Beberapa cara untuk berkompetisi di pasar industri konstruksi yaitu mempunyai alat dan peralatan yang memadai dan sesuai spesifikasi, sumber daya yang baik kualitasnya, serta yang paling utama adalah sumber daya manusia yang menjadi motor atau penggerak perusahaan. Tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia maka seluruh alat dan bahan yang terbaik pun tidak dapat memproduksi hasil yang baik.

Namun sifat dan karakteristik manusia tidaklah semua sama. Beberapa ada yang mudah diatur, beberapa juga ada yang sulit diatur. Sehingga seorang pengusaha jasa konstruksi tidak dapat memprediksi dengan pasti berdasarkan produktivitas pekerja konstruksi. Produktivitas menjadi masalah prioritas dalam suatu perusahaan karena sukses atau tidaknya perusahaan bergantung dari nilai tinggi atau rendahnya produktivitas tenaga kerja. Sebagai makhluk sosial, pekerja juga ingin memiliki kesejahteraan dalam hidupnya dengan cara memenuhi kebutuhannya untuk kepentingan dirinya sendiri.

Kota Batam yang telah ditetapkan oleh Presiden Indonesia dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2007 tentang

Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam dijadikan sebagai kawasan perdagangan bebas atau *Free Trade Zone* yang merupakan kebijakan membebaskan kawasan dari beberapa peraturan adat, pajak dan retribusi. Tentu saja hal ini membuat beberapa investor tertarik untuk melakukan investasi di Kota Batam karena lokasi Batam cukup strategis dengan tingkat pembangunan yang cukup pesat karena geografisnya yang dekat dengan negara Malaysia dan Singapura yang merupakan jalur pelayaran global sibuk. Akibat izin yang diberikan oleh pemerintah ini menjadikan pertumbuhan perekonomian Batam semakin cepat meningkat dan maju dibanding daerah Indonesia yang lainnya. Tak heran pekerja yang bekerja di Batam yang terlihat tidak hanya tenaga kerja lokal saja namun juga tenaga kerja dari luar negeri atau ekspatriat. Tenaga kerja yang bekerja juga terlihat beragam jenis etnisnya mulai dari etnis Jawa, Sunda, Melayu, Batak, Minang, Flores, dan lainnya. Sedangkan tenaga kerja asing atau ekspatriat datang dari negara Singapura, Malaysia, Philipina, Jepang, Amerika, Eropa, dan lainnya.

Dikarenakan status izin yang dimiliki Batam membuat beberapa investor berlomba-lomba untuk bersaing agar produk yang dihasilkan lebih mendapat kepercayaan masyarakat. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka diperlukan juga meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas. Agar pemilik perusahaan dan tenaga kerja sama-sama diuntungkan maka umumnya pemilik perusahaan memberikan motivasi untuk tenaga kerjanya. Motivasi menjadi salah satu faktor pendorong keinginan pekerja untuk bekerja. Motivasi merupakan suatu dorongan atau minat yang berskala besar dalam diri manusia sehingga

meningkatkan suatu semangat untuk mencapai cita-cita atau impian tertentu. Adanya semangat dan energi positif dari para pekerja dapat mencapai keberhasilan dalam pelaksanaannya.

Melalui penelitian ini akan memaparkan analisa pengaruh motivasi pada kinerja para pekerja konstruksi di Batam. Data yang dikumpulkan berupa kuesioner yang akan dibagikan ke para pekerja lapangan maupun kantor di beberapa perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:

1. Apa kebutuhan motivasi tertinggi dan terendah dari pekerja proyek konstruksi di Kota Batam?
2. Bagaimana motivasi dan kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam?

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi perluasan masalah dalam penelitian maka batasan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Pengumpulan data dilaksanakan hanya pada pengusaha jasa konstruksi yang hanya di Kota Batam.
2. Ruang lingkup manajemen proyek hanya meneliti tentang pengaruh motivasi pada kinerja para pekerja.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tentunya penelitian dilakukan dengan tujuan tertentu, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi kebutuhan motivasi dari pekerja proyek konstruksi di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui motivasi dan kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam.
3. Untuk mengidentifikasi apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah penyusunan penulisan maka penulis menyampaikan tata cara penyusunan secara sistematika sehingga pembahasan masalah-masalah dapat tersampaikan secara terstruktur. Pemecahan susunan penulisan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab, yaitu:

##### **1. BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini memaparkan tentang latar belakang penelitian dilakukan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, serta sistematika pembahasan.

##### **2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI**

Pada bab ini memaparkan mengenai tinjauan pustaka berdasarkan jurnal-jurnal pendukung dan teori dasar sebagai panduan penyusunan penulisan skripsi.

### 3. BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini memaparkan tentang tempat penelitian dilakukan, sumber data yang dikumpulkan, metode pengambilan data, analisis data penelitian, serta diagram alir (*flowchart*).

### 4. BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan dan menghitung data yang telah dikumpulkan berdasarkan metode pengumpulan data pada BAB III kemudian akan dianalisis sebagai perbandingan.

### 5. BAB V : PENUTUP

Pada bab ini memaparkan tentang kesimpulan dan saran dari seluruh penyusunan penulisan skripsi yang telah dilaksanakan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA & DASAR TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Penelitian yang dikerjakan oleh Nia Atri dengan judul Analisa Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Medan, meneliti tentang faktor motivasi apa saja yang mempengaruhi kinerja para pekerja konstruksi, juga meneliti antara keadaan yang dihadapi para pekerja konstruksi dengan kondisi yang diekspektasikan dengan objek studi proyek konstruksi di Medan dan sekitarnya. Data penelitian diambil secara menyebarkan kuesioner kepada para pekerja konstruksi yang berada di lapangan. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa dari 20 faktor ditemukan 3 sub-faktor pengaruh motivasi yang dapat diterima pekerja yaitu bonus dan gaji tambahan, pengakuan atas hasil pekerjaan, dan kreatifitas dalam pemecahan persoalan. Nilai presentase terhadap faktor motivasi yang berpengaruh pertama adalah faktor kebutuhan fisiologis, dengan sub-faktor bonus dan gaji tambahan dengan nilai 86.7%, faktor kedua adalah pengakuan atas hasil pekerjaan sebesar 76.6%, faktor ketiga adalah kreatifitas dalam pemecahan masalah sebesar 73.3%.

Yuslan Irianie di tahun 2004 berfokus dengan metode Analisis Korelasi dan Regresi Linier untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja. Penelitian berupa jurnal berjudul Analisis Tingkat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung di Banjarmasin. Pengaruh terbesar terhadap produktivitas yang didapat adalah upah dengan koefisien regresi terbesar 0,90629 dan koefisiensi penentuan 62%.



Ditemukan adanya hubungan yang kokoh antar-elemen motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin tinggi elemen-elemen motivasi kerja tersebut maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan dari tenaga kerja hingga mencapai 83%.

Felix Hidayat tahun 2009 dalam jurnal berjudul Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung mengidentifikasi faktor-faktor motivasi berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori Herzberg. Dilakukan penelitian dengan cara membagikan kuesioner ke para pekerja sehingga didapatkan hasil bahwa pada seluruh tingkatan keahlian secara umum tingkat kebutuhan terbanyak untuk para pekerja konstruksi di Bandung adalah tingkat kebutuhan fisiologis.

Faktor yang paling terbanyak mempengaruhi motivasi pekerja adalah bonus dan upah tambahan. Alternatif lain berdasarkan faktor motivator untuk menumbuhkan motivasi pekerja adalah dengan memberi bonus dan upah tambahan sebelum menyelesaikan target, pemberian upah untuk pekerja yang memiliki produktivitas dan keahlian tinggi, memberikan program keselamatan kerja yang baik.

Sedangkan berdasarkan faktor demivator adalah memberikan perlakuan yang baik ke pekerja konstruksi dan tidak memandang rendah pada pekerja, memilih personel yang mahir bekerja, serta menyediakan peralatan dan kelengkapan bekerja proyek yang cukup.

Berdasarkan jurnal Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang di tahun 2017 oleh Hafid Aziz dan Benny Hidayat mencakup teori hirarki kebutuhan Maslow dan pengumpulan data berupa kuesinoer dan dibagikan ke pekerja konstruksi di Kota Padang. Dari 26 faktor motivasi didapatkan terdapat

lima faktor yang paling mempengaruhi yaitu upah atau gaji yang memadai, bonus dan upah tambahan, upahan yang diterima tepat waktu, adanya dukungan dari keluarga, serta tambahan upah lembur. Penelitian menunjukkan bahwa umumnya pekerja di Kota Padang tengah berada di tingkat pertama kebutuhan *physiological needs*, tingkat kedua *safety & security needs*, tingkat ketiga adalah *social needs*.

Vincent Zetaria Panjaitan dan Ida Ayu Ari Anggraeni, penulis jurnal dengan judul Analisis Motivasi Pekerja Bangunan Pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen tahun 2020 mendapat hasil penelitian berupa tingkat kebutuhan motivasi di konstruksi apartemen daerah Cikarang adalah *physiological needs*. Faktor tertinggi adalah ketepatan penerimaan gaji, gaji yang baik, dan bonus serta tambahan gaji. Faktor yang dapat memacu peningkatan motivasi adalah program keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan baik antar pekerja, tanggung jawab dengan pekerjaan.

## **2.2 Proyek dan Konstruksi**

### **2.2.1 Proyek**

Proyek dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bersifat sementara yang berlaku dalam waktu yang terbatas dengan distribusi sumber daya tertentu untuk menghasilkan suatu produk yang tolak ukur kualitasnya memenuhi sesuai yang ditetapkan (Soeharto, 1999). Contohnya seperti proyek pembangunan pembangunan yang dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan. Tujuan dilakukan proyek adalah untuk memberi kepuasan pada pelanggan karena adanya proyek dikarenakan berasal keinginan ide pemilik dan menjadikan peluang usaha

untuk pemilik atau pekerja proyek. Ciri-ciri pokok proyek menurut Soeharto (1999) antara lain:

- a. Memiliki tujuan untuk menghasilkan lingkup (*deliverable*) tertentu seperti produk akhir atau hasil kerja akhir (*output*).
- b. Untuk mewujudkan lingkup di atas, maka perlu proses penentuan jumlah biaya, waktu, dan kriteria mutu.
- c. Sifatnya sementara, arti umurnya dibatasi oleh batas selesainya tugas. Titik mulai dan akhir ditentukan dengan jelas.
- d. Nonrutin, tidak berulang-ulang. Macam dan intensitas kegiatan tidak sama dan berubah sepanjang proyek berlangsung.

Menurut Soeharto (1999), berdasarkan kegiatan utamanya proyek dikelompokkan menjadi 7 macam, yaitu:

a. Proyek Engineering – Konstruksi

Kegiatan utama jenis proyek ini terdiri dari pengajian kelayakan, desain engineering, pengadaan, dan konstruksi. Contoh proyek seperti pembangunan jembatan, pelabuhan, jalan raya, dan fasilitas industri.

b. Proyek Engineering – Manufaktur

Kegiatan utama jenis proyek ini terdiri dari desain-engineering, pengadaan, manufaktur, perakitan, uji coba fungsi dan operasi produk yang dihasilkan.

Contoh proyek seperti pembuatan ketel uap, generator listrik, mesin pabrik, kendaraan.

c. Proyek Penelitian dan Pengembangan

Proyek ini bertujuan untuk melakukan penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan suatu produk tertentu. Proyek ini tidak jarang mengalami proses yang berubah-ubah.

d. Proyek Pelayanan Manajemen

Proyek ini tidak menghasilkan produk dalam bentuk visual, namun berupa laporan akhir. Isi laporan antara lain merancang sistem informasi manajemen (perangkat lunak ataupun perangkat keras), merancang program efisiensi dan penghematan, melakukan diversifikasi seperti penggabungan dan pengambilalihan.

e. Proyek Kapital

Proyek ini meliputi pembebasan tanah, penyiapan lahan, pembelian material dan peralatan (mesin-mesin), manufaktur (pabrikasi) dan konstruksi pembangunan fasilitas produksi.

f. Proyek Radio Telekomunikasi

Kegiatan utama dari proyek ini terdiri dari *site survey*, penentuan "*frequency band*", desain engineering sistem, manufaktur/pabrikasi peralatan telekomunikasi, transport ke site, instalasi repeater dan peralatan.

g. Proyek Konservasi *Bio Diversity*

Proyek ini menyangkut dengan usaha pelestarian lingkungan. Komponen utama kegiatan dari proyek ini terdiri dari menyusun dan melaksanakan program penyuluhan, mengadakan survei "*biophysical*" dan sosio-ekonomi, menentukan batas-batas "*protected area*", "*buffer zone*", dan "*adjacent area*",

mendirikan “*buffer zone*” dan “*adjacent area*” dengan cara reboisasi, “*agro forestry*”, preservasi tanah, dan “*community development*” seperti pembuatan jalan dan jembatan.

Dalam setiap proyek akan memiliki tiga tujuan khusus yang dijunjung, tujuan tersebut yaitu *triple constraint*. *Triple constraint* adalah usaha untuk mencapai tiga batasan tepat yaitu tepat waktu (*time*), tepat biaya (*cost*), dan tepat mutu (*quality*).

- a. Tepat waktu artinya proyek yang dikerjakan tidak boleh melebihi jadwal yang telah direncanakan.
- b. Tepat biaya artinya proyek yang dikerjakan tidak boleh melebihi jumlah anggaran yang telah disiapkan.
- c. Tepat mutu artinya hasil pekerjaan proyek harus sesuai dengan permintaan *owner*.

### 2.2.2 Konstruksi

Konstruksi berasal dari bahasa Belanda yaitu kata *Constructie*, yang artinya struktur atau konstruksi. Konstruksi dapat diartikan sebagai kegiatan membangun atau mendirikan suatu bangunan dengan menggunakan teknik.

Konstruksi dibagi menjadi beberapa jenis antara lain:

- a. Konstruksi Gedung

Konstruksi ini bertugas untuk membangun bangunan fasilitas umum, contohnya seperti bangunan institusional, lembaga pendidikan, dan tempat rekreasi.

b. Konstruksi Teknik atau Jalan

Konstruksi ini bertugas untuk membangun proyek pembangunan contoh seperti penggalian, pengurugan, perkerasan jalan, pembuatan drainase, pemasangan pipa besar, bendungan, jalur transportasi, dan lain-lain.

c. Konstruksi Industri

Konstruksi ini bertugas menjalankan proyek industri seperti industri kilang minyak, industri berat, dan lain-lain.

Pengerjaan konstruksi bukanlah sembarang dikerjakan. Konstruksi memiliki tahapan pekerjaannya antara lain sebagai berikut:

- a. Tahap Perencanaan : melakukan *briefing* mulai dari studi kelayakan proyek, penentuan desain, pengaturan anggaran.
- b. Tahap Perancangan : menyiapkan dokumen dan menentukan desain akhir.
- c. Tahap Pengadaan atau Pelelangan : mengadakan konsultan, pengawas, dan lain-lain.
- d. Tahap Pelaksanaan : melaksanakan konstruksi berdasarkan desain yang ditentukan.

### 2.3 Manajemen

Menurut Henry Fayol seorang industriawan Perancis, manajemen adalah ilmu yang mempelajari tentang *technical, commercial, financial, security*, dan akuntansi. Manajemen merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana caranya merencanakan, mengorganisir, mengontrol, dan memimpin suatu kegiatan untuk mendapatkan sasaran yang telah direncanakan. Ada empat peran utama manajemen yang umumnya disebut POAC, yaitu *planning* (perencanaan),



*organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pengarahan), *controlling* (pengendalian). Terdapat 6 unsur penting yang masuk dalam fungsi manajemen yaitu:

- a. *Man* : adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam proses kerja untuk meraih sasaran yang direncanakan.
- b. *Money* : ketersediaan uang mempengaruhi fungsi manajemen untuk membeli material, bahan baku, dan lain-lain.
- c. *Materials* : adanya bahan baku untuk proses produksi yang diolah oleh sumber daya manusia.
- d. *Machines* : karena manusia terkadang sering mengalami *human error* maka dibutuhkan mesin untuk mengurangi kesalahan manusia, menggunakan mesin juga kan mempercepat bahan jadi.
- e. *Methods* : adalah pembagian tugas di setiap pekerjaan sehingga masing-masing memiliki pekerjaannya sendiri dan mencapai tujuan bersama.
- f. *Market* : adalah pemasaran hasil produk sehingga proses produksi akan selalu berjalan dan mendapat laba dari hasil produk.

Adanya manajemen dilaksanakan dalam suatu kegiatan guna untuk memilih strategi secara efektif dan efisien, mengevaluasi proses pekerjaan, meninjau dan menghindari resiko dan ancaman yang ada, dan lainnya. Manajemen yang baik adalah kinerja manajemen yang dapat mengatur dan memimpin kegiatan perusahaan/proyek dari awal hingga mendapatkan sasaran akhir secara efektif dan efisien dengan berkomitmen.

## 2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sebetulnya manajemen sumber daya manusia sudah lama telah dilakukan karena sudah lama manusia hidup berorganisasi. Sistem organisasi terlihat jelas ketika manusia mengenal dan mengelompokkan bidang pemerintahan, ekonomi, dan kemasyarakatan yang membutuhkan satuan kerja untuk mengusahakan sumber daya manusia. Istilah sumber daya manusia akhirnya lebih dikenal pada saat adanya Revolusi Industri di Inggris di mana sumber daya manusia dijadikan penggerak teknologi untuk memproduksi barang sebanyak-banyaknya.

Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja atau karyawan di dalam suatu organisasi. Tanpa manusia maka suatu perusahaan tidak bisa menghasilkan keuntungan atau laba untuk menambah nilai perusahaannya karena inilah sumber daya manusia disebut-sebut sebagai aset perusahaan yang paling berharga. Di dalam kesatuan organisasi memiliki banyak macam sumber daya sebagai pemasuk (*input*) untuk menghasilkan sesuatu (*output*) berupa barang atau jasa. Sumber daya itu dapat merupakan uang, material, mesin, metode, strategi, dan yang paling penting adalah manusia (*manpower*). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu studi manajerial untuk merencanakan, mengelola, serta mengendalikan tenaga kerja manusia untuk mencapai sasaran perusahaan atau lembaga yang telah direncanakan.

Adapula fungsi manajemen sumber daya manusia dipraktekkan dalam perusahaan adalah untuk mengatur dan mengelola pekerja, memberikan penilaian terhadap calon tenaga kerja, melakukan *staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan penghargaan atau membalas atas jasa tenaga kerja,

memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja, mengatasi segala masalah pekerjanya, serta menangani kesehatan dan keselamatan pekerja.

Sumber daya manusia tentunya penting dibuat perencanaannya. Perencanaan sumber daya manusia adalah metode identifikasi dan analisis yang diperbuat oleh perusahaan terhadap sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat memastikan tahapan yang diambil untuk mencapai tujuan perusahaan (Taufiqurokhman, 2009). Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia perusahaan mempunyai gambaran akan masa depan dan mampu mencegah kurangnya kualitas. Tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi standar perencanaan sumber daya manusia antara lain:

- a. Faktor lingkungan eksternal. Perubahan lingkungan dari luar organisasi terkadang sulit diprediksi dan tidak dapat diperkirakan dalam waktu jangka panjang.
- b. Faktor perkembangan ekonomi. Faktor ini juga sulit diprediksi seperti contoh tingkat bunga, tingkat inflasi, dan pengangguran yang menjadi faktor penentu kondisi bisnis.
- c. Faktor sosial, politik, dan hukum. Faktor ini juga terlibat pada perencanaan sumber daya manusia dalam urusan personalia ataupun transisi sikap dan tingkah laku.
- d. Faktor perubahan teknologi. Perkembangan zaman yang diikuti oleh perubahan teknologi sering sekali sulit untuk diprediksi sehingga menimbulkan gejolak sumber daya manusia.

- e. Faktor pesaing. Pesaing menjadi tantangan eksternal perencanaan sumber daya dalam perusahaan. Misalnya adanya perubahan kualifikasi sumber daya manusia untuk menyaingi perusahaan lainnya.

## 2.5 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi memiliki arti dasar dari bahasa Latin, *movere*, diartikan dorongan atau penggerak. Dalam manajemen, motivasi difokuskan kepada sumber daya manusia terutama bawahannya. Tujuannya untuk memberi gairah kerja agar bawahan mengeluarkan potensinya dan mau bekerja sama secara produktif. Hal ini memberi keuntungan bagi kedua pihak yakni bagi *owner* mendapat potensi dari pekerja sedangkan pekerja dapat mencapai dan mewujudkan keinginannya.

Dikutip dari Malayu S.P Hasibuan (2007:142), menurut Peterson dan Plowman seseorang punya keinginan bekerja dikarenakan aspek-aspek antara lain:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
- b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
- c. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan)

Tujuan adanya motivasi antara lain untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, mendisiplinkan tenaga kerja, meningkatkan moral serta kepuasan tenaga kerja, membuat suasana dan hubungan kerja yang harmonis, memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi pada setiap tenaga kerja, dan lain-lain. Melalui pandangan para ahli motivasi diklasifikasikan atau dipandang melalui beberapa teori. Teori motivasi ini berperan untuk membantu memahami bagaimana

motivasi dapat berpengaruh pada prestasi kerja serta untuk mempelajari tingkah laku manusia.

## 2.6 Teori Motivasi Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*)

Maslow berpendapat bahwa motivasi sangat mempengaruhi perilaku manusia. Di teori inilah Maslow memberikan pandangannya bahwa manusia yang ingin mencapai tujuan diperlukan arahan teori motivasi. Maslow berkata bahwa kebutuhan manusia dikelompokkan menjadi beberapa kebutuhan sesuai dengan skala prioritas. Karena kebutuhan individu yang berperan dan berfungsi sebagai pendorong kekuatan terbesar perilaku manusia. Teori hierarki kebutuhan Abraham

Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia sebagai berikut:

### a. Kebutuhan Fisiologi Dasar (*Physiological*)

Kebutuhan fisiologi menjadi kebutuhan paling dasar seseorang yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia. Kebutuhan pokok yang dimaksud adalah seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, air, udara yang bebas, istirahat dan lain-lain. Jikalau kebutuhan pokok ini tidak dapat dipenuhi maka manusia akan kesulitan untuk bertahan hidup.

### b. Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security*)

Kebutuhan keselamatan merupakan kebutuhan untuk merasa aman dan selamat. Kebutuhan yang dimaksud seperti kebutuhan akan keleluasaan dari risiko, keamanan kerja, perlindungan dari bahaya, keamanan properti, dan lain-lain. Umumnya kebutuhan ini timbul jikalau kebutuhan fisiologis telah terpuaskan.

c. Cinta dan Keterkaitan (*Love or Belonging*)

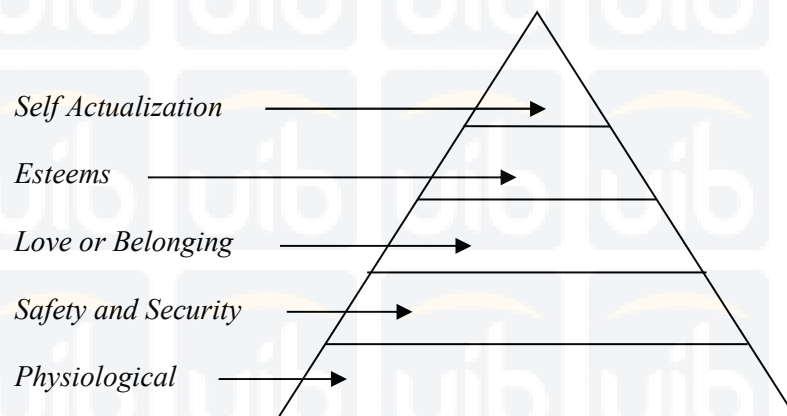
Manusia adalah makhluk sosial yang berarti membutuhkan uluran tangan orang lain dan tidak dapat hidup sendiri. Kebutuhan ini timbul dari aspek sosial karena berhubungan dengan interaksi antarmanusia. Contoh kebutuhannya adalah cinta, kasih sayang, persahabatan, percakapan, rasa memiliki, dan lain-lain.

d. Penghargaan atau Harga Diri (*Esteems*)

Sebagai makhluk sosial sering kali seseorang merasa ingin dirinya diakui dan disanjung oleh orang lain. Umumnya kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk pengakuan dan penghargaan.

e. Perwujudan Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi yang akan dipenuhi jika keempat kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi dengan stabil. Kebutuhan ini bermaksud untuk memenuhi diri sendiri dengan cara memaksimalkan keahlian, kemampuan, serta potensi yang ada. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk melayani ataupun meditasi sehingga menjadikan dirinya bermakna karena telah membantu orang banyak.



Gambar 2.1 Tingkat Hirarki Kebutuhan Manusia Menurut Abraham Maslow

## 2.7 Kinerja Pekerja

Jika suatu perusahaan ingin usahanya maju dan berkembang agar dapat bersaing dengan usaha lainnya, maka hal yang perlu dituntut adalah memiliki pekerja yang berkualitas. Maksud pekerja yang berkualitas adalah seorang pekerja yang kinerjanya baik dan dapat dipercaya dapat memenuhi target waktu sesuai dengan standar yang telah direncanakan perusahaan. Seorang pekerja juga dinilai berkualitas dari kemampuannya untuk menghasilkan *output* berupa produk atau jasa yang lebih banyak dari pekerja lainnya sesuai dengan durasi yang sama.

Kinerja berakar dari kata *job performance* yang maknanya prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan padanya dan bertanggung jawab. Kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sehingga menghasilkan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas (Mangkunegara, 2002:22). Sedangkan menurut pendapat Henry Simamora (1997) penilaian kinerja atau yang beliau sebut *performance appraisal* merupakan sistem pengevaluasian dari organisasi terhadap pekerjaan seorang individu dalam periode tertentu untuk mengukur kontribusi pekerja.

Menurut Mangkunegara (2002:68) seseorang memiliki sikap kinerja tinggi apabila memiliki karakteristik seperti di bawah ini:

- a. Mempunyai rasa tanggung jawab yang sangat tinggi.
- b. Mempunyai keberanian untuk mengambil serta menanggung risiko.
- c. Mempunyai tujuan yang realistis.
- d. Mempunyai *feedback* yang aktual dalam pekerjaannya.
- e. Merencanakan kesempatan dan mengimplementasikan rencananya.



Kinerja dipercayai dapat menjadi tolak ukur tingkat kerja yang dapat dievaluasi secara objektif dan akurat. Robbins (2006:260) berpendapat bahwa ada 6 indikator yang berguna untuk mengukur tingkat kinerja pekerja secara perorangan, yaitu:

- a. Kualitas, indikator ini diukur melalui pandangan pekerja terhadap mutu hasil pekerjaan yang dikeluarkan seperti keterampilan, kemampuan, dan kesempurnaan.
- b. Kuantitas, indikator ini ditakar melalui jumlah yang dihasilkan oleh pekerja seperti total item, jumlah siklus kegiatan yang telah dikerjakan.
- c. Ketepatan waktu, indikator ini merupakan tahap pekerjaan yang harus diselesaikan cepat atau sesuai dengan instruksi.
- d. Efektifitas, indikator ini adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia secara maksimal sehingga lebih produktif menghasilkan pekerjaan.
- e. Kemandirian, indikator ini adalah tingkat seorang pekerja yang mengerjakan tugasnya secara komitmen.

Untuk mengukur tingkat kinerja para pekerja dibutuhkan penilaian kinerja yang memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil kontribusi pekerja melalui informasi yang akurat dari organisasi. Henry (1997:423) mengelompokkan tujuan penilaian kerja dalam dua golongan yaitu:

- a. Tujuan evaluasi, tujuan penilaian kinerja ini berperan sebagai dasar penentuan evaluasi alamiah terhadap kinerja pekerja. Contoh dari tujuan evaluasi ini berupa pemberian kompensasi, kenaikan gaji, bonus pekerja, kesempatan promosi, demosi, pemindahan, atau pemberhentian.



b. Tujuan pengembangan, tujuan penelitian kinerja ini berperan untuk memudahkan pengembangan potensi dalam diri pekerja sebagai anggota organisasi. Contoh dari tujuan penilaian ini berupa mendorong semangat pekerja dengan pujian dan pengakuan, memberi pedoman, menentukan tujuan karir jangka panjang, menentukan kebutuhan pelatihan.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian tepatnya dilaksanakan di Kota Batam berhubung penelitian yang akan dibahas mengenai pengaruh motivasi terhadap tenaga kerja konstruksi di Batam.



Gambar 3.1 Lokasi Penelitian (sumber : Google Maps)

### 3.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menyajikan gambaran datanya dengan lengkap tentang kejadian sosial yang diteliti. Peneliti tidak memiliki otoritas terhadap variabel untuk menjelaskan kejadian sosial namun otoritas variabel dipengaruhi dari subjek responden atau partisipannya.

### 3.3 Variabel

#### a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* merupakan suatu variabel yang kedudukannya mampu berdiri sendiri tanpa terikat atau bergantung pada variabel yang lainnya. Variabel bebas atau variabel X di dalam penelitian ini adalah motivasi.

#### b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan suatu variabel yang kedudukannya tidak mampu berdiri sendiri yang dapat berubah dengan mudah ketika dipengaruhi variabel yang lainnya. Variabel terikat atau variabel Y di dalam penelitian ini adalah kinerja pekerja.

### 3.4 Metode Pengambilan Data

Karena penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner maka langkah awal adalah menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Jenis *sampling* yang digunakan untuk penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yang merupakan teknik pengumpulan sampel yang bersifat subyektif bergantung pada selera peneliti dalam pengambilan sampel terutama untuk jumlah populasi yang tidak diketahui dengan pasti. Pengambilan sampel dengan cara ini membuat populasi tidak tentu mendapat peluang untuk dijadikan sampel, akibatnya tidak dapat menghitung besar *error* pengestimasian karakteristik populasi. Jenis *nonprobability sampling* yang dipakai adalah *Quota Sampling* di mana jumlah pengumpulan sampel ditentukan yang dianggap dapat merefleksikan karakteristik

populasi. Pengambilan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner pada 50 pekerja yang terdiri dari 30 orang pekerja lapangan dan 20 orang *staff* kantor di 8 perusahaan bidang konstruksi di kota Batam. Angka 50 merupakan estimasi peneliti yang diyakini dapat mewakili pekerja konstruksi di Kota Batam.

Kuesioner yang digunakan berjenis kuesioner tertutup di mana jenis pertanyaan yang diberikan pada responden dengan jawaban tertutup. Peneliti bermaksud untuk membatasi pilihan jawaban yang diberikan responden.

Berdasarkan cara pengambilan data dibagi menjadi 2 varietas yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang diambil atau diperoleh dari peneliti sendiri langsung dari lapangan penelitian. Data primer yang dikumpulkan dari peneliti dalam penelitian berupa menyebarkan kuesioner untuk 50 responden di 8 perusahaan bidang konstruksi di Kota Batam.

Tabel 3.1 Daftar Responden

No.	Nama Perusahaan	Bidang	Tanggal Pengambilan Sampel	Jumlah Sampel	
				Tukang	Staff
1	PT. McDermott Indonesia	Konstruksi lepas pantai	Kamis, 14 Januari 2021	5	5
2	PT. Batindo Tatasnetosa	Supplier bahan material	Senin, 18 Januari 2021	-	5
3	PT. Remicon Widyaprima	Supplier <i>ready mix</i>	Senin, 18 Januari 2021	-	5
4	PT. Assia Berdikari	Kontraktor	Rabu, 20 Januari 2021	5	-
5	PT. Gerbang Sukses Karya	Kontraktor	Rabu, 20 Januari 2021	10	-
6	PT. Penuin	Developer	Rabu, 20 Januari 2021	5	-
7	PT. Anugrah Bintang Trijaya	Kontraktor	Jumat, 22 Januari 2021	5	-
8	Central Raya Group	Developer	Jumat, 22 Januari 2021	-	5

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013:199) kuesioner atau angket adalah salah satu teknik pengambilan data yang dilaksanakan dengan metode menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Daftar pertanyaan kuesioner dilampirkan pada lampiran laporan riset ini.

- b. Data sekunder adalah data tambahan yang bukan didapatkan dari sumber utama namun didapatkan dari sumber yang kesekian tanpa melakukan penelitian. Informasi dari data sekunder umumnya didapatkan dari sumber-sumber selain data primer. Data sekunder yang dikumpulkan dari peneliti dalam penelitian ini melalui studi pustaka dan pencatatan data dari perusahaan untuk memperoleh teoritis dari masalah yang diteliti serta studi literatur, seperti buku, jurnal, dan skripsi dari sumber lain sebagai referensi untuk mendukung penelitian.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Berdasarkan pendapat Warsito (1992:49), populasi merupakan seluruh objek penelitian dapat berupa manusia, flora, fauna, gejala, nilai tes, serta kondisi sebagai informasi data yang mempunyai keistimewaan tersendiri dalam suatu penelitian. Populasi yang diteliti sebagai objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi di Kota Batam.

#### **b. Sampel**

Arikunto (2002:109) mengatakan sampel merupakan separuh dari populasi yang diriset. Pengumpulan sampel dilakukan pada karyawan perusahaan

konstruksi baik bagian lapangan maupun kantor. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang akan diisi calon responden.

### 3.6 Parameter Variabel

Kuesioner yang disajikan terdapat varibel-variabel yang dibuat memakai skala *likert* yang mencakup dari skala 1 sampai 5, masing-masing memiliki bobot seperti dijelaskan di tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2 Skala Nilai dan Bobot Parameter Variabel

Nilai	Bobot	Simbol
1	Sangat tidak setuju	STS
2	Tidak setuju	TS
3	Ragu-ragu	R
4	Setuju	S
5	Sangat setuju	SS

### 3.7 Metode Pengujian Kuesioner

Salah satu syarat kuesioner atau angket yang kompeten ialah pengujian validitas dan reabilitas dinyatakan valid. Guna dilakukan uji instrumen validitas dan reabilitas adalah untuk meyakinkan dan memastikan kuesioner yang dirangkap benar-benar baik untuk menilai fenomena dan menghasilkan data yang valid. Setiap penelitian kuesioner ada baiknya bila diuji validitas dan reabilitasnya terlebih dahulu. Tujuannya adalah untuk mencapai kepercayaan dan konsistensi sehingga membuktikan akan kebenaran dari data yang dikumpulkan serta dapat mencapai sasaran tujuan penelitian. Untuk mempermudah pengujian, peneliti

menggunakan aplikasi SPSS yang merupakan *software* untuk menganalisis statistik.

### 3.7.1 Uji Validitas atau Uji Kesahihan

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu menguji data yang diinginkan atau dibutuhkan. Untuk mengerjakan pengujian validitas teknik yang dipakai ialah menggunakan korelasi/hubungan (*correlation*) antar pertanyaan dengan angka pertanyaan secara keseluruhan.

Cara menganalisis pengujian tersebut adalah dengan mengkorelasikan tiap-tiap nilai pada nomor pertanyaan dengan jumlah nilai setiap nomor. Pengujian validitas umumnya menggunakan cara mengkorelasikan antara total per item dengan nilai keseluruhan item. Hasil korelasi atau yang disebut  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yang didapatkan dari tabel distribusi antara nilai  $r_{hitung}$  dengan signifikansi nilai 5% dan 1%. Hasil koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang diperoleh masih harus dilakukan uji coba signifikansinya dengan teknik membandingkannya dengan tabel r. Pada ilmu statistik tingkat signifikansi dinyatakan dalam angka persen yang menjelaskan adanya risiko kesalahan pada hasil pengujian yang dikerjakan. Nilai persen tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 5% dan 1%. Artinya bila digunakan taraf signifikansi 1% maka tingkat kebenarannya adalah 99% dan tingkat kesalahannya 1% sedangkan bila digunakan taraf signifikansi 5% maka tingkat kebenarannya adalah 95% dan tingkat kesalahannya 5%. Nilai dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sedangkan apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka nilai dikatakan tidak valid. Peneliti menggunakan signifikansi 5% karena perolehan data tidak

memerlukan ketelitian tinggi terlebih lagi data diperoleh tidak didukung oleh peralatan yang canggih.

Tabel 3. 3 Distribusi Nilai  $R_{\text{tabel}}$  Signifikansi 5% dan 1%

N	<i>The Level of Significance</i>		N	<i>The Level of Significance</i>	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.211	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



Rumus Korelasi Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{N \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2 (N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi instrumen

N = total subjek

$\Sigma xy$  = total perkalian variabel x dan y

$\Sigma x^2$  = total kuadrat x

$\Sigma y^2$  = total kuadrat y

$(\Sigma x)^2$  = total kuadrat x

$(\Sigma y)^2$  = total kuadrat y

### 3.7.2 Uji Reliabilitas atau Uji Keandalan

Pengujian ini dilakukan untuk menguji konsistensi dari instrumen yang diuji dalam mengukur fenomena yang sama di lain kesempatan. Ada dua metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu *repeated measure* atau pengukuran berulang dan *one shot*. Pengukuran berulang dilakukan dengan cara berulang di masa yang berbeda dengan pertanyaan pada kuesioner yang serupa. Hal ini bertujuan untuk mengukur dan membandingkan konsistensi dari pengukuran sebelumnya. Sedangkan pada metode *one shot* dilakukan hanya pada satu masa kemudian membuat perbandingan dengan pertanyaan lain atau dengan pengukuran korelasi antar jawaban. Uji reliabilitas dilakukan bertujuan untuk melihat konsistensi instrumen dengan begitu data yang didapat menjadi dapat dipercaya serta dapat diandalkan.

Ada banyak macam cara yang bisa dipakai untuk menghitung nilai reabilitas pada instrumen antara lain teknik *Spearman-Brown*, *K-R 20*, *K-R 21*, *Flanagan*, *Hyot*, *Rulon*, dan *Cronbach Alpha*. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Cronbach Alpha* karena menurut Malhotra (2012) teknik ini dapat mendeteksi indikator-indikator yang tidak konsisten. Selain itu teknik ini yang umum digunakan untuk pengujian reabilitas. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) dalam bukunya, *SPSS untuk Penelitian*, menyatakan bahwa pengujian reabilitas mampu dikerjakan secara bersamaan terhadap seluruh item pertanyaan di dalam kuesioner penelitian. Dengan memakai metode *Cronbach's Alpha*, apabila nilainya  $> 0,60$  maka kuesioner penelitian dinyatakan konsisten atau reliable. Sedangkan jika nilai  $< 0,60$  maka angket atau kuesioner penelitian dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliable.

Rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_i = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_i$	= reabilitas instrumen
$n$	= jumlah butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= total varians butir
$\sigma_t^2$	= varians total

Tabel 3. 4 Tingkat Reliabel *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
<0,6	Kurang reliabel
0,6 - <0,70	Cukup reliabel
0,70 - <0,80	Reliabel
0,80 - <0,90	Sangat reliabel
$\geq 0,90$	Paling reliabel

Sumber :*Hair et al (1998)*

### 3.8 Teknik Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan data yang didapat dari responden langkah selanjutnya data disajikan tersusun secara rapi dan dapat dipahami kemudian data tersebut akan diolah. Tahapan-tahapan dalam mengolah data antara lain:

a. Penyuntingan dan Penyusunan (*Editing and Organizing*)

Sebelum dilakukannya penyusunan data perlulah melakukan tahap penyuntingan terlebih dahulu. Setelah selesai mewawancarai responden menggunakan kuesioner, data dikumpulkan dan diperiksa kemudian dikelompokkan terlebih dahulu.

b. Perhitungan (*Calculation*)

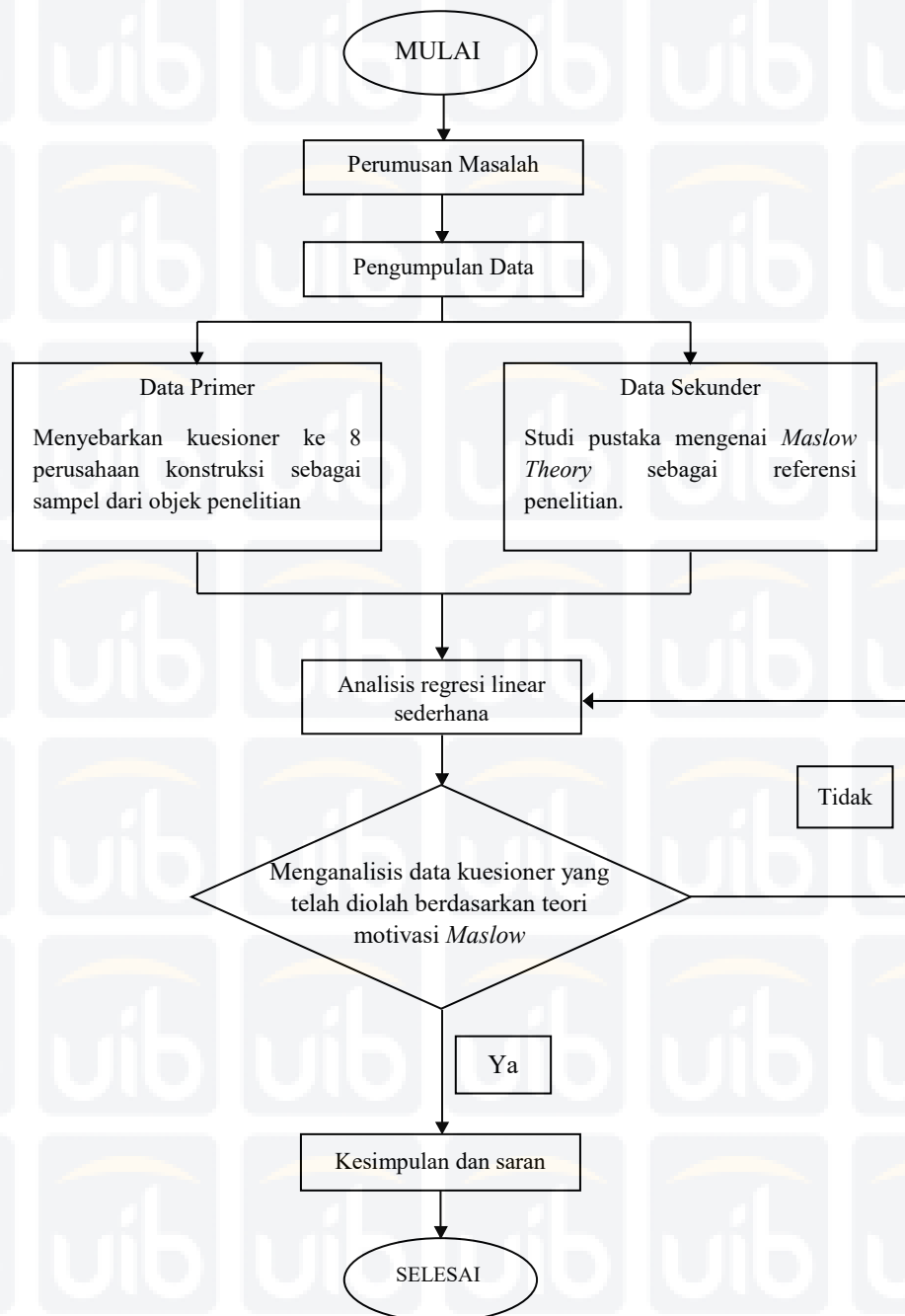
Tahap ini data yang telah dikelompokkan dihitung menggunakan alat bantu berupa komputer dengan bantuan *software excel*. Pengolahan data untuk mendapatkan uji validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi SPSS.

c. Tabulasi (*Tabulation*)

Data yang sudah dilakukan perhitungan kemudian disajikan lebih rapi lagi ke dalam tabel. Tujuannya agar data yang dikerjakan dapat dibaca dan dipahami secara mudah. Pembuatan tabel dibantu dengan *software excel*.

### 3.9 Flowchart atau Diagram Alir

Guna mempermudah pengerjaan penulisan skripsi maka dibuatlah diagram alir atau *flowchart* sebagai panduan tahapan pengerjaan secara sistematis.



Gambar 3. 2 Diagram Alir

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisa Data Identitas Responden

Data yang telah diolah berdasarkan kuesioner dan yang telah disebarakan pada 50 orang, yakni 30 orang profesi tukang dan 20 orang *staff* bidang konstruksi. Data ini diambil pada bulan Januari 2021 di kota Batam. Pada bagian ini analisa diperlukan untuk mengetahui identitas masing-masing responden.

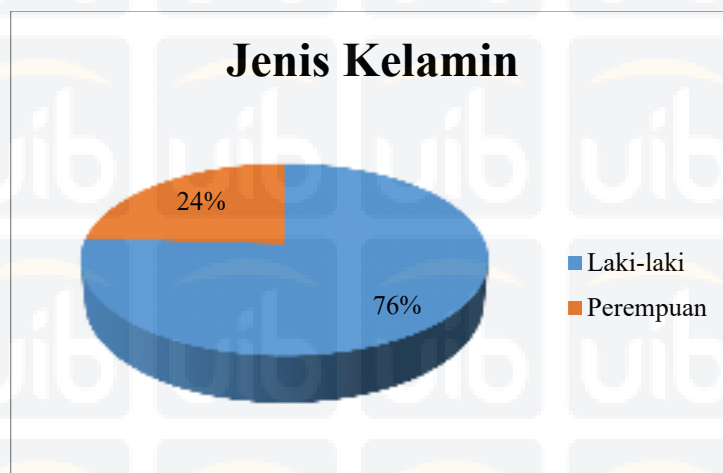
Pengkelompokkan identitas dipisahkan menjadi menjadi 4 kelompok yakni terlihat seperti di bawah ini.

#### a. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan 50 orang responden, jumlah dan persentase terbanyak didapatkan oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 38 orang dengan nilai persentase 76%. Berikut ialah tabelnya:

Tabel 4. 1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (orang)	Persentase (%)
Perempuan	12	24
Laki-laki	38	76
Total	50	100



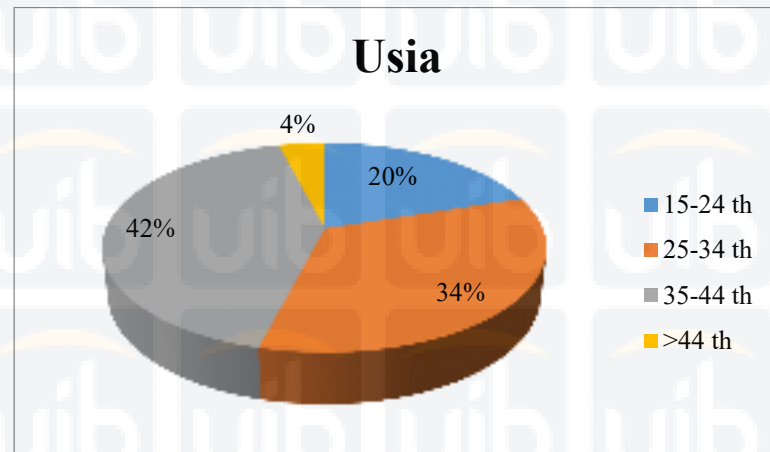
Gambar 4. 1 Diagram Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

b. Identitas Berdasarkan Usia

Berdasarkan 50 orang responden, jumlah dan persentase terbanyak didapatkan pada rentang usia 35-44 tahun yang berjumlah 21 orang dengan persentase 42%. Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4. 2 Identitas Berdasarkan Usia

Usia	Responden (orang)	Persentase (%)
15-24 th	10	20
25-34 th	17	34
35-44 th	21	42
>44 th	2	4
Total	50	100



Gambar 4. 2 Diagram Identitas Berdasarkan Usia

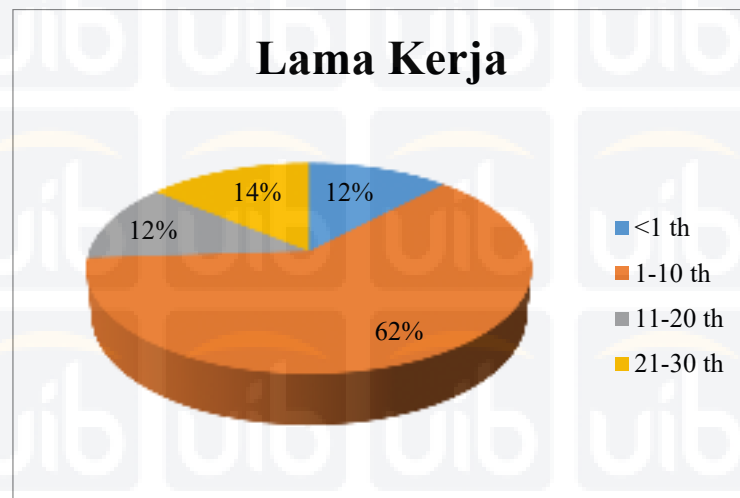
c. Identitas Berdasarkan Lama Kerja

Dari 50 orang responden, jumlah dan persentase terbanyak adalah 1-10 tahun yang berjumlah 31 orang dengan persentase 62%. Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4. 3 Identitas Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Responden (orang)	Persentase (%)
<1 th	6	12
1-10 th	31	62
11-20 th	6	12
21-30 th	7	14
Total	50	100





Gambar 4. 3 Diagram Identitas Berdasarkan Lama Kerja

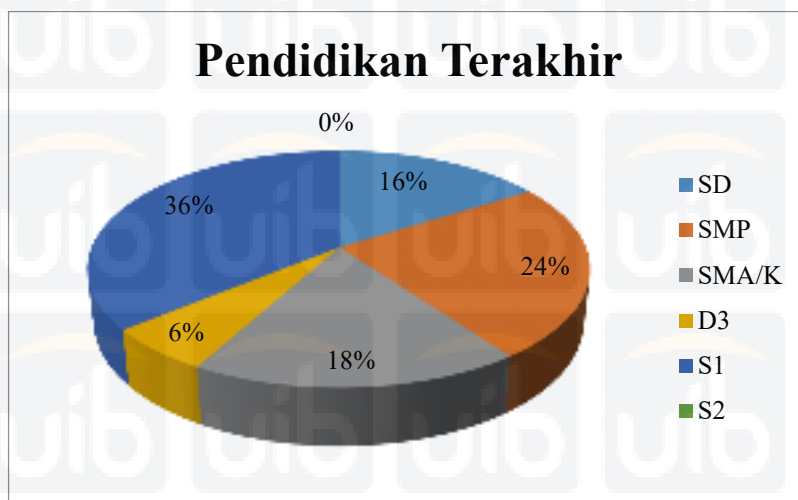
d. Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari 50 orang responden, jumlah dan persentase pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 yang berjumlah 18 orang dengan persentase 36%.

Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4. 4 Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden (orang)	Persentase (%)
SD	8	16
SMP	12	24
SMA/K	9	18
D3	3	6
S1	18	36
S2	0	0
Total	50	100



Gambar 4. 4 Diagram Identitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

#### 4.2 Analisa Data Berdasarkan Teori Motivasi Maslow

Dalam teori motivasi yang dipaparkan *Abraham Maslow* terdapat lima kebutuhan yang menjadi faktor motivasi manusia dari yang paling tertinggi hingga terendah yakni kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*love or belonging needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Untuk memenuhi tujuan penelitian, masing-masing pertanyaan mengandung makna sesuai dengan teori motivasi *Maslow*. Pertanyaan diberikan kode dari X1 hingga X20 untuk memudahkan pembacaan tabel.

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) menurut *Maslow* menjadi kebutuhan paling utama karena umumnya manusia memerlukan kebutuhan pangan, sandang, tempat tinggal, udara, istirahat dan lain-lain yang menyangkut tentang kehidupan. Adapula kebutuhan ini melingkupi pertanyaan 1 sampai 4 yaitu, saya bekerja di perusahaan/proyek untuk memenuhi kebutuhan keluarga

(X1), saya senang karena ada *over time* di perusahaan/proyek ini (X2), saya merasa dengan bekerja di perusahaan/proyek ini jam kerja saya sesuai sehingga saya dapat menyeimbangkan antara kerja dan istirahat (X3), saya bekerja di perusahaan/proyek ini karena tidak ada pilihan kerja di tempat lain (X4).

Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) adalah kebutuhan kedua ketika kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi. Contoh kebutuhan keamanan ini seperti kebutuhan akan keamanan harta, keamanan jiwa, perlindungan dari kriminal, penyakit, bahaya, perang, bencana alam, dan lain-lain. Kebutuhan ini melingkupi pertanyaan 5 sampai 8 yaitu, saya merasa dengan bekerja di perusahaan/proyek ini keselamatan dan keamanan saya terjamin (X5), saya diberi jaminan kesehatan dan keselamatan di perusahaan/proyek ini (X6), bekerja di perusahaan/proyek ini dapat menjamin kehidupan di hari tua saya (X7), saya merasa nyaman bekerja di perusahaan/proyek ini (X8).

Kebutuhan sosial (*love or belonging needs*) menjadi kebutuhan ketiga sesudah kebutuhan pertama dan kedua sudah terpuaskan. Contoh kebutuhan ini mencakup keinginan memiliki cinta, kasih sayang, perhatian, dan kepercayaan antar-pribadi. Kebutuhan ini melingkupi pertanyaan 9 hingga 12 yaitu, saya merasa semua pekerja di perusahaan ini sangat bersahabat (X9), saya merasa senang karena keberadaan saya diterima oleh pekerja lainnya (X10), saya merasa dapat berinteraksi dengan baik ke sesama pekerja di perusahaan (X11), atasan saya selalu menghargai dan memperhatikan pekerjaan saya (X12).

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) merupakan kebutuhan yang ingin dipenuhi setelah kebutuhan pertama, kedua, dan ketiga telah terpenuhi. Kebutuhan

ini adalah keinginan untuk mendapat harga diri serta pengakuan dan *respect* dari seseorang. Kebutuhan ini melingkupi pertanyaan 13 hingga 16 yaitu, saya ingin pekerjaan saya diakui oleh atasan dan orang lain (X13), atasan saya selalu memberikan pujian bila saya menyelesaikan tugas dengan baik (X14), atasan saya selalu memberikan penghargaan atas pengabdian saya (X15), saya merasa senang bila pengabdian saya diakui oleh atasan (X16).

Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kebutuhan yang ingin dipenuhi setelah keempat kebutuhan diatas sudah terpenuhi. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk menunjukkan diri kepada orang lain seperti mengembangkan potensinya dan mengaktualisasikannya dalam bentuk peningkatan diri. Kebutuhan ini melingkupi pertanyaan 17 sampai 20 yaitu, atasan saya memberikan kesempatan bagi pekerja yang ingin mengembangkan potensinya (X17), saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (X18), saya merasa bangga karena ikut mengerjakan proyek di perusahaan ini (X19), saya ingin terus menekuni pekerjaan saya di bidang konstruksi (X20).

Untuk menyederhanakan pembahasan berikut adalah tabel klasifikasi kebutuhan manusia berdasarkan teori *Maslow* dalam daftar pertanyaan.

Tabel 4. 5 Klasifikasi Teori Maslow dalam Daftar Pertanyaan

Pertanyaan	Kode	Keperluan Teori <i>Maslow</i>
Saya bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga	X1	<i>Physiological</i>
Saya senang karena ada <i>over time</i> di perusahaan ini	X2	<i>Physiological</i>

Tabel 4. 5 Klasifikasi Teori Maslow dalam Daftar Pertanyaan (lanjutan)

Pertanyaan	Kode	Keperluan Teori Maslow
Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, jam kerja saya sesuai sehingga saya dapat menyeimbangkan antara kerja dan istirahat	X3	<i>Physiological</i>
Saya bekerja di perusahaan ini karena tidak ada pilihan kerja di tempat lain	X4	<i>Physiological</i>
Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, keselamatan dan keamanan saya terjamin	X5	<i>Safety and Security</i>
Saya diberi jaminan kesehatan dan keselamatan di perusahaan ini	X6	<i>Safety and Security</i>
Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya	X7	<i>Safety and Security</i>
Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	X8	<i>Safety and Security</i>
Saya merasa semua pekerja di perusahaan ini sangat bersahabat	X9	<i>Love or Belonging</i>
Saya merasa senang karena keberadaan saya diterima oleh pekerja lainnya	X10	<i>Love or Belonging</i>
Saya merasa dapat berinteraksi dengan baik ke sesama pekerja di perusahaan	X11	<i>Love or Belonging</i>
Atasan saya selalu menghargai dan memperhatikan pekerjaan saya	X12	<i>Love or Belonging</i>
Saya ingin pekerjaan saya diakui oleh atasan dan orang lain	X13	<i>Esteems</i>
Atasan saya selalu memberikan pujian bila saya menyelesaikan tugas dengan baik	X14	<i>Esteems</i>
Atasan saya selalu memberikan penghargaan atas pengabdian saya	X15	<i>Esteems</i>
Saya merasa senang bila pengabdian saya diakui oleh atasan	X16	<i>Esteems</i>
Atasan saya memberikan kesempatan bagi pekerja yang ingin mengembangkan potensinya	X17	<i>Self Actualization</i>
Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	X18	<i>Self Actualization</i>

Tabel 4. 5 Klasifikasi Teori Maslow dalam Daftar Pertanyaan (lanjutan)

Pertanyaan	Kode	Keperluan Teori Maslow
Saya merasa bangga karena ikut serta mengerjakan proyek di perusahaan ini	X19	<i>Self Actualization</i>
Saya ingin terus menekuni pekerjaan saya di bidang konstruksi	X20	<i>Self Actualization</i>

Peneliti menggunakan skala *likert* dalam kuesionernya guna mendapat data yang bersifat kualitatif sehingga mengetahui opini, persepsi, dan sikap setiap individu. Responden diminta untuk menjawab salah satu tanggapan dari lima pilihan yang terdiri dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju, dan Sangat Setuju. Masing-masing pilihan mewakili skala yaitu skala 1 bagi Sangat Tidak Setuju, skala 2 bagi Tidak Setuju, skala 3 bagi Ragu-ragu, skala 4 bagi Setuju, dan skala 5 bagi Sangat Setuju.

Berikut adalah hasil kuesioner yang didapatkan peneliti dari 50 orang responden di 8 perusahaan konstruksi. Untuk mempermudah pembacaan maka dibuat dalam rekapitulasi tabel.

Tabel 4. 6 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden

No Res p.	Motivasi (X)																			
	Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5
2	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5
4	5	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5
5	5	5	3	5	5	5	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3

Tabel 4. 7 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden (lanjutan)

No Res p.	Motivasi (X)																			
	Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
6	5	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2
7	4	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	2	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
10	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
11	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
12	4	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3
13	4	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2
14	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2
15	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4
16	5	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
17	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3
18	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	3
19	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	4
20	5	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4
21	3	1	5	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	3	5	5
22	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	5
25	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
26	5	4	5	3	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4
27	4	4	5	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4
28	5	4	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
29	4	4	5	1	4	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4
30	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
31	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5
32	5	4	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5
33	5	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5
34	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5
35	5	4	4	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3
36	5	3	5	2	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3
37	5	4	5	1	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5
38	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
39	5	2	4	2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4

Tabel 4. 8 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden (lanjutan)

No Res p.	Motivasi (X)																			
	Pertanyaan																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
40	4	1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3
41	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
45	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
47	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4
48	5	2	4	1	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2
49	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5
50	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	2
Jlh	218	165	186	148	183	191	146	188	199	199	198	201	209	179	162	196	186	176	193	193
Tot.	3716																			

Setelah melakukan rekapitulasi data kuesioner seperti diatas, langkah selanjutnya adalah mencari tingkat tertinggi dari kebutuhan teori Maslow dengan cara menjadikannya dalam bentuk persentase. Caranya adalah dengan mencari jumlah setiap item pertanyaan. Kemudian seluruh jumlah ditotalkan. Lalu masing-masing jumlah dibagi dengan total keseluruhan dan dikali 100%.

Seperti contoh di pertanyaan pertama (X1), skor yang didapat dari hasil penjumlahan nilai skala likert dari 50 responden adalah 218. Total keseluruhan dari 20 pertanyaan adalah 3716. Untuk menjadikannya persentase adalah dengan membagi jumlah nilai per item dengan keseluruhan jumlah lalu mengkalikannya dengan 100% seperti cara di bawah ini:



$$\text{persentase (\%)} = \left( \frac{\text{jumlah nilai per pertanyaan}}{\text{total keseluruhan}} \right) \times 100\%$$

$$\text{persentase (\%)} = \left( \frac{218}{3718} \right) \times 100\% = 5,87\%$$

Dari penjelasan matematis di atas menyatakan bahwa pada persentase X1 adalah 5,87%. Langkah ini dilakukan untuk seluruh pertanyaan sehingga didapatkan hasilnya bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi semangat para pekerja dari 8 perusahaan konstruksi di kota Batam adalah faktor kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) dengan persentase sebesar 5,87% dengan skor tertinggi 218. Faktor peringkat kedua yang mempengaruhi semangat para pekerja adalah faktor kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dengan persentase sebesar 5,62% dan skor 209. Sedangkan faktor terendah yang mempengaruhi semangat para pekerja adalah faktor keamanan (*safety and security needs*) dengan persentase 3,93% dan skor nilai 146. Berdasarkan pekerjaan matematis di atas apabila dikelompokkan berdasarkan peringkat maka didapat tingkat tertinggi hingga terendah keperluan motivasi *Maslow* secara tabel seperti dalam tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4. 9 Peringkat Keperluan Motivasi *Maslow*

No.	Skor	Persentase	Kode	Keperluan Teori <i>Maslow</i>
1	218	5,87%	X1	<i>Physiological</i>
2	209	5,62%	X13	<i>Esteems</i>
3	201	5,41%	X12	<i>Love or Belonging</i>

Tabel 4. 7 Peringkat Keperluan Motivasi *Maslow* (lanjutan)

No.	Skor	Persentase	Kode	Keperluan Teori <i>Maslow</i>
4	199	5,36%	X10	<i>Love or Belonging</i>
5	199	5,36%	X9	<i>Love or Belonging</i>
6	198	5,33%	X11	<i>Love or Belonging</i>
7	196	5,27%	X16	<i>Esteems</i>
8	193	5,19%	X20	<i>Self Actualization</i>
9	193	5,19%	X19	<i>Self Actualization</i>
10	191	5,14%	X6	<i>Safety and Security</i>
11	188	5,06%	X8	<i>Safety and Security</i>
12	186	5,01%	X17	<i>Self Actualization</i>
13	186	5,01%	X3	<i>Physiological</i>
14	183	4,92%	X5	<i>Safety and Security</i>
15	179	4,82%	X14	<i>Esteems</i>
16	176	4,73%	X18	<i>Self Actualization</i>
17	165	4,44%	X2	<i>Physiological</i>
18	162	4,36%	X15	<i>Esteems</i>
19	148	3,98%	X4	<i>Physiological</i>
20	146	3,93%	X7	<i>Safety and Security</i>

### 4.3 Analisa Data Variabel Motivasi dan Kinerja

Pengelompokkan dilakukan berdasarkan tiap soal pertanyaan untuk melihat jumlah terbanyak jawaban responden dari skala *likert*. Masing-masing skala memiliki besaran seperti Sangat Setuju (SS) dengan poin 5, Setuju (S) dengan poin 4, Ragu-ragu (R) dengan poin 3, Tidak Setuju (TS) dengan poin 2, dan terakhir Sangat Tidak Setuju (STS) dengan poin 1.

Evidensi variabel bebas (x) ditakar dengan 20 pertanyaan mengenai motivasi, untuk mempermudah pembacaan pertanyaan dibuat dalam kode X1 sampai X20. Setelah melakukan pengelompokkan jumlah jawaban dari 50 responden, dilakukan penjumlahan setiap pilihan skala *likert*. Serta dilakukan juga penjumlahan dari keseluruhan total skala *likert*. Cara mendapatkan nilai persentase masing-masing skala adalah dengan membagikan antara jumlah permasing-masing skala dengan total keseluruhan skala. Kemudian hasil tersebut dikalikan dengan 100%. Rumus untuk mendapatkan persentase terlihat seperti di bawah ini:

$$\text{persentase (\%)} = \left( \frac{\text{total tiap skala likert}}{\text{total keseluruhan skala likert}} \right) \times 100\%$$

Hasil jawaban responden untuk variabel motivasi terlihat pada tabel yang dipaparkan di bawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

Kode Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
X1	24	22	2	2	0
X2	8	17	9	14	2
X3	14	18	8	10	0
X4	5	15	8	17	5
X5	8	24	11	7	0

Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (lanjutan)

Kode Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
X6	13	20	12	5	0
X7	5	6	19	20	0
X8	6	30	10	4	0
X9	9	34	4	3	0
X10	10	33	3	4	0
X11	7	37	3	3	0
X12	14	25	9	2	0
X13	18	24	7	1	0
X14	13	11	18	8	0
X15	7	11	19	13	0
X16	16	18	12	4	0
X17	8	24	14	4	0
X18	7	21	13	9	0
X19	10	28	7	5	0
X20	15	18	12	5	0
<b>Jumlah</b>	217	436	200	140	7
<b>Total</b>	1000				
<b>Desimal</b>	0.22	0.44	0.20	0.14	0.01
<b>Persentase (%)</b>	22	44	20	14	1

Melalui tabel di atas dinyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab di posisi setuju (44%). Dan juga terlihat pada kolom S (setuju) nilai tertinggi adalah 37 untuk baris X11. Pernyataan X11 adalah “saya merasa dapat berinteraksi dengan baik ke sesama pekerja di perusahaan” menunjukkan bahwa dari 50 responden di 8 perusahaan konstruksi termotivasi bekerja karena dapat berinteraksi dengan baik antar sesama pekerja. Sehingga yang dapat disimpulkan bahwa motivasi pekerja konstruksi di kota Batam cukup tinggi.

Data variabel terikat (y) yang diukur dalam 16 pertanyaan mengenai kinerja. Pengelompokan dilakukan untuk melihat jumlah dari jawaban responden berdasarkan skala *likert*. Untuk mendapatkan persentase tingkat variabel kinerja juga menggunakan rumus yang sama seperti sebelumnya.

Hasil tanggapan responden untuk variabel kinerja terlihat dalam tabel yang dipaparkan di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

Kode Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
Y1	23	24	2	1	0
Y2	28	16	6	0	0
Y3	19	24	7	0	0
Y4	13	30	7	0	0
Y5	11	23	14	2	0
Y6	11	27	10	2	0
Y7	9	21	14	6	0
Y8	7	18	20	5	0
Y9	6	19	18	7	0
Y10	12	32	6	0	0
Y11	14	24	10	2	0
Y12	17	27	4	2	0
Y13	14	20	12	4	0
Y14	9	24	12	5	0
Y15	16	21	10	3	0
Y16	17	29	4	0	0
<b>Jumlah</b>	226	379	156	39	0
<b>Total</b>	800				
<b>Desimal</b>	0.28	0.47	0.20	0.05	0.00
<b>Persentase (%)</b>	28	47	20	5	0

Melalui tabel di atas dinyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab di posisi setuju (47%). Dan juga terlihat pada kolom S (setuju) nilai

tertingginya adalah 32 untuk baris Y10. Pernyataan Y10 adalah “saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya” menunjukkan bahwa dari 50 responden di 8 perusahaan konstruksi memiliki rasa kerja sama yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerja konstruksi di kota Batam cukup tinggi.

#### 4.4 Analisa Regresi Linear Sederhana

Melakukan analisis regresi linear sederhana berguna untuk menghitung besarnya pengaruh atau dampak antara variabel bebas ( $x$ ) terhadap variabel terikat ( $y$ ). Ada beberapa syarat yang perlu dipenuhi sebelum melangsungkan analisa regresi linear sederhana antara lain:

- a. Variabel bebas harus satu.
- b. Sampel yang digunakan harus sama.
- c. Harus lolos pengujian validitas dan reliabilitas.
- d. Nilai residual wajib berdistribusi normal yang bisa dicek melalui pengujian normalitas.
- e. Ada keterkaitan hubungan secara linear antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* yang bisa dicek melalui pengujian linearitas.
- f. Tidak terjadi heteroskedastisitas.

Oleh karena itu sebelum mengerjakan analisa regresi linear sederhana akan dilakukan beberapa pengujian untuk memenuhi syarat analisa regresi linear sederhana seperti yang telah dijabarkan di atas.

#### 4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel

Pengujian validitas suatu data bertujuan untuk menguji kebenaran dan ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengukuran dikatakan benar apabila alat ukur terbukti valid. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji kesesuaian atau konsistensi suatu instrumen sehingga memberi jaminan bahwa data didapatkan merupakan hasil dari kesempatan dan waktu yang berbeda.

Soal kuesioner total ada 36 butir pertanyaan yang mencakup 20 butir pertanyaan variabel motivasi dan 16 butir pertanyaan variabel kinerja. Daftar pertanyaan serta hasilnya dapat dilihat di lampiran.

##### a. Variabel Motivasi (x)

Sebelum memasukkan hasil penyusunan penelitian ke aplikasi SPSS, peneliti bermaksud untuk mendapat valid atau tidak valid dari seluruh soal kuesioner dengan menggunakan *software excel*. Caranya adalah mencari nilai  $r_{hitung}$  terlebih dahulu dengan menggunakan *formula correlation* pada *excel*, kemudian mencari nilai  $r_{tabel}$  dari tabel distribusi signifikansi 5% karena jumlah responden ada 50 orang maka nilai  $r_{tabel}$  yang dipakai adalah 0,279 dan terakhir mencari validitas dengan menggunakan *formula if*. Dasar pengambilan keputusan validitas adalah apabila  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$  maka nilai instrumen valid sedangkan apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil  $r_{tabel}$  maka nilai instrumen tidak valid. Hasil percobaan validitas melalui excel dapat terlihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Berdasarkan *Excel I*

Kode	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	V/T
X1	0.433	0.279	Valid
X2	0.610	0.279	Valid
X3	0.686	0.279	Valid
X4	-0.116	0.279	Tidak Valid
X5	0.625	0.279	Valid
X6	0.651	0.279	Valid
X7	0.455	0.279	Valid
X8	0.467	0.279	Valid
X9	0.637	0.279	Valid
X10	0.763	0.279	Valid
X11	0.712	0.279	Valid
X12	0.743	0.279	Valid
X13	0.644	0.279	Valid
X14	0.727	0.279	Valid
X15	0.639	0.279	Valid
X16	0.758	0.279	Valid
X17	0.731	0.279	Valid
X18	0.458	0.279	Valid
X19	0.773	0.279	Valid
X20	0.670	0.279	Valid

Berdasarkan tabel di atas soal X4 ternyata hasilnya tidak valid. Nilai  $r_{hitung}$  X4 lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka dari itu agar data ini dapat menjadi valid seluruhnya soal X4 dihapus. Sehingga hasil uji validitas kedua dapat diamati di tabel 4.2 di bawah ini:



Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Berdasarkan *Excel* II

<b>Kode</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>V/T</b>
<b>X1</b>	0.396	0.279	Valid
<b>X2</b>	0.559	0.279	Valid
<b>X3</b>	0.717	0.279	Valid
<b>X5</b>	0.635	0.279	Valid
<b>X6</b>	0.673	0.279	Valid
<b>X7</b>	0.468	0.279	Valid
<b>X8</b>	0.494	0.279	Valid
<b>X9</b>	0.649	0.279	Valid
<b>X10</b>	0.777	0.279	Valid
<b>X11</b>	0.738	0.279	Valid
<b>X12</b>	0.734	0.279	Valid
<b>X13</b>	0.643	0.279	Valid
<b>X14</b>	0.710	0.279	Valid
<b>X15</b>	0.622	0.279	Valid
<b>X16</b>	0.756	0.279	Valid
<b>X17</b>	0.739	0.279	Valid
<b>X18</b>	0.500	0.279	Valid
<b>X19</b>	0.798	0.279	Valid
<b>X20</b>	0.667	0.279	Valid

Setelah mencari validitas menggunakan *excel* peneliti beralih menggunakan aplikasi SPSS untuk membandingkan kedua hasil validitas. Maka didapatkan hasil validitas pada variabel x seperti tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4. 14 Uji Validitas Terhadap Variabel X

<b>No. Pertanyaan</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1</b>	0.396	0.279	Valid
<b>X2</b>	0.559	0.279	Valid
<b>X3</b>	0.717	0.279	Valid

Tabel 4.12 Uji Validitas Terhadap Variabel X (lanjutan)

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
X5	0.635	0.279	Valid
X6	0.673	0.279	Valid
X7	0.468	0.279	Valid
X8	0.494	0.279	Valid
X9	0.649	0.279	Valid
X10	0.777	0.279	Valid
X11	0.738	0.279	Valid
X12	0.734	0.279	Valid
X13	0.643	0.279	Valid
X14	0.710	0.279	Valid
X15	0.622	0.279	Valid
X16	0.756	0.279	Valid
X17	0.739	0.279	Valid
X18	0.500	0.279	Valid
X19	0.798	0.279	Valid
X20	0.667	0.279	Valid

Setelah dilakukan pengujian validitas langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah uji reliabilitas. Di pengujian ini peneliti langsung menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan keputusan reliabilitas adalah bila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari angka 0,6 maka data dinyatakan reliabilitas sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari angka 0,6 maka data dikatakan tidak reliabilitas. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Terhadap Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	19

Dari hasil tabel di atas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan adalah  $0.919 > 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x) ini reliabel.

b. Variabel Kinerja (y)

Tidak hanya variabel bebas yang perlu dicari validitas dan reabilitasnya, variabel terikat juga perlu diuji validitas dan reabilitasnya. Dengan memakai aplikasi SPSS maka didapat hasil validitas dari variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Uji Validitas Terhadap Variabel Y

No. Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	rtabel	Keterangan
Y1	0.655	0.279	Valid
Y2	0.789	0.279	Valid
Y3	0.721	0.279	Valid
Y4	0.613	0.279	Valid
Y5	0.579	0.279	Valid
Y6	0.890	0.279	Valid
Y7	0.738	0.279	Valid
Y8	0.767	0.279	Valid
Y9	0.789	0.279	Valid
Y10	0.640	0.279	Valid
Y11	0.706	0.279	Valid
Y12	0.767	0.279	Valid
Y13	0.816	0.279	Valid
Y14	0.860	0.279	Valid
Y15	0.527	0.279	Valid
Y16	0.778	0.279	Valid

Selanjutnya pengujian reabilitas variabel kinerja juga memakai aplikasi SPSS.

Nilai hasil reabilitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4. 17 Uji Reliabilitas Terhadap Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	16

Dari hasil tabel di atas didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan adalah  $0.939 > 0,6$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja (y) ini reliabel.

#### 4.4.2 Uji Normalitas Variabel

Pengujian normalitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik yang dikerjakan dengan bertujuan untuk memperkirakan sebaran data termasuk kelompok data atau variabel. Pengujian ini berguna untuk mengetahui dan memberi kepastian apakah penyebaran data yang dilakukan terdistribusi normal atau tidak normal. Ada beberapa metode yang bisa dipakai untuk menguji statistik normalitas suatu data antara lain *Kolmogorov Smirnov*, *Chi-Square*, *Jarque Bera*, *Shapiro Wilk*, dan *Lilliefors*. Di dalam penelitian ini peneliti memakai metode *Kolmogorov Smirnov* karena sederhana dan tidak menyebabkan perbedaan persepsi antar-pengamat. Syarat menggunakan metode ini antara lain:

- a. Data yang diteliti berskala interval atau kuantitatif.
- b. Data yang diteliti merupakan data tunggal yang belum berkelompok terhadap tabel distribusi frekuensi.
- c. Data yang diteliti bisa untuk n (jumlah) yang besar maupun n (jumlah) yang kecil.

Dasar dalam mengambil keputusan hasil *Kolmogorov Smirnov* antara lain:

- a. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

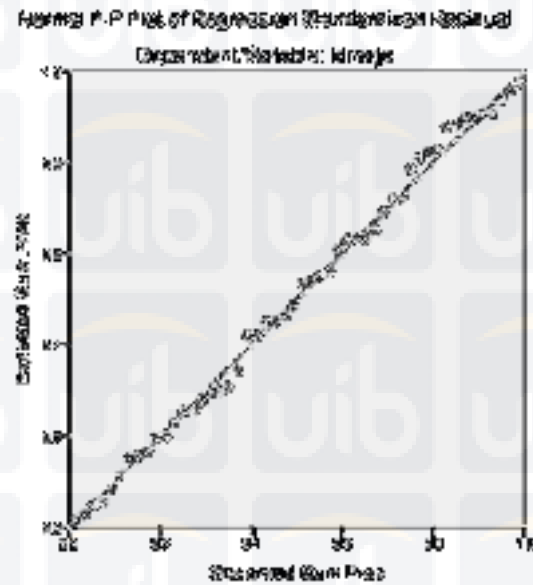
Pada tabel berikut dipaparkan hasil normalitas metode *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4. 18 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.27841423
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.054
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

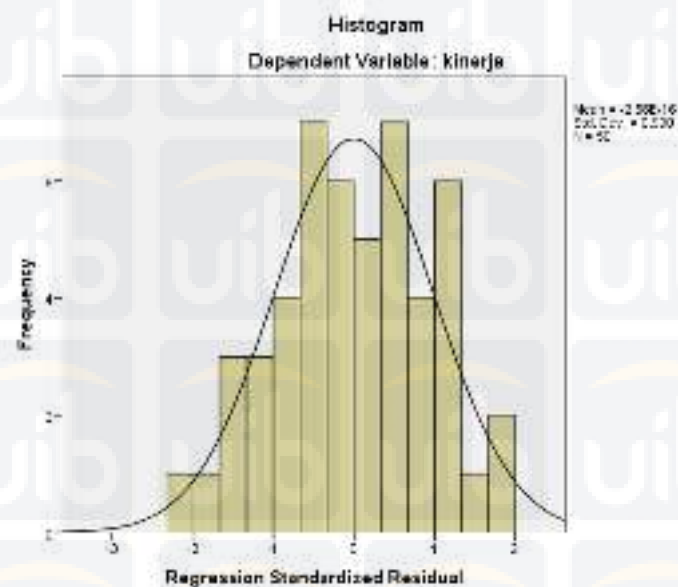
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari hasil tabel di atas untuk menguji normalitas dilihat pada tabel nilai *asymp* signifikan *unstandardized residual*. Diketahui nilai signifikansinya  $0,20 > 0,05$  sehingga bisa disimpulkan nilai residual berdistribusi normal. Selain memakai metode *Kolmogorov Smirnov* pengujian normalitas juga bisa dilakukan dengan cara melihat pada grafik Normal P-Plot seperti di bawah ini.



Gambar 4. 5 P-Plot Uji Normalitas

Terlihat pada gambar grafik P-Plot di atas bahwa titik terdistribusi di sekeliling garis diagonal dan juga titik mengikuti arah garis histogram mendekati pola distribusi normal sehingga variabel terikat (y) dinyatakan memenuhi pengujian normalitas.



Gambar 4. 6 Histogram Uji Normalitas

Selain grafik P-Plot, histogram juga berfungsi untuk menampilkan pendistribusian nilai residual. Pada histogram di atas terlihat jelas bahwa garis melengkung dengan seimbang mulai dari negatif hingga positif yang menyatakan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

#### 4.4.3 Uji Linearitas Variabel

Pengujian linearitas adalah salah satu pengujian asumsi klasik untuk mengenali sifat linear pada data antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Tujuan dilakukan pengujian linearitas adalah untuk melihat hubungan apakah variabel bebas benar mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Pengujian ini umumnya dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan analisis pengujian korelasi atau regresi linear.

Pada *deviation from linearity* memaparkan bahwa ada atau tidaknya pola linear *error* dari model linear tersebut. Karena untuk mendapatkan situasi linearitas seharusnya tidak ada pola linear pada deviasi atau *error*. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* adalah:

- a. Apabila nilai *significant deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka ada keterikatan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Apabila nilai *significant deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka tidak ada keterikatan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Selain melihat dari hasil *significant from linearity* untuk menentukan adanya keterikatan, *linearity* juga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan

hasil pengujian linearitas. Adapula dasar pengambilan keputusan bila dilihat dari *linearity* antara lain:

- a. Jika nilai *significant linearity* kurang dari 0,05 maka ada keterkaitan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Apabila nilai *significant linearity* lebih dari 0,05 maka tidak ada keterkaitan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.17 berikut merupakan hasil pengujian linearitas dengan memakai aplikasi SPSS.

Tabel 4. 19 Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between	(Combined)	3012.720	25	120.509	2.976	.005
	Groups	Linearity	2053.214	1	2053.214	50.697	.000
		Deviation from Linearity	959.506	24	39.979	.987	.513
	Within Groups		972.000	24	40.500		
Total			3984.720	49			

Berdasarkan dari hasil tabel di atas, nilai *significant deviation from linearity* adalah  $0,513 > 0,05$  sehingga ada keterkaitan hubungan yang linear antara variabel motivasi (bebas) dengan variabel kinerja (terikat). Bila dilihat hasil *significant linearity* adalah  $0 < 0,05$  sehingga ada keterkaitan hubungan yang linear.

Selain melihat dari nilai *significant deviation*, uji linearitas juga bisa dilakukan perbandingan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih



kecil  $F_{\text{tabel}}$  maka ada keterkaitan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya jika nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar  $F_{\text{tabel}}$  maka tidak ada keterkaitan hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.  $F_{\text{hitung}}$  di tabel ini adalah 0,987. Sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari melalui program *software Excel* dengan formula  $(=FINV(\text{probability}; \text{deg\_freedom1}; \text{deg\_freedom2}))$ . Karena tingkat signifikansi peneliti ambil 5%, maka tingkat kepercayaan 95% sehingga nilai *probability* adalah 0,05. Nilai *deg\_freedom1* adalah nilai df dari *deviation of linearity* sedangkan nilai *deg\_freedom2* adalah nilai df dari *within groups* seperti rumus ini  $(=FINV(0,05;24;24))$  sehingga didapatkan hasilnya 1,983. Nilai  $F_{\text{hitung}} 0,987 < \text{nilai } F_{\text{tabel}} 1,983$  yang membuktikan bahwa ada keterkaitan hubungan yang linear antar-variabel yaitu variabel motivasi dengan variabel kinerja.

#### 4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas perlu dilakukan sebelum menganalisa regresi linear sederhana. Tujuannya untuk melihat adanya ketidaksamaan *variance* dari residual saat uji regresi linear. Uji heteroskedastisitas bisa dikerjakan dengan memperhatikan pergerakan penyebaran dalam grafik. Penyebaran atau pendistribusian yang acak menandakan model regresi dikatakan bagus sehingga tidak terjadi kondisi heteroskedastisitas. Di bawah ini ditunjukkan grafik *scatterplot* yang merupakan grafik dengan model titik-titik yang menyebar di bawah dan juga di atas sumbu Y dari hasil pengolahan menggunakan program SPSS:



Gambar 4. 7 Grafik *Scatterplot*

Tampak pada gambar grafik *scatterplot* di atas menyatakan bahwa pola titik-titik tesebar secara acak dan tidak beraturan di bawah atau di atas angka nol pada sumbu Y. Sehingga bisa disimpulkan bahwa pada model regresi melalui grafik *scatterplot* ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mempunyai fungsi untuk melihat adanya signifikan pada koefisien regresi. Untuk memastikannya pengujian hipotesis bisa dikerjakan dengan dua metode, yaitu dengan melakukan perbandingan antara nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 dan melakukan perbandingan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hipotesis yang disajikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0$  = variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja

$H_a$  = variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja

Adapula pokok pengambilan keputusan analisis regresi sederhana dengan metode perbandingan antara nilai signifikansi dan probabilitas nilai 0,05 adalah:

- a. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari ( $<$ ) probabilitas 0,05 maka diperoleh adanya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
- b. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari ( $>$ ) probabilitas 0,05 maka tidak diperoleh adanya pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Sedangkan untuk pokok pengambilan keputusan analisis regresi sederhana dengan metode membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ )  $t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).
- b. Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ )  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y).

Dari pengolahan program SPSS maka didapatkan tabel untuk menyatakan persamaan regresi linear sederhana dari tabel *coefficients* seperti di tabel 4.18 bawah ini:

Tabel 4. 20 Hasil *Output Coefficients* dari SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.468	5.999		3.578	.001
	motivasi	.594	.083	.718	7.143	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Regresi linear sederhana umumnya memiliki rumus persamaan sederhana yaitu  $Y = a + bX$ . Diketahui bahwa Y adalah kinerja dan X adalah motivasi.

Simbol a adalah angka *constant* dari *unstandardized coefficients*. Angka yang tertera pada tabel adalah 21,468 yang memiliki makna bahwa bila tidak ada motivasi (x) maka kinerja (y) sudah sebanyak 21,468 satuan. Sedangkan simbol b adalah angka koefisien regresi. Angka yang tertera pada tabel adalah 0,594 yang memiliki makna bahwa setiap adanya penambahan poin sebesar 1% pada tingkat motivasi maka nilai konsisten kinerja (y) bakal naik sebanyak 0,594. Nilai koefisien pada regresi bernilai positif (+) yang bermakna bahwa dapat dinyatakan bahwa motivasi (x) berpengaruh positif terhadap kinerja (y) kemudian didapatkan persamaannya adalah:

$$Y = 21,468 + 0,594 X$$

Melihat dari dasar pengambilan keputusan analisis regresi sederhana dengan metode perbandingan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05 pada tabel di atas, menjelaskan bahwa tingkat signifikansi bernilai 0,000 ternyata lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel motivasi (x) berpengaruh terhadap variabel kinerja (y).

Sedangkan jika diambil pokok pengambilan keputusan analisis regresi sederhana dengan metode perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tabel 4.18 di atas, menyatakan bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 7,143. Sedangkan untuk mencari nilai  $t_{tabel}$  diperlukan program *software Excel* dengan rumus (=TINV(*probability;deg\_freedom*)). Karena tingkat signifikansi peneliti ambil 5%, maka tingkat kepercayaan 95% sehingga nilai *probability* adalah 0,05. Nilai *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) diperoleh dengan *formula*  $df = n - k - 1$ . Di mana simbol n ialah jumlah responden, simbol k adalah jumlah variabel

bebas, sedangkan 1 adalah rumus ketetapan untuk mendapatkan df. Nilai df adalah  $df = 50 - 1 - 1 = 48$  sehingga dimasukkan dalam rumus *Excel* ( $=TINV(0,05;48)$ ).

Hasil  $t_{\text{tabel}}$  adalah 2,011 yang ternyata nilainya lebih kecil daripada nilai  $t_{\text{hitung}}$  oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi (x) berpengaruh terhadap variabel kinerja (y).

Tabel 4. 21 Besar Pengaruh Variabel X Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	6.343

a. Predictors: (Constant), motivasi

Selain itu kita juga bisa mengamati pada hasil *output* di tabel ini. Nilai R menyatakan adanya korelasi atau kesesuaian antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (kinerja) yaitu sebanyak 0,718. Sedangkan nilai *R Square* ini adalah nilai besaran pengaruh antara variabel bebas (motivasi) dengan variabel terikat (kinerja) yaitu sebesar 0,515 jika dipersentasekan hasilnya adalah 51,5%.

Dapat dikatakan bahwa besaran pengaruh antara variabel motivasi ini mempengaruhi kinerja pekerja sebanyak 51,5%. Sementara itu sisanya nilai besaran persentase 48,5% dimiliki oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dan dianalisis oleh peneliti atau kinerja pekerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi saja.

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Melalui analisis yang telah dipaparkan untuk mendapat hasil jawaban dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya maka hasil bisa disimpulkan seperti berikut:

- a. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan motivasi yang menduduki peringkat pertama adalah faktor kebutuhan fisiologi (*physiological needs*) dengan persentase 5,87% dengan skor tertinggi 218. Faktor pengaruh motivasi kedua adalah kebutuhan akan pengakuan (*esteem needs*) dengan persentase 5,62% dengan jumlah skor 209 sedangkan faktor pengaruh motivasi yang ketiga adalah kebutuhan cinta dan keterikatan (*love or belonging needs*) dengan persentase 5,41% dengan jumlah skor 201. Dan kebutuhan motivasi yang terakhir kebutuhan keamanan (*safety and security*) dengan persentase 3,93% dengan jumlah skor 146.
- b. Melalui hasil analisis variabel motivasi dan kinerja didapatkan persentase distribusi jawaban dari hasil responden. Untuk pertanyaan motivasi, distribusi jawaban terbesar diungguli pada setuju sebesar 44%. Dapat dikkonklusikan bahwa pekerja proyek konstruksi di Kota Batam memiliki motivasi yang cukup tinggi. Sedangkan untuk pertanyaan kinerja, distribusi jawaban terbesar diungguli oleh setuju sebesar 47%. Dapat dikkonklusikan bahwa pekerja proyek konstruksi di Kota Batam memiliki kinerja yang cukup tinggi.

- c. Berdasarkan analisa regresi linear sederhana didapatkan ada pengaruh motivasi secara positif serta signifikan terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam berdasarkan sampel dari 8 perusahaan konstruksi. Nilai pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja adalah sebanyak 51,5% sementara persentase sisanya sebesar 48,5% adalah persentase pengaruh lainnya yang mempengaruhi kinerja pekerja proyek di Kota Batam yang tidak diteliti atau dianalisa oleh peneliti.

## 5.2 Saran

Pada akhirnya setelah melakukan penelitian di atas, peneliti menarik beberapa saran yaitu:

- a. Karena kebutuhan motivasi tertinggi pada pekerja proyek konstruksi adalah kebutuhan fisiologi, maka sebaiknya pihak *owner* berfokus pada kebutuhan fisiologi pekerjanya seperti memberikan gaji tepat waktu, memberikan bonus dan tambahan, ketepatan waktu kerja agar dapat menyeimbangkan kerja dan istirahat.
- b. Dari hasil pembahasan ternyata peringkat kedua diisi oleh kebutuhan akan penghargaan. Maka sangat disarankan kepada atasan untuk lebih memperhatikan pekerjanya kembali karena pekerja selalu ingin pekerjaannya diakui agar timbul motivasi semangat bekerja.
- c. Terlihat bahwa kebutuhan keamanan menjadi kebutuhan terendah. Maka dari itu disarankan agar pemilik perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan keselamatan dan keamanan tenaga kerjanya seperti memberi pengetahuan mengenai keselamatan, mengikutsertakan tenaga kerjanya ke pelatihan

keselamatan kerja, serta mengingatkan atau menegaskan pentingnya keamanan dan keselamatan secara berkala. Karena dalam melakukan pekerjaan proyek konstruksi sangat penting mengutamakan keselamatan.

- d. Melalui penelitian ini disarankan ke depannya agar dilakukan penelitian tentang konsep motivasi menggunakan teori-teori motivasi yang lain untuk membandingkan hasil tingkat motivasi pekerja proyek konstruksi di Kota Batam.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Astri, N. *Analisa Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Medan. Jurnal Garuda Ristekdikti*
- Aziz, Hafid dan Benny Hidayat. (2017). *Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 13 No 2
- Ervianto, W. I. (2002). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta : Andi
- Hair et al., (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall. New Jersey : Upper Saddle River
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayat, Felix (2009). *Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung. Jurnal Media Teknik Sipil*. Volume IX
- Irianie, Yuslan (2004). *Analisis Tingkat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi Bangunan Gedung di Banjarmasin. Jurnal Info Teknik*. Volume 5 No. 2
- Leonade. 2019. *Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan)* diakses di  $\sqrt$  *Teori Motivasi Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan) - Studi Manajemen*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nasution, Ade Parlaungan. (2013). *Potret Tenaga Kerja Kota Batam* diakses di [https://www.researchgate.net/publication/316883531\\_POTRET\\_TENAGA\\_KERJA\\_KOTA\\_BATAM](https://www.researchgate.net/publication/316883531_POTRET_TENAGA_KERJA_KOTA_BATAM)
- Priyono, (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo : Zifatama

Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2007 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam*

Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta : Kelompok Gramedia

Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN

Soeharto, Iman. (1999). *Manajemen Proyek (Dari Konseptual Sampai Operasional) Jilid 1 Edisi Kedua*. Jakarta : Erlangga

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna.(2015). *SPSS untuk Penelitian*.Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama



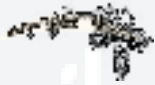
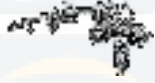
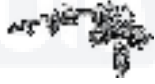
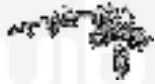

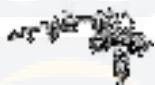
**KARTU BIMBINGAN**  
MATA KULIAH SKRIPSI



**UNIVERSITAS  
INTERNASIONAL  
BATAM**

Program Studi/Fakultas	: Teknik Sipil/FTSP
Mahasiswa/NPM	: Fealy Chia / 1711003
Telp/Email Mahasiswa	: 083191112712 / <a href="mailto:fealychia3107@gmail.com">fealychia3107@gmail.com</a>
Topik/Judul Skripsi/Tesis	: Analisa Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi di Kota Batam
Dosen Pembimbing	: Ade Jaya Saputra, S.T

**CATATAN ATAS PELAKSANAAN BIMBINGAN :**

NO	HARI/ TANGGAL	AGENDA PEMBIMBINGAN/YANG DIKONSULTASIKAN	CATATAN UNTUK DITINDAKLANJUTI	PARAF DOSEN
1.	Jumat, 11 September 2020	Pengajuan judul skripsi	Cari jurnal pendukung judul	
2.	Selasa, 29 September 2020	Proposal skripsi Bab I sampai Bab III	Cari 5 jurnal pendukung dan review dalam Bab II	
3.	Selasa, 6 Oktober 2020	Revisi proposal skripsi	Revisi proposal skripsi Bab I sampai Bab III	
4.	Senin, 15 November 2020	Revisi proposal skripsi ke-2	Perbaiki penulisan sesuai pedoman penulisan skripsi	
5.	Senin, 30 November 2020	Pengumpulan proposal skripsi	Lengkapi kata pengantar, ucapan terima kasih, dan lain- lain.	
6.	Selasa, 8 Desember 2020	Pengajuan lanjutan skripsi Bab IV	Ganti judul proposal karena judul yang diajukan sudah pernah diteliti sebelumnya	

7.	Sabtu, 12 Desember 2020	Pengajuan judul skripsi ke-2	Cari jurnal pendukung dan buat proposal skripsi Bab I sampai Bab III	
8.	Selasa, 5 Januari 2021	Proposal skripsi Bab I sampai Bab III	Revisi proposal skripsi Bab I sampai Bab III	
9.	Minggu, 10 Januari 2021	Revisi proposal skripsi dan melampirkan kuesioner	Merapikan format skripsi dan lanjut menyebarkan kuesioner dan Bab IV	
10.	Senin, 25 Januari 2021	Revisi skripsi Bab I-IV	Tambahkan pembahasan dan penjelasan lebih lengkap di Bab IV	
11.	Minggu, 31 Januari 2021	Revisi skripsi Bab IV ke-2	Buat sub-bab lebih terstruktur dan lanjut Bab V	
12.	Rabu, 3 Februari 2021	Skripsi Bab V	Tambahkan saran untuk penelitian ke depan	
13.	Minggu, 7 Februari 2021	Revisi skripsi Bab V ke-2	Skripsi di acc lanjut turnitin	
14.	Senin, 8 Februari 2021	Hasil turnitin kurang dari 24%	Skripsi di approve lanjut daftar sidang	

# Motivation Level of Construction Workers in Batam City on Maslow's Theory

Ade Jaya Saputra<sup>1</sup>, Fealy Chia<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Internasional Batam

\*fealychia3107@gmail.com

## Abstract

One of the movers of the success of the company's products is human resources. Generally owner gives motivation to his workers. However, not all workers have same motivation. This research is to describe the results of the level of work motivation based on Maslow's theory consisting of physiological, safety and security, love or belonging, esteem, and self-actualization. Data were collected by distributing questionnaires to 8 construction companies in Batam City. The highest level motivation needs is physiological with percentage of 5.87%, in the second place there is esteem with percentage of 5.62%. The third rank is love or belonging with percentage 5.41%. Last rank is safety and security with percentage 3.93%.

Keywords : Motivation, Maslow, Needs, Construction, Human Resources

## 1. Introduction

The entry of the globalization era made almost all aspects develop rapidly that causing intense competition. Likewise with the construction sector in Batam City. Batam City is used as a free trade zone which has been stipulated by president of Indonesia in the Republic of Indonesia Government Regulation Number 46 of 2007 concerning Free Trade Zone and Free Port of Batam[1]. Because of this, some investors are interested in investing in Batam City also because of its strategic location close to Singapore and Malaysia, which are busy global shipping lanes. Batam's economy is rapidly increasing and advancing, causing intense competition among construction companies.

In order to survive in the construction industry market, companies must be required to improve quality to build public trust such as using good and quality materials, having adequate tools and equipment in accordance with standard specifications that ensure their safety, and the most important thing is human resources who are be the movers of the company. Materials cannot be processed without the aid of non-human tools.

Human nature and characteristics are not all the same, some can be arranged some are difficult. Productivity is a priority point in hiring human resources. One of the keys to the success of a company is the high productivity of the workforce. The high productivity of labor is due to a strong impulse in workers called motivation. Motivation is a large-scale encouragement or interest in humans that increases a desire to reach certain goals or ideals. The enthusiasm and positive energy of workers will have an impact on the productivity of the workforce. In order for company owners and workers to benefit from work, company owners generally provide motivation for their workforce.

Through this research, we will get the highest and lowest motivation needs of construction project workers in Batam City. Data were collected through questionnaires from construction workers in the field and office staff in construction companies. The aim of the research was to identify the motivational needs of construction project workers.

## **2. Literature Review**

Organizations have many kinds of resources as inputs to produce output in the form of goods or services. These resources are money, materials, machines, methods, market, and most importantly manpower. Manpower are people or employees who work in an organization. Without manpower contribution, a company cannot generate any profits. Because of this, human resources are said to be the company's most valuable assets. So that companies can manage human resources, human resource management is made. Human resource management is a strategic approach to managing all activities related to human empowerment such as planning, coordinating, fostering, motivating, and controlling human resources to achieve predetermined company or institutional goals [2]. The function of human resource management is to organize and manage workers, provide an assessment of prospective workers, conduct staffing according to company needs, provide awards or repayment for labor services, improve the quality of workers and the work environment, overcome all worker problems, and handle worker health and safety. Human resources are of course important for planning. Human resource planning is the process of identification and analysis carried out by companies of human resources so that companies can ensure the steps taken to achieve company goals [3]. With human resource planning, the company has a picture of the future and is able to prevent a lack of quality. According to Peterson and Plowman someone wants to work due to factors [4], including:

- a. The desire to live
- b. The desire for position
- c. The desire for power
- d. The desire for recognition

Movere, is the basic meaning of motivation from Latin which is defined as encouragement or enthusiasm[5]. The definition of motivation is a change that occurs in a person that appears with feelings, psychiatric and emotional symptoms so as to encourage individuals to do or act something caused by needs, desires and goals. In motivation management is focused on human resources, especially their subordinates[6]. The goal is to provide passion for work so that subordinates can release their potential and want to work productively. This provides benefits for both sides, namely for the owner to get the potential from the workers while the workers can achieve and realize their desires. The objectives of giving motivation to workers include[7]:

1. Encourage passion and morale
2. Improve employee morale and job satisfaction
3. Maintaining loyalty and stability of workers
4. Increase discipline and reduce the level of absenteeism



5. Making the attendance of workers effective
6. Creating a good working atmosphere and relationship
7. Increase the creativity and participation of workers
8. Increase the sense of responsibility for their duties

Maslow argues that motivation greatly influences human behavior. The theory presented by Maslow provides his view of motivation in order to refer to human behavior to achieve its goals. In this theory, human needs are arranged hierarchically from the lowest to the highest. When one kind of need has been met, it can no longer be used as a motivator. The basic assumption of this theory is that there are always more ways to satisfy a need at a higher level than at a lower level [8]. Maslow groups his motivation theory according to a priority scale because individual needs serve as the greatest booster force for human behavior. Abraham Maslow's hierarchy of needs motivation theory classifies human needs into five groups, namely as follows:

1. Physiological needs

Physiological needs are the most basic needs of a person related to human survival. The needs referred to are food, clothing, shelter, water, air, rest, and so on. If this basic need is not met, then humans will have difficulty surviving.

2. Safety and security needs

Safety and security needs are needs to feel safe and secure. This need will be sought if the physiological needs have been met. The needs referred to are such as freedom from threats, security at work, protection from dangers, crimes, natural disasters and war, property security, and others.

3. Love or belonging needs

Love or belonging need is the need for a relationship with human interaction. This need is also an important need because basically humans are social creatures who need help from others and cannot live alone. These needs include love, affection, friendship, conversation, belonging, and so on. This need will be needed when security and safety needs have been met.

4. Esteems needs

Esteems need is the need to want to be recognized and appreciated by others. This need is like wanting to get self-respect and recognition from someone else. This need will be needed when love or belonging needs have been met.

5. Self-actualization needs

Self-actualization needs are the highest needs that will be met if the previous four needs have been met stably. Self-actualization needs intend to fulfill oneself by maximizing existing skills, abilities, and potentials. An example is the desire to make himself meaningful because he has helped and served others.



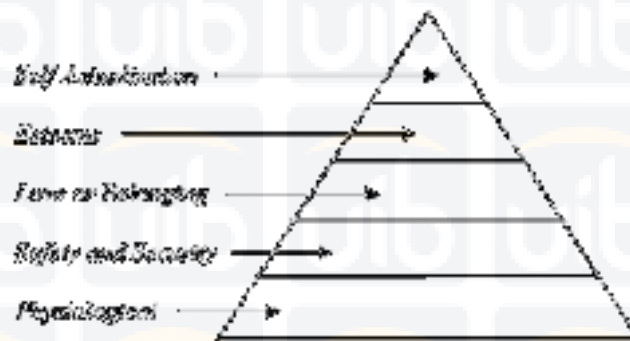


Figure 1. Hierarchy of Human Needs According to Maslow's Theory  
 Source : article [9]

### 3. Research Methods

The location of the research was conducted in Batam City, Riau Islands, Indonesia and the data were collected around January 2021. The data was collected by distributing questionnaires to construction companies in Batam City. The questionnaire divided is a closed research type, namely a questionnaire that presents the questions and answer choices that have been provided. The type of sampling used is nonprobability sampling, which is a subjective sampling technique depending on the tastes of the researcher in sampling, especially for the number of populations that are not known with certainty. The type of nonprobability sampling used is quota sampling in which the number of samples is determined by the researcher who is considered to reflect the characteristics of the population. Collecting data was taken from a sample of 50 respondents consisting of 30 field workers and 20 office staff in 8 construction companies in Batam City. The number 50 is a researcher estimate who is believed to represent construction workers in Batam City. The data collected are as follows:

#### 1. Primary Data

Primary data was collected by researchers from the results of distributing questionnaires to 50 respondents in 8 construction companies in Batam City.

Table 1. Respondent Lists

No.	Company Name	Sector	Sampling Date	Number of Sample	
				Workman	Staff
1	PT. McDermott Indonesia	Offshore construction	Thursday, 14 January 2021	5	5
2	PT. Batindo Tatasentosa	Material supplier	Monday, 18 January 2021	-	5
3	PT. Remicon Widyaprima	Ready mix supplier	Monday, 18 January 2021	-	5
4	PT. Assia Berdikari	Contractor	Wednesday, 20 January 2021	5	-
5	PT. Gerbang Sukses Karya	Contractor	Wednesday, 20 January 2021	10	-

6	PT. Penuin	Developer	Wednesday, 20 January 2021	5	-
7	PT. Anugrah Bintang Trijaya	Contractor	Friday, 22 January 2021	5	-
8	Central Raya Group	Developer	Friday, 22 January 2021	-	5

## 2. Secondary Data

Meanwhile, secondary data that is not obtained from the main source, researchers collect information from sources other than primary data. Information collected through literature studies such as from books, journals, and the other to supporting reference for research.

The questionnaire presented contains variables made using a Likert scale which consists of a scale of 1 to 5. Each has a meaning and value as described in the table below:

Score	Symbol	Meaning (id)	Meaning (en)
5	SS	Sangat Setuju	Strongly Agree
4	S	Setuju	Agree
3	R	Ragu-ragu	Doubtful
2	TS	Tidak Setuju	Disagree
1	STS	Sangat Tidak Setuju	Strongly Disagree

Source : journal article [10]

## 4. Results and Discussion

In Maslow's motivation theory, there are five needs that become human motivation factors from the highest to the lowest, namely physiological needs, safety and security needs, love and belonging needs, esteem needs, and self-actualization needs. To meet the research objectives, each question contains meaning in accordance with Maslow's theory of motivation. Questions are coded from X1 to X20 for easy reading of the table. Physiological needs include questions 1 to 4 which are marked with the code X1, X2, X3, and X4. Safety and security needs include questions 5 through 8 marked X5, X6, X7, and X8. Love and belonging needs include questions 9 to 12 which are marked with codes X9, X10, X11, and X12. Esteem needs include questions 13 to 16 which are marked with the codes X13, X14, X15, and X16. Self-actualization needs include questions 17 through 20 which are marked with the codes X17, X18, X19, and X20.

Table 3. Maslow's Classification Theory in a List of Questions

Code	Questions	The Need for Maslow's Theory
------	-----------	------------------------------

X1	I work for the company to provide for my family	Physiological
X2	I am happy because there is over time at this company	Physiological
X3	I feel that by working in this company, my working hours are appropriate so that I can balance work and rest	Physiological
X4	I worked at this company because I had no other job options	Physiological
X5	I feel that by working in this company, my safety and security are guaranteed	Safety and Security
X6	I am guaranteed health and safety in this company	Safety and Security
X7	Working in this company can guarantee my old age life	Safety and Security
X8	I feel comfortable working in this company	Safety and Security
X9	I feel all workers in this company are very friendly	Love or Belonging
X10	I feel happy because my presence is accepted by other workers	Love or Belonging
X11	I feel I can interact well with fellow workers in the company	Love or Belonging
X12	My boss always appreciates and cares about my work	Love or Belonging
X13	I want my work to be recognized by superiors and others	Esteems
X14	My boss always gives praise when I complete a task well	Esteems
X15	My boss always gives appreciation for my dedication	Esteems
X16	I feel happy when my superiors acknowledge my dedication	Esteems
X17	My boss provides opportunities for workers who want to develop their potential	Self-Actualization
X18	I feel challenged to complete the assigned task	Self-Actualization
X19	I feel proud to be involved in working on projects in this company	Self-Actualization
X20	I want to continue to do my job in construction	Self-Actualization

After collecting data from the results of the questionnaire, the next step is to find the highest level of Maslow's theory needs by making it a percentage.

The first step is after collecting data from the questionnaire, to get the score is sum all each questions based on the number of Likert scale. After getting the score sum of each questions, then sum all to get the grand total. To get percentage of each questions is to divided the total each questions with grand total then multiplied by 100%.

For example, the score in the first question (X1) is 218 which is obtained from the sum of the Likert scale values of 50 respondents. The total of the 20 questions is 3716. Then the formula obtained is as follows.

$$\text{percentage (\%)} = \left( \frac{\text{total score each questions}}{\text{grand total}} \right) \times 100\%$$

$$\text{percentage (\%)} = \left( \frac{218}{3716} \right) \times 100\% = 5.87\%$$

Based on the above mathematical explanation, it states that the percentage of X1 is 5.87%. Maslow's rank and percentage of motivation requirements are summarized in the table below.

Table 4. Maslow's Motivational Needs Ranking

No.	Score	Percentage	Code	The Need for Maslow's Theory
1	218	5,87%	X1	Physiological
2	209	5,62%	X13	Esteems
3	201	5,41%	X12	Love or Belonging
4	199	5,36%	X10	Love or Belonging
5	199	5,36%	X9	Love or Belonging
6	198	5,33%	X11	Love or Belonging
7	196	5,27%	X16	Esteems
8	193	5,19%	X20	Self-Actualization
9	193	5,19%	X19	Self-Actualization
10	191	5,14%	X6	Safety and Security
11	188	5,06%	X8	Safety and Security
12	186	5,01%	X17	Self-Actualization
13	186	5,01%	X3	Physiological
14	183	4,92%	X5	Safety and Security
15	179	4,82%	X14	Esteems

16	176	4,73%	X18	Self-Actualization
17	165	4,44%	X2	Physiological
18	162	4,36%	X15	Esteems
19	148	3,98%	X4	Physiological
20	146	3,93%	X7	Safety and Security

From the table above, it can be seen that the highest motivation needs that affect the workers from 8 construction companies in Batam City are physiological needs with a percentage of 5.87% with the highest score of 218. The second rank of workers' motivation needs is esteem needs with a percentage of 5.62% with a score of 209. While the lowest motivation needs are occupied by safety and security needs with a percentage of 3.93% and a score of 146.

## 5. Conclusion

Based on the analysis, the results concluded that the highest motivation need is physiological needs with percentage 5.87% and highest score 218. So that construction workers in Batam City still need the interests of life in the form of basic necessities. While the lowest motivation needs are safety and security needs with percentage 3.93% and a total score of 146.

Through this research, it is suggested in the future to conduct research on the concept of motivation using other motivation theories to compare the results of the motivation level of construction project workers in Batam City.

## References

- [1] PP, "Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2007 tentang Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam." 2007.
- [2] H. Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)," 2006.
- [3] D. Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2009.
- [4] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- [5] N. Astri *et al.*, "Analisa Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Medan."
- [6] H. Aziz and B. Hidayat, "Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang," vol. 13, no. 2, pp. 497–505, 2017.
- [7] V. Z. Panjaitan, I. Ayu, and A. Anggraeni, "Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen," vol. 9, no. 1, 2020.
- [8] F. Hidayat, "Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung," *Media Tek. Sipil*, vol. IX, no. 1, pp. 57–70, 2009.
- [9] J. Suyono and S. W. Mudjanarko, "Motivation Engineering to Employee by Employees Abraham Maslow Theory," *JETL (Journal Educ. Teach. Learn.*, vol. 2, no. 1, p. 86, 2017, doi: 10.26737/jetl.v2i1.141.
- [10] I. Pendidikan, T. Dan, L. Vokasional, T. Tinjauan, and D. I. Negeri, "Kajian Perkembangan Kerjaya Graduan," pp. 1–2, 2019.

**KUESIONER PENELITIAN**  
**ANALISA PENGARUH MOTIVASI PADA KINERJA PEKERJA**  
**PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BATAM**

---

**Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan teliti.
2. Berilah tanda centang (v) pada setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat sesuai dengan situasi dan keadaan yang mencerminkan Bapak/Ibu/Sdr/i yang paling objektif.
3. Dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat mengisi semua jawaban dari pertanyaan yang ada.
4. Dalam pengisian kuesioner mohon diisi secara jujur karena penulis menjamin bahwa jawaban yang diterima hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

**Keterangan**

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| STS | : Sangat tidak setuju | : 1 |
| TS  | : Tidak setuju        | : 2 |
| R   | : Ragu-ragu           | : 3 |
| S   | : Setuju              | : 4 |
| SS  | : Sangat setuju       | : 5 |



## I. Identitas Kuesioner

- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Usia :  15-24 Tahun  25-34 Tahun  
 35-44 Tahun  >44 Tahun
- Nama Perusahaan : \_\_\_\_\_  
Tempat Bekerja
- Lama Kerja di Perusahaan :  <1 Tahun  1-10 Tahun  
 11-20 Tahun  21-30 Tahun
- Pendidikan Terakhir :  SD  SMP  
 SMA  D3  
 S1  S2

## II. Variabel Motivasi Kerja (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya bekerja di perusahaan untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
2	Saya senang karena ada <i>over time</i> di perusahaan ini					
3	Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, jam kerja saya sesuai sehingga saya dapat menyeimbangkan antara kerja dan istirahat					
4	Saya bekerja di perusahaan ini karena tidak ada pilihan kerja di tempat lain					
5	Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini, keselamatan dan keamanan saya terjamin					
6	Saya diberi jaminan kesehatan dan keselamatan di perusahaan ini					
7	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan hari tua saya					

8	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
9	Saya merasa semua pekerja di perusahaan ini sangat bersahabat					
10	Saya merasa senang karena keberadaan saya diterima oleh pekerja lainnya					
11	Saya merasa dapat berinteraksi dengan baik ke sesama pekerja di perusahaan					
12	Atasan saya selalu menghargai dan memperhatikan pekerjaan saya					
13	Saya ingin pekerjaan saya diakui oleh atasan dan orang lain					
14	Atasan saya selalu memberikan pujian bila saya menyelesaikan tugas dengan baik					
15	Atasan saya selalu memberikan penghargaan atas pengabdian saya					
16	Saya merasa senang bila pengabdian saya diakui oleh atasan					
17	Atasan saya memberikan kesempatan bagi pekerja yang ingin mengembangkan potensinya					
18	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
19	Saya merasa bangga karena ikut serta mengerjakan proyek di perusahaan ini					
20	Saya ingin terus menekuni pekerjaan saya di bidang konstruksi					

### III. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
2	Saya selalu ingin mengerjakan segala pekerjaan dengan rapi agar mendapat hasil yang maksimal					
3	Saya berusaha mencapai target yang ditentukan perusahaan					



4	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu kerja yang telah dijadwalkan					
6	Saya merasa cepat tanggap saat diberi pekerjaan					
7	Saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa perlu banyak instruksi dari atasan saya					
8	Saya merasa memiliki kreativitas yang tinggi					
9	Saya selalu mengajukan ide-ide saat pertemuan dengan atasan saya					
10	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya					
11	Saya mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi					
12	Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun atasan tidak di tempat					
13	Saya selalu berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
14	Semenjak pertama kali masuk di perusahaan ini saya selalu semangat dalam bekerja					
15	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja					
16	Saya mampu menerima kritikan dan saran atas hasil kerja yang saya kerjakan					

**TERIMA KASIH ATAS WAKTU DAN KERJASAMANYA**

## Hasil Validitas SPSS

Pengujian validitas variabel X (motivasi)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
19	Amorosa (a)	1																					
20	Amorosa (a)	0,927	1																				
21	Amorosa (a)	0,927	0,927	1																			
22	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	1																		
23	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	1																	
24	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1																
25	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1															
26	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1														
27	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1													
28	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1												
29	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1											
30	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1										
31	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1									
32	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1								
33	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1							
34	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1						
35	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1					
36	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1				
37	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1			
38	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1		
39	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1	
40	Amorosa (a)	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	0,927	1

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

Pengujian validitas variabel Y (kinerja)

DAFTAR ISI

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
14	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			
15	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26				
16	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26					
17	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						
18	18	19	20	21	22	23	24	25	26							
19	19	20	21	22	23	24	25	26								
20	20	21	22	23	24	25	26									
21	21	22	23	24	25	26										
22	22	23	24	25	26											
23	23	24	25	26												
24	24	25	26													
25	25	26														
26	26															

11. Nama dan jabatan peneliti/penyusun buku ini adalah  
 12. Nama dan jabatan peneliti/penyusun buku ini adalah

## Hasil Reliabilitas SPSS

Pengujian reliabilitas variabel X (motivasi)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	19

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.3600	.74942	50
X2	3.3000	1.16496	50
X3	3.7200	1.08872	50
X5	3.6600	.91718	50
X6	3.8200	.94091	50
X7	2.9200	.96553	50
X8	3.7600	.77090	50
X9	3.9800	.71400	50
X10	3.9800	.76904	50
X11	3.9600	.66884	50
X12	4.0200	.79514	50
X13	4.1800	.74751	50
X14	3.5800	1.05153	50
X15	3.2400	1.00122	50
X16	3.9200	.94415	50
X17	3.7200	.83397	50
X18	3.5200	.95276	50
X19	3.8600	.85738	50
X20	3.8600	.96911	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	67.0000	112.939	.336	.920
X2	68.0600	106.017	.478	.919
X3	67.6400	103.011	.663	.913
X5	67.7000	106.990	.581	.915
X6	67.5400	105.927	.621	.914
X7	68.4400	109.925	.395	.920
X8	67.6000	111.143	.437	.918
X9	67.3800	109.261	.608	.915
X10	67.3800	106.404	.747	.912
X11	67.4000	108.531	.708	.913
X12	67.3400	106.760	.697	.913
X13	67.1800	108.926	.600	.915
X14	67.7800	103.685	.656	.913
X15	68.1200	106.271	.561	.916
X16	67.4400	104.170	.715	.912
X17	67.6400	106.113	.701	.912
X18	67.8400	109.362	.430	.919
X19	67.5000	104.663	.767	.911
X20	67.5000	105.684	.614	.914

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.3600	118.847	10.90171	19

Pengujian reliabilitas variabel Y (kinerja)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	16

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.3800	.66670	50
Y2	4.4400	.70450	50
Y3	4.2400	.68690	50
Y4	4.1200	.62727	50
Y5	3.8600	.80837	50
Y6	3.9400	.76692	50
Y7	3.6600	.91718	50
Y8	3.5400	.86213	50
Y9	3.4800	.88617	50
Y10	4.1200	.59385	50
Y11	4.0000	.80812	50
Y12	4.1800	.74751	50
Y13	3.8800	.91785	50
Y14	3.7400	.87622	50
Y15	4.0000	.88063	50
Y16	4.2600	.59966	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	59.4600	73.886	.610	.937
Y2	59.4000	71.796	.756	.934
Y3	59.6000	72.857	.682	.935
Y4	59.7200	74.777	.567	.938
Y5	59.9800	73.530	.515	.939
Y6	59.9000	69.602	.870	.931
Y7	60.1800	69.947	.687	.935
Y8	60.3000	70.133	.723	.934
Y9	60.3600	69.500	.747	.934
Y10	59.7200	74.818	.599	.937
Y11	59.8400	71.688	.656	.936
Y12	59.6600	71.535	.730	.934
Y13	59.9600	68.651	.778	.933
Y14	60.1000	68.500	.831	.931
Y15	59.8400	73.729	.451	.941
Y16	59.5800	73.269	.749	.934

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.8400	81.321	9.01781	16



## Hasil Normalitas SPSS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.27841423
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.054
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

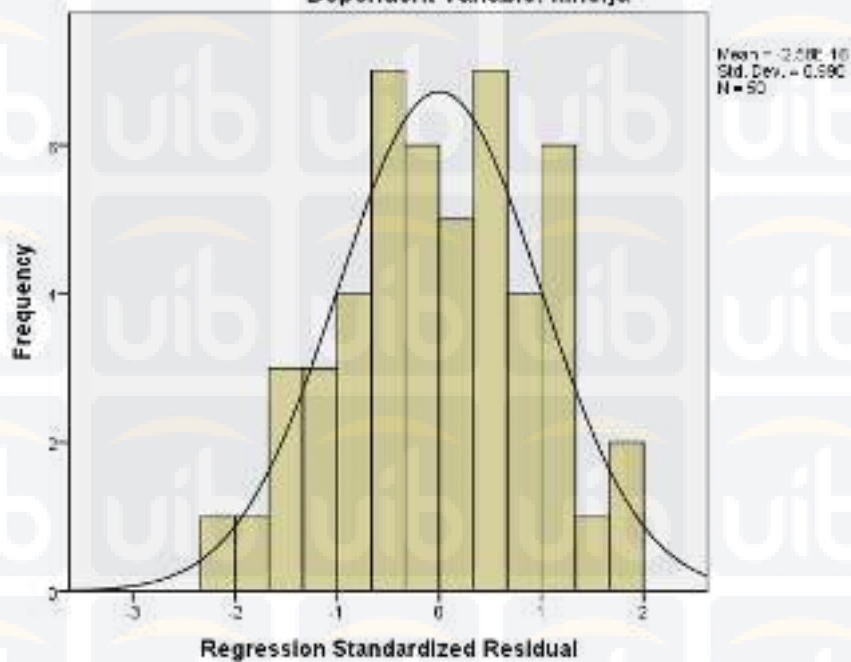
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

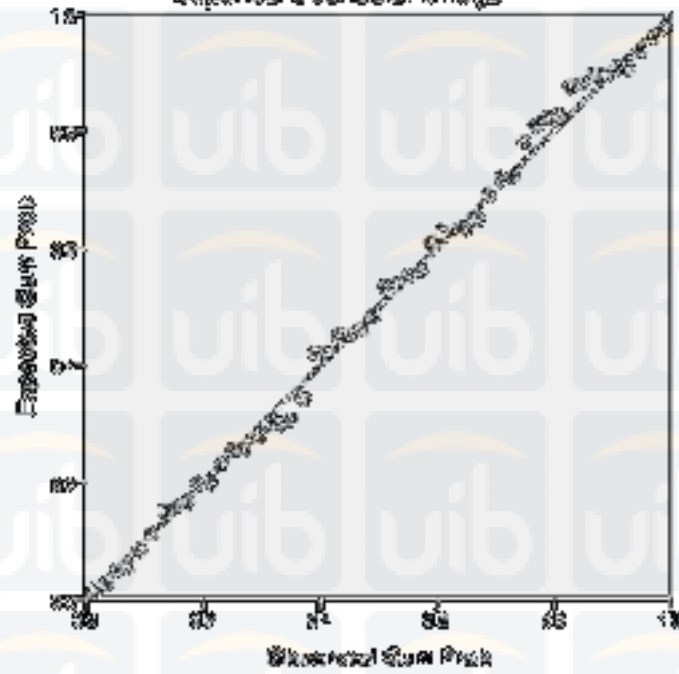
Histogram

Dependent Variable: kinerja



Normal P-P Plot of Regression Parameter Estimation Results

Dependent Variable: k1 r2 g1





## Hasil Linearitas SPSS

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * motivasi	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

### Report

kinerja			
motivasi	Mean	N	Std. Deviation
45	49.00	1	
47	44.00	1	
49	48.00	1	
54	61.00	1	
57	58.50	2	9.192
61	50.00	1	
62	59.50	4	2.887
64	62.00	3	11.790
66	62.00	2	8.485
67	61.00	1	
68	64.00	1	
69	63.00	1	
70	60.33	3	10.017
71	63.00	1	
72	57.33	3	7.572
73	66.00	2	2.828
75	73.33	3	1.155
77	63.50	2	.707
78	65.50	2	2.121
79	64.75	4	3.096
80	80.00	1	
81	72.75	4	7.089
82	65.00	2	1.414
83	62.00	1	
87	79.00	1	
95	80.00	2	.000
Total	63.84	50	9.018

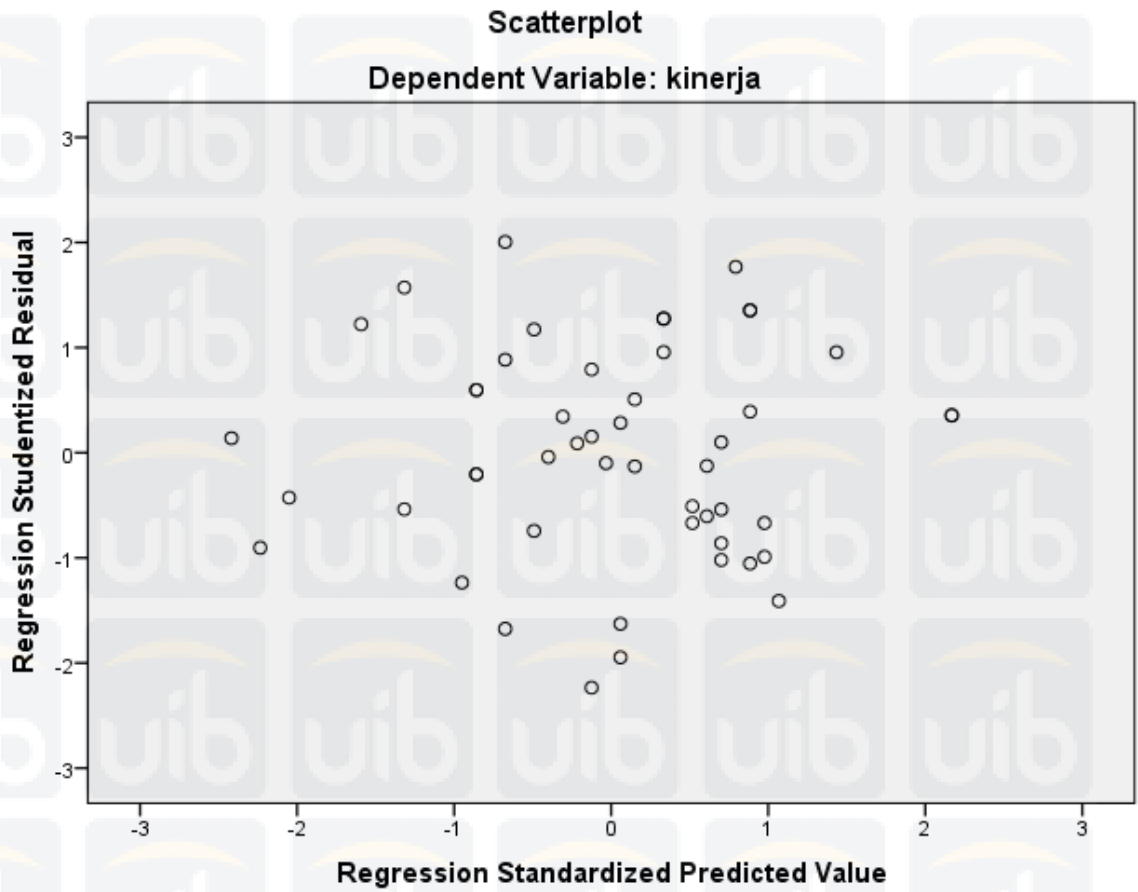
Output Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Kategori Motivasi	Sum of Squares	2814.270	94	29938.947	3.5120	.004
		Corrected Total	2820.544	4	705136.111	171.287	.004
	Sum of Squares	Corrected Total	2820.544	94	302.282	3.217	.072
		Total	5637.814	98			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * motivasi	.718	.515	.870	.756

### Hasil Heteroskedastisitas SPSS



## Hasil Analisa Regresi Linear SPSS

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 <sup>a</sup>	.515	.505	6.343

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2053.214	1	2053.214	51.025	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1931.506	48	40.240		
	Total	3984.720	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.468	5.999		3.578	.001
	motivasi	.594	.083	.718	7.143	.000

a. Dependent Variable: kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.19	77.88	63.84	6.473	50
Std. Predicted Value	-2.418	2.168	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.898	2.368	1.212	.379	50
Adjusted Predicted Value	48.06	77.60	63.83	6.441	50
Residual	-14.032	12.530	.000	6.278	50
Std. Residual	-2.212	1.975	.000	.990	50
Stud. Residual	-2.235	2.005	.001	1.007	50
Deleted Residual	-14.323	12.908	.008	6.500	50
Stud. Deleted Residual	-2.336	2.073	-.001	1.022	50
Mahal. Distance	.001	5.847	.980	1.435	50
Cook's Distance	.000	.072	.018	.020	50
Centered Leverage Value	.000	.119	.020	.029	50

a. Dependent Variable: kinerja

## **BIOGRAFI**

Namanya adalah Fealy Chia, dia lahir di Batam, 19 Desember 1998. Dia merupakan anak pertama dan terakhir atau anak tunggal dari pasangan Budianto dan Anna. Pertama kali ia masuk sekolah di tahun 2005-2011 di SD Kristen Immanuel. Kemudian setelah lulus melanjutkannya ke SMP Kristen Immanuel di tahun 2011-2014. Kemudian melanjutkan sekolah lagi ke SMA Kristen Immanuel di tahun 2014-2017. Saat ini dia sedang menempuh pendidikan kuliah di Universitas Internasional Batam jurusan Teknik Sipil tahun keempat. Selain itu ia juga sedang aktif bekerja di salah satu sekolah Batam sebagai Asisten GA.