

## MOTIVASI KERJA SEBAGAI DORONGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL PADA PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI

Anton Soekiman<sup>1</sup> dan Hendrik Heryanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil, Universitas Katolik Parahyangan, Jl. Ciumbuleuit 94 Bandung  
E-mail: anton\_soekiman@pmail.ntu.edu.sg*

<sup>2</sup> *Alumni Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil, Universitas Katolik Parahyangan, Jl. Ciumbuleuit 94 Bandung*

### ABSTRAK

Kinerja tenaga kerja merupakan aspek yang sangat penting di perusahaan jasa konstruksi. Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kerja seorang tenaga kerja adalah motivasi. Faktor motivasi ini bila diabaikan dapat menimbulkan suatu konflik, tekanan moral, serta produktivitas yang rendah bahkan terkadang menimbulkan kesalahan total dalam menafsirkan suatu pekerjaan dalam proyek. Karena itu perlu diketahui apakah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi sudah di kelola sesuai dengan harapan. Informasi ini berguna untuk menentukan strategi yang tepat dalam pengelolaan tenaga kerja.

Faktor-faktor pengaruh motivasi itu sendiri terdiri dari faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang (faktor internal) serta faktor yang bersumber dari luar dirinya (faktor eksternal). Penelitian ini meneliti persepsi tenaga kerja ahli pada berbagai perusahaan konstruksi di daerah Bandung dan sekitarnya terhadap kondisi yang ada serta harapan-harapannya terhadap kondisi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan ada 3 faktor internal dan 5 faktor eksternal yang perlu diperhatikan karena masih jauh dari harapan berdasarkan persepsi responden. Penelitian ini juga merekomendasikan beberapa saran yang diharapkan mampu memperbaiki motivasi tenaga kerja ahli di perusahaan konstruksi.

Kata kunci: Motivasi, Faktor internal, Faktor eksternal, Tenaga kerja ahli, Perusahaan Konstruksi

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam suatu pelaksanaan pekerjaan konstruksi, di mana sebuah pekerjaan konstruksi dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada memiliki kinerja yang baik pula. Dalam hal ini ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan konstruksi, salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal proyek sampai selesainya proyek. Namun demikian tidak semua sumber daya manusia di konstruksi memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ada banyak faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja seorang pekerja. (Langford, et.al., 1995).

Karena itu perlu diketahui masalah-masalah yang mempengaruhi motivasi pekerja baik yang berasal dari dalam diri pekerja (faktor internal) maupun yang berasal dari luar diri pekerja itu sendiri (faktor eksternal). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi khususnya tenaga ahli, serta merekomendasikan beberapa alternatif yang dapat meningkatkan motivasi pekerja di bidang jasa konstruksi. Adapun instrumen penelitian dilakukan melalui survei kuesioner maupun wawancara secara langsung terhadap tenaga kerja konstruksi khususnya tenaga ahli yang bekerja pada berbagai perusahaan penyedia jasa konstruksi yang tersebar di wilayah Bandung dan sekitarnya untuk memperoleh persepsi responden terhadap kondisi yang ada serta harapan-harapannya. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode Statistika Non-Parametrik Tes Ranking bertanda Wilcoxon untuk Data Berpasangan.

### 2. TINJAUAN PUSTAKA

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan yakni produktivitas yang tinggi. Dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya produktivitas pekerja di suatu perusahaan konstruksi, di mana dengan motivasi yang tinggi seseorang akan memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya, namun sebaliknya ketiadaan motivasi akan menimbulkan suatu konflik, tekanan moral, serta produktivitas yang rendah bahkan terkadang menimbulkan kesalahan total dalam menafsirkan suatu pekerjaan dalam proyek. Dengan demikian Motivasi merupakan faktor penting dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi dapat menentukan tindakan atau perilaku kerja seseorang

dalam melakukan suatu proses kerja. Seorang pekerja yang terampil belum tentu dapat mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien tanpa adanya kemauan dan kesungguhan dalam bekerja.

Motivasi pada dasarnya adalah hal-hal yang menyebabkan dan mendorong perilaku manusia supaya dia mau bekerja giat serta antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya dorong yang dipengaruhi oleh hal-hal di dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya untuk satu tujuan tertentu.

Pada kenyataannya membentuk motivasi pada seseorang tidaklah mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki persepsi sendiri dalam melakukan tindakan-tindakannya.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja di bidang usaha jasa konstruksi berbeda dengan bidang usaha lainnya. Hal ini dapat dilihat dari karakteristik industri konstruksi yang memiliki ciri-ciri khusus seperti *turn-over* (pergantian tenaga kerja) yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak tetap, lebih banyak bekerja di lapangan, serta pekerjaan yang cenderung berbahaya dan dipengaruhi oleh cuaca.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut di antaranya adalah:

1. Hal-hal berkenaan dengan kebutuhan-kebutuhan Fisiologis, seperti: sandang, pangan, dan papan.
2. Hal-hal berkenaan dengan keselamatan / keamanan, baik secara fisik maupun non-fisik.
3. Hal-hal berkenaan dengan aspek sosial
4. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan
5. Dorongan untuk aktualisasi-diri
6. Dorongan untuk mendapatkan Uang
7. Lingkungan Kerja

### **Teori-Teori Motivasi**

Perilaku tiap-tiap individu pada umumnya ditentukan oleh kebutuhan mereka akan sesuatu. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan tersebut mendorong seseorang untuk memenuhinya dan melakukan tindakan. Karena itu kebutuhan-kebutuhan dasar seseorang dapat mempengaruhi motivasinya. Proses motivasi itu sendiri tidak terlihat secara langsung dari seseorang, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu. Sehingga untuk menilai motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukannya untuk menyelesaikan tujuan tertentu. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin tinggi motivasi orang tersebut. Hal ini yang menyebabkan tingginya produktivitas kerja seseorang.

Telah banyak ahli yang merumuskan tentang teori-teori dari motivasi (Robbins dan Judge, 2007), di antaranya adalah:

- Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow berpendapat, bahwa tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, biasanya ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak yang melekat pada diri setiap manusia dan cenderung bersifat bawaan. Ssetiap orang memberi prioritas kepada kebutuhan pertama sampai kebutuhan tersebut dapat dipenuhi. Jika kebutuhan pertama tersebut sudah terpenuhi, maka yang kebutuhan kedua akan memegang peranan dan seterusnya. Pemenuhan semua kebutuhan inilah yang menimbulkan motivasi seseorang.
- Teori X dan Y dari Douglas McGregor. Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis manusia X dan manusia Y yang masing-masing memiliki karakter tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan, suka diarahkan, dan menghendaki keamanan di atas segala-galanya. Sedangkan jenis manusia Y adalah manusia yang menunjukkan sifat senang bekerja, yang beranggapan bahwa bekerja adalah suatu permainan.
- Teori Dua Faktor yang sering juga disebut sebagai *Motivation-Hygiene Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini berhubungan langsung dengan faktor kepuasan kerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Herzberg, didapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang di dalam pekerjaannya. Faktor yang pertama disebut faktor motivator, sedangkan faktor yang kedua diberi nama faktor *hygiene*.
- Teori Tiga Kebutuhan (*Three Needs Theory*) dari David McClelland. McClelland mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan dasar dari tiap-tiap manusia, yaitu: *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.

Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dimiliki setiap orang, yang berbeda hanyalah intensitasnya. Kebutuhan mana yang dominan pada seseorang dipengaruhi oleh sistem nilai yang berkembang dalam masyarakatnya.

- *Expectancy Theory* dari Victor Vroom. Teori ini lebih mengarah kepada hal-hal yang berasal dari luar diri seseorang dalam mempengaruhi motivasi kerjanya. Dia mengatakan ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu : *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*.

### **Motivasi sebagai dorongan Internal dan Eksternal**

Telah diketahui bahwa motivasi merupakan salah satu hal yang sangat berpengaruh pada hasil kerja yang akan dihasilkan seorang individu. Tindakan yang dilakukan seorang individu dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik dipengaruhi seberapa besar motivasinya dalam pekerjaan tersebut. Faktor-faktor pendorong motivasi tersebut dapat bersumber dari dalam diri seseorang/motivasi internal atau dari luar dirinya/motivasi eksternal (Hariandja, 2002).

#### **Motivasi sebagai dorongan Internal**

Daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Motif tersebut muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan, di mana kebutuhan tersebut muncul sebagai dorongan alamiah (naluri) seperti makan, minum, tidur, berprestasi, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain. Ini berarti kebutuhan tersebut menggerakkan perilaku seseorang seolah-olah karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia.

Singkatnya motivasi internal merupakan motivasi yang bersumber dari dalam dan tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar, atau dengan kata lain individu tersebut tidak dipengaruhi oleh aspek-aspek lingkungan. Beberapa contoh dari motivasi internal pada dunia konstruksi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keinginan untuk lebih berkembang, rasa puas / rasa bangga, pengakuan diri, pemahaman akan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan sebagainya.

#### **Motivasi sebagai dorongan Eksternal**

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya (eksternal), atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar. Beberapa contoh dari motivasi eksternal pada dunia konstruksi adalah gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan atasan, imbalan dan hukuman, ketersediaan material, hubungan antar rekan kerja, keselamatan kerja, cuaca dan sebagainya.

Jadi dalam kenyataannya suatu kebutuhan ataupun keinginan seseorang dapat berkembang sebagai akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya. Sebagai contoh, seorang yang tidak memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai. Ini akan mengakibatkan munculnya motif berprestasi yang tinggi.

### **Proses pemberian Motivasi pada pekerja**

Sebelum membahas langkah-langkah yang harus ditempuh dalam meningkatkan motivasi seseorang, harus dimengerti apa syarat-syarat yang harus ada dalam suatu sistem motivasi agar berjalan dengan baik. Berikut adalah syarat-syarat yang harus ada dalam suatu sistem motivasi yang baik seperti yang dikutip oleh Moekijat (1989):

1. Produktif: mampu merangsang pekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien (produktif).
2. Kompetitif : mampu menahan pegawai untuk tidak berpindah ke perusahaan lain.
3. Komprehensif: mampu memenuhi kebutuhan dari tingkat dasar hingga tahap pengembangan.
4. Merata: mampu mencakup semua pegawai dari semua tingkatan.
5. Luwes: harus peka dan mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Sangat mudah menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadikan suatu sistem motivasi dapat berjalan baik, namun dalam kenyataannya sangat sulit untuk dilakukan di lapangan. Seorang pemimpin harus mengatur masing-masing pekerjaannya yang merupakan suatu makhluk hidup yang memiliki perasaan maupun keinginannya masing-masing. Untuk itu seorang pemimpin harus mengetahui hal-hal apa saja yang perlu ditingkatkan dalam perusahaannya, dan juga hal-hal apa saja yang perlu dipertahankan dalam perusahaan.

Ada banyak cara untuk membuat motivasi seseorang menjadi tinggi. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi seorang pekerja :

1. Dengan menjelaskan apa tujuan yang akan dicapai. Semakin jelas tujuan yang akan dicapai, maka semakin tinggi motivasi seseorang.
2. Dengan menjelaskan alasan-alasan tentang pentingnya mencapai tujuan yang akan dicapai tersebut.

3. Dengan menjelaskan hal-hal apa saja yang akan diperoleh orang tersebut bila berhasil mencapai tujuannya.
4. Dengan menjelaskan fasilitas apa saja yang dapat dipakai untuk mendukung pekerjaan yang dikerjakannya.

### 3. PENGUMPULAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei kuesioner maupun wawancara secara langsung terhadap tenaga kerja konstruksi khususnya tenaga ahli yang bekerja pada berbagai perusahaan penyedia jasa konstruksi yang tersebar di wilayah Bandung dan sekitarnya untuk memperoleh persepsi responden terhadap kondisi yang ada serta harapan-harapannya. Terdapat 31 pertanyaan dalam kuesioner yang mewakili 15 variabel yg diteliti (7 variabel internal dan 8 variabel eksternal) seperti pada tabel 1. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan metode Statistika Non-Parametrik Tes Ranking bertanda Wilcoxon untuk Data Berpasangan.

Tabel 1. Variabel dan sub-variabel dalam daftar pertanyaan kuesioner

No	Variabel	Sub-Variabel	No. Pertanyaan
1	Internal	Kebutuhan Fisiologis	1, 20
2	Internal	Keinginan untuk lebih berkembang	2, 12
3	Internal	Rasa Bangga	9, 13
4	Internal	Pengakuan diri	16, 21
5	Internal	Pemahaman akan pekerjaan	15, 29
6	Internal	Pekerjaan yang menantang	31
7	Internal	Tanggung Jawab	27
8	Eksternal	Gaji	3, 10, 26
9	Eksternal	Kondisi Kerja	5, 6, 25
10	Eksternal	Kebijakan perusahaan	4, 7
11	Eksternal	Gaya Kepemimpinan	14, 22, 24
12	Eksternal	Imbalan dan Hukuman	11, 28, 30
13	Eksternal	Ketersediaan Material	8, 18
14	Eksternal	Hubungan antar rekan kerja	17, 23
15	Eksternal	Keselamatan kerja	19

#### Analisis Data

Data yang berhasil diperoleh diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. **Langkah 1**, Pemberian bobot pada pilihan jawaban dari masing-masing pertanyaan (lihat tabel 2)

Tabel 2. Bobot nilai pilihan jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot
(a) Sangat	100
(b) Baik	75
(c) Cukup	50
(d) Kurang	25
(e) Tidak	0

- b. **Langkah 2**, Penentuan bobot rata-rata jawaban

Penentuan bobot nilai rata-rata diberikan kepada setiap kondisi (saat ini dan yang diharapkan saat ini) untuk setiap pertanyaan yang dijawab. Tabel 3. adalah contoh perhitungan dari langkah 2 ini untuk pertanyaan no 1:

Tabel 3. Bobot rata-rata jawaban

Kategori	Pilihan Jawaban	Jumlah Pemilih	Bobot nilai x Jumlah pemilih	Bobot rata-rata Jawaban nomor 1
A = (Kondisi Saat ini)	(a) Sangat Puas	2	200	1975 / 34 = 58.09
	(b) Puas	11	825	
	(c) Cukup Puas	17	850	
	(d) Kurang Puas	4	100	
	(e) Tidak Puas	0	0	
	Jumlah	34	1975	
B = (Kondisi yang diharapkan saat ini)	(a) Sangat Puas	21	2100	3025 / 34 = 88.97
	(b) Puas	11	825	
	(c) Cukup Puas	2	100	
	(d) Kurang Puas	0	0	
	(e) Tidak Puas	0	0	
	Jumlah	34	3025	

c. Langkah 3, Penentuan nilai selisih dari bobot rata-rata kedua kategori (d)

Ditampilkan dalam bentuk tabel 4. Contoh perhitungan nilai d, dengan mengambil contoh untuk pertanyaan nomor 1 adalah sebagai berikut :

$$d = \text{Kategori B} - \text{Kategori A} \\ = 88.97 - 58.09 = 30.88$$

Tabel 4. Penentuan bobot rata-rata jawaban dan kategori penilaian jawaban responden

No Pertanyaan	Kondisi saat ini						Kategori Penilaian	Kondisi yang diharapkan saat ini							
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	Jumlah		Bobot rata-rata	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	Jumlah	Bobot rata-rata
1	200	825	850	100	0	1975	58.09	Tidak Baik	2100	825	100	0	0	3025	88.97
2	600	975	500	125	0	2200	64.71	Kurang Baik	2000	750	200	0	0	2950	86.76
3	800	750	750	25	0	2325	68.38	Kurang Baik	1900	1125	0	0	0	3025	88.97
4	200	975	700	125	0	2000	58.82	Kurang Baik	1100	1425	200	0	0	2725	80.15
5	600	1500	350	25	0	2475	72.79	Cukup Baik	2200	825	50	0	0	3075	90.44
6	1200	1350	200	0	0	2750	80.88	Baik	1500	1275	100	0	0	2875	84.56
7	400	900	600	150	0	2050	60.29	Kurang Baik	2000	900	100	0	0	3000	88.24
8	100	600	1050	100	0	1850	54.41	Tidak Baik	1900	1125	0	0	0	3025	88.97
9	1500	1350	50	0	0	2900	85.29	Baik	1900	1125	0	0	0	3025	88.97
10	0	525	1050	100	0	1675	49.26	Tidak Baik	2400	750	0	0	0	3150	92.65
11	100	525	1100	75	0	1800	52.94	Tidak Baik	2500	525	100	0	0	3125	91.91
12	200	600	950	125	0	1875	55.15	Cukup Baik	400	1875	250	0	0	2525	74.26
13	300	1275	650	25	0	2250	66.18	Baik	600	1725	250	0	0	2575	75.74
14	200	675	950	100	0	1925	56.62	Kurang Baik	600	1950	100	0	0	2650	77.94
15	700	1125	600	0	0	2425	71.32	Cukup Baik	1400	1425	50	0	0	2875	84.56
16	200	300	1200	100	0	1800	52.94	Kurang Baik	500	1950	150	0	0	2600	76.47
17	500	825	900	0	0	2225	65.44	Cukup Baik	700	1725	200	0	0	2625	77.21
18	200	1050	850	25	0	2125	62.5	Cukup Baik	600	2025	50	0	0	2675	78.68
19	900	1575	200	0	0	2675	78.68	Baik	1200	1650	0	0	0	2850	83.82
20	200	1200	700	50	0	2150	63.24	Kurang Baik	1300	1575	0	0	0	2875	84.56
21	100	825	1050	25	0	2000	58.82	Cukup Baik	300	2325	0	0	0	2625	77.21
22	600	825	800	25	0	2250	66.18	Cukup Baik	800	1650	200	0	0	2650	77.94
23	800	1425	350	0	0	2575	75.74	Cukup Baik	1500	1425	0	0	0	2925	86.03
24	200	1050	900	0	0	2150	63.24	Baik	200	1650	500	0	0	2350	69.12
25	700	1575	300	0	0	2575	75.74	Cukup Baik	1700	1275	0	0	0	2975	87.5
26	0	825	750	175	0	1750	51.47	Tidak Baik	2800	450	0	0	0	3250	95.59
27	1200	1350	100	50	0	2700	79.41	Baik	2000	900	100	0	0	3000	88.24
28	0	1050	900	25	0	1975	58.09	Cukup Baik	400	1950	200	0	0	2550	75
29	400	1800	300	0	0	2500	73.53	Cukup Baik	1600	1350	0	0	0	2950	86.76
30	0	1125	850	50	0	2025	59.56	Cukup Baik	700	1875	100	0	0	2675	78.68
31	100	1200	850	0	0	2150	63.24	Baik	200	1275	750	0	0	2225	65.44

d. Langkah 4, Penentuan ranking d dan penentuan jumlah ranking tanda (T)

Dalam kasus ini tidak ada nilai ranking tanda yang bertanda negatif, maka nilai T = N (lihat tabel 5).

Tabel 5. Penentuan nilai selisih (d) dan ranking nilai selisih

No Pertanyaan	Bobot Rata-rata		Selisih Bobot Rata-rata d = (B) - (A)	Ranking nilai d
	Kondisi saat ini	Kondisi yang diharapkan		
1	58.09	88.97	30.88	27.0
2	64.71	86.76	22.06	24.0
3	68.38	88.97	20.59	20.0
4	58.82	80.15	21.32	22.0
5	72.79	90.44	17.65	16.0

No Pertanyaan	Bobot Rata-rata		Selisih Bobot Rata-rata $d = (B) - (A)$	Ranking nilai d
	Kondisi saat ini	Kondisi yang diharapkan		
6	80.88	84.56	3.68	2.5
7	60.29	88.24	27.94	<b>26.0</b>
8	54.41	88.97	34.56	<b>28.0</b>
9	85.29	88.97	3.68	2.5
10	49.26	92.65	43.38	<b>30.0</b>
11	52.94	91.91	38.97	<b>29.0</b>
12	55.15	74.26	19.12	18.5
13	66.18	75.74	9.56	7.0
14	56.62	77.94	21.32	<b>22.0</b>
15	71.32	84.56	13.24	12.5
16	52.94	76.47	23.53	<b>25.0</b>
17	65.44	77.21	11.76	10.0
18	62.50	78.68	16.18	14.0
19	78.68	83.82	5.15	4.0
20	63.24	84.56	21.32	<b>22.0</b>
21	58.82	77.21	18.38	17.0
22	66.18	77.94	11.76	10.0
23	75.74	86.03	10.29	8.0
24	63.24	69.12	5.88	5.0
25	75.74	87.50	11.76	10.0
26	51.47	95.59	44.12	<b>31.0</b>
27	79.41	88.24	8.82	6.0
28	58.09	75.00	16.91	15.0
29	73.53	86.76	13.24	12.5
30	59.56	78.68	19.12	18.5
31	63.24	65.44	2.21	1.0
N = 31		T = 31		

e. **Langkah 5**, Pengurutan ranking d berdasarkan nilai yang terbesar (lihat tabel 6).

Tabel 6. Urutan variabel dan sub-variabel dari yang paling tidak sesuai dengan harapan

Ranking	Variabel	Sub-variabel	Perihal
1	Eksternal	Gaji	Kesesuaian antara besarnya gaji dengan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan
2	Eksternal	Gaji	Besarnya gaji yang diterima dari perusahaan
3	Eksternal	Imbalan dan Hukuman	Besarnya bonus / hadiah yang diterima dari perusahaan
4	Eksternal	Ketersediaan Material	Tingkat kemudahan dalam mendapatkan fasilitas/material yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
5	Internal	Kebutuhan Fisiologis	Banyaknya materi yang dimiliki
6	Eksternal	Kebijakan Perusahaan	Kebijakan perusahaan dalam menanggapi tuntutan / keberatan dari para pekerja
7	Internal	Pengakuan Diri	Penghargaan terhadap keberhasilan yang telah diraih
8	Internal	Keinginan untuk lebih berkembang	Tentang kemampuan yang telah dimiliki
9	Eksternal	Kebijakan Perusahaan	Inisiatif pihak perusahaan dalam menawarkan pelatihan kerja
10	Eksternal	Gaya Kepemimpinan	Kemampuan seorang atasan dalam memerintah suatu pekerjaan
11	Internal	Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan hidup yang harus dipenuhi
12	Eksternal	Gaji	Tentang tunjangan yang diberikan oleh perusahaan

f. **Langkah 6**, Penentuan nilai rata-rata jumlah ranking tanda ( $\mu_T$ ) dan deviasi standar jumlah ranking tanda ( $\sigma_T$ )

Berikut adalah contoh perhitungan untuk mencari nilai rata-rata jumlah ranking tanda ( $\mu_T$ ) dan deviasi standar jumlah ranking tanda ( $\sigma_T$ ) :

$$\mu_T = \frac{N(N+1)}{4} \dots\dots\dots(1)$$

$$\sigma_T = \sqrt{\frac{N(N+1)(2N+1)}{24}} \dots\dots\dots(2)$$

N = Jumlah data

**g. Langkah 7**, Penentuan nilai ekstrim (z)

$$z = \frac{T - \mu_T}{\sigma_T} \dots\dots\dots(3)$$

Misalkan:

$$z = \frac{31 - 297.5}{58.49145} = -4.252$$

**h. Langkah 8**, Penentuan nilai probabilitas penerimaan atau penolakan asumsi (ρ)

Dengan asumsi tingkat kepercayaan (α) 95%, dan nilai z = -4.252 maka tes dua sisi distribusi normal memiliki nilai probabilitas (ρ) = 0.00003.

**i. Langkah 9**, Penentuan penolakan atau penerimaan asumsi awal

Jika: H<sub>0</sub> adalah faktor-faktor pengaruh motivasi kerja sudah dikelola sesuai harapan, dan

H<sub>1</sub> adalah faktor-faktor pengaruh motivasi kerja dikelola tidak sesuai harapan,

$$\begin{aligned} -(1-\alpha)/2 < \rho < (1-\alpha)/2 \\ -(1-0.95)/2 < 0.00003 < (1-0.95)/2 \\ -0.025 < 0.00003 < 0.025 \end{aligned}$$

Maka, asumsi H<sub>0</sub> diterima, H<sub>1</sub> ditolak

Hal ini berarti faktor-faktor pengaruh motivasi kerja sudah dikelola sesuai harapan responden.

**j. Langkah 10**, Penarikan kesimpulan

Setelah selisih bobot rata-rata dua kategori didapat, maka hasilnya dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori penilaian (lihat tabel 7).

Tabel 7. Kategori penilaian

Range	Kategori Penilaian
d ≤ 0	Sangat Baik
0 < d ≤ 10	Baik
10 < d ≤ 20	Cukup Baik
20 < d ≤ 30	Kurang Baik
d ≥ 30	Tidak Baik

Jika melihat hasil nilai selisih dari bobot rata-rata dua kategori yang dibandingkan antara kategori B dengan kategori A (d) yang semuanya bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun secara umum faktor-faktor pengaruh motivasi kerja sudah dikelola sesuai harapan responden menurut uji hipotesa, namun pada keadaan yang nyata saat ini, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di perusahaan konstruksi di Bandung dan sekitarnya masih perlu ditingkatkan agar lebih efektif di masa yang akan datang. Pada penelitian kali ini, data yang didapat tidak ada yang masuk dalam kategori penilaian sangat baik.

Apabila nilai selisih (d) tersebut diurutkan dari yang terbesar, maka dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang paling mempengaruhi motivasi seorang pekerja di perusahaan jasa konstruksi. Pada Tabel 6 ditunjukkan faktor-faktor pengaruh motivasi dari yang paling tidak sesuai harapan para responden dengan nilai d lebih dari 20. Sehingga dapat diprioritaskan faktor-faktor mana saja yang perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja konstruksi.

Setelah melakukan pengurutan berdasarkan selisih nilai d, maka didapat 8 jenis sub-variabel teratas yang berada di kategori kurang baik dan tidak baik. 8 jenis sub-variabel tersebut terdiri dari 5 sub-variabel yang termasuk ke dalam faktor-faktor eksternal dan 3 sub-variabel yang termasuk ke dalam faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang di suatu perusahaan jasa konstruksi.

Yang termasuk ke dalam faktor-faktor eksternalnya adalah gaji, reward dan hukuman, ketersediaan material, kebijakan perusahaan, serta gaya kepemimpinan. Sedangkan yang termasuk ke dalam faktor-faktor internalnya adalah kebutuhan fisiologis, pengakuan diri, serta keinginan untuk lebih berkembang.

Berdasarkan temuan tersebut, maka ada berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong terciptanya motivasi yang lebih baik, diantaranya: meningkatkan kesejahteraan para pekerja, lebih menghargai prestasi para pekerja, perusahaan perlu lebih memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan di lapangan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pendapat maupun tuntutan/keberatan dari para pekerja, meningkatkan hubungan yang lebih harmonis dan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, perusahaan perlu menawarkan pelatihan dan pengembangan kerja kepada para pekerja untuk dapat mengembangkan keahlian, keterampilan, serta pengalamannya, perusahaan perlu mencari dan mendalami permasalahan-permasalahan yang dialami dan dihadapi para pekerja untuk memahami kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pekerjanya.

#### 4. KESIMPULAN

Dari 7 faktor internal yang diteliti, terdapat 3 sub-variabel yang belum secara efektif mendorong motivasi pekerja konstruksi saat ini, yaitu kebutuhan fisiologis, pengakuan diri, serta keinginan untuk lebih berkembang. Sedangkan dari 8 faktor eksternal yang diteliti, terdapat 5 sub-variabel yang dianggap belum memenuhi harapan para responden sehingga belum secara efektif mempengaruhi dan mendorong motivasi pekerja konstruksi saat ini, yaitu gaji, reward dan hukuman, ketersediaan material, kebijakan perusahaan, serta gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil survei tersebut, direkomendasikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja konstruksi di masa yang akan datang.

- a. Meningkatkan kesejahteraan para pekerja dalam hal penyesuaian gaji maupun tunjangan yang disesuaikan berdasarkan kemampuan (jabatan, pengalaman, loyalitas) yang dimiliki seorang pekerja.
- b. Memberikan penghargaan/bonus di luar gaji pokok terhadap prestasi lebih yang dicapai seorang pekerja.
- c. Memenuhi kebutuhan pekerja akan fasilitas/alat bantu serta material yang akan digunakan untuk menunjang pekerjaannya.
- d. Memberikan perhatian lebih terhadap pendapat/masukan maupun tuntutan/keberatan dari para pekerja.
- e. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.
- f. Menawarkan pelatihan dan pengembangan kerja kepada para pekerja yang dapat mengembangkan keahlian, keterampilan, serta pengalamannya.
- g. Mendalami permasalahan-permasalahan yang dialami para pekerja konstruksi. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi para pekerja serta kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh para pekerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Heryanto, H. (2008). *Motivasi Kerja Sebagai Dorongan Internal Dan Eksternal Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*. Tugas Akhir, Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Langford, D. et.al. (1995). *Human resources Management in Construction*. Logman Scientific & Technical.
- Moekijat (1989). *Manajemen Kepegawaian*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moekijat (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. CV. Pionir Jaya, Bandung.
- Manullang (1981). *Management Personalialia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. 12<sup>th</sup> Ed. Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Siegel, S. (1992). *Statistik Non-Parametrik untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S. (1989). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.