

## Analisis Faktor-Faktor Motivasi Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi di Kutacane

Dede Apriani<sup>1</sup>, Firdasari<sup>2</sup>, Nina Fahriona<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Samudra; Meraunde, Langsa 24354, Aceh.

<sup>3</sup>Jurusan sipil, FT TEKNIK UNSAM, Langsa

e-mail: [1apriandede06102000@gmail.com](mailto:1apriandede06102000@gmail.com), [2firdaatiby@gmail.com](mailto:2firdaatiby@gmail.com), [3ninafahriona@unsam.ac.id](mailto:3ninafahriona@unsam.ac.id)

### Abstract

*Based on observations, the problem that often occurs in Kutacane is the foreman's lack of concern for construction project workers. This could result in workers being negligent in their work, resulting in frequent delays in completing projects. There are many factors that influence a person's performance in carrying out construction work. The research objective to be achieved is to identify and determine the motivational factors that most influence the workforce on construction projects in Kutacane. The data used is primary data obtained from the results of a questionnaire distributed to 60 respondents in the field. The method used in this research is quantitative analysis. Based on the results of the analysis that has been carried out, a conclusion can be obtained from this research, namely: The factor that has the most influence on workforce motivation on construction projects in Kutacane which ranks first is the social needs factor at 37.1%, with the communication sub-factor being good with 99% workers. Second, the self-actualization factor is 26.3%, the participation sub-factor in making decisions is 100%, the good work sub-factor is 97%, the responsibility sub-factor for work is 87% and the creativity sub-factor in problem solving is 87%. 78%. Third, the needs factor which reflects self-esteem is 18%, the challenging work sub-factor is 61%. Fourth, the need for security factor was 16.6%, the good health program sub-factor was 41%. Fifth, the psychological needs factor is -2%, the bonus and additional salary sub-factor is 71%.*

**Keywords**— *Labor motivation, Construction works, Work motivation factors.*

### Abstrak

Berdasarkan observasi, permasalahan yang sering terjadi di Kutacane adalah kurangnya kepedulian mandor terhadap pekerja proyek konstruksi. Hal ini dapat mengakibatkan pekerja lalai dalam bekerja sehingga mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian proyek. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan konstruksi. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan mengetahui faktor-faktor motivasi yang paling mempengaruhi tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kutacane. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini yaitu: Faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kutacane yang menempati urutan pertama adalah faktor kebutuhan sosial sebesar 37,1%, dengan subfaktor komunikasi baik dengan persentase pekerja 99%. Kedua, faktor aktualisasi diri sebesar 26,3%, subfaktor partisipasi dalam mengambil keputusan sebesar 100%, subfaktor pekerjaan baik sebesar 97%, subfaktor tanggung jawab dalam bekerja sebesar 87% dan subfaktor kreativitas dalam mengambil keputusan pemecahan masalah adalah 87%. 78%. Ketiga, faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri sebesar 18%, subfaktor pekerjaan yang menantang sebesar 61%. Keempat, faktor kebutuhan rasa aman sebesar 16,6%, subfaktor program kesehatan yang baik sebesar 41%. Kelima, faktor kebutuhan psikologis sebesar -2%, subfaktor bonus dan tambahan gaji sebesar 71%.

**Kata kunci**— *Motivasi tenaga kerja, Pekerja konstruksi, Faktor-faktor motivasi kerja*

---

## 1. PENDAHULUAN

Kabupaten Aceh Tenggara merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Aceh. Kutacane terdiri dari 16 Kecamatan, 51 Kemukiman dan 385 desa. Adapun salah satu Kecamatan yang berada di Kutacane yaitu Kecamatan Babussalam dan Kecamatan Badar. Berdasarkan observasi yang diamati permasalahan yang sering terjadi di Kutacane yaitu kurangnya kepedulian mandor terhadap para pekerja proyek konstruksi, hal ini bisa jadi dapat mengakibatkan para pekerja lalai dalam bekerja sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan proyek. Pekerja di Kutacane juga kurang mentaati peraturan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan juga tidak mau menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), yang kemungkinan mengakibatkan terjadinya kecelakaan dalam bekerja, selain itu upah para pekerja juga sering terlambat untuk diberikan, yang membuat para pekerja bisa jadi kurang bersemangat. Kutacane merupakan kota yang saat ini sedang berkembang, hal itu ditunjukkan dengan adanya peningkatan pembangunan proyek konstruksi di Kutacane.

Proyek konstruksi adalah suatu rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan konstruksi, mencakup pekerjaan pokok dalam bidang teknik sipil dan arsitektur, meskipun tidak jarang juga melibatkan teknikal lain seperti teknik industri, mesin, elektro, geoteknik (1).

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian, keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (5).

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal proyek sampai selesainya proyek. Motivasi sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah lingkungan sosial, budaya, dan individu masing-masing orang. Hal inilah yang menyebabkan tidak adanya suatu standar yang dapat digunakan untuk mengukur dan membandingkan tingkat motivasi antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Selain itu motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan (6).

Penelitian ini, memaparkan hasil identifikasi faktor-faktor motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja para pekerja konstruksi serta yang ada, antara kondisi yang dihadapi pekerja

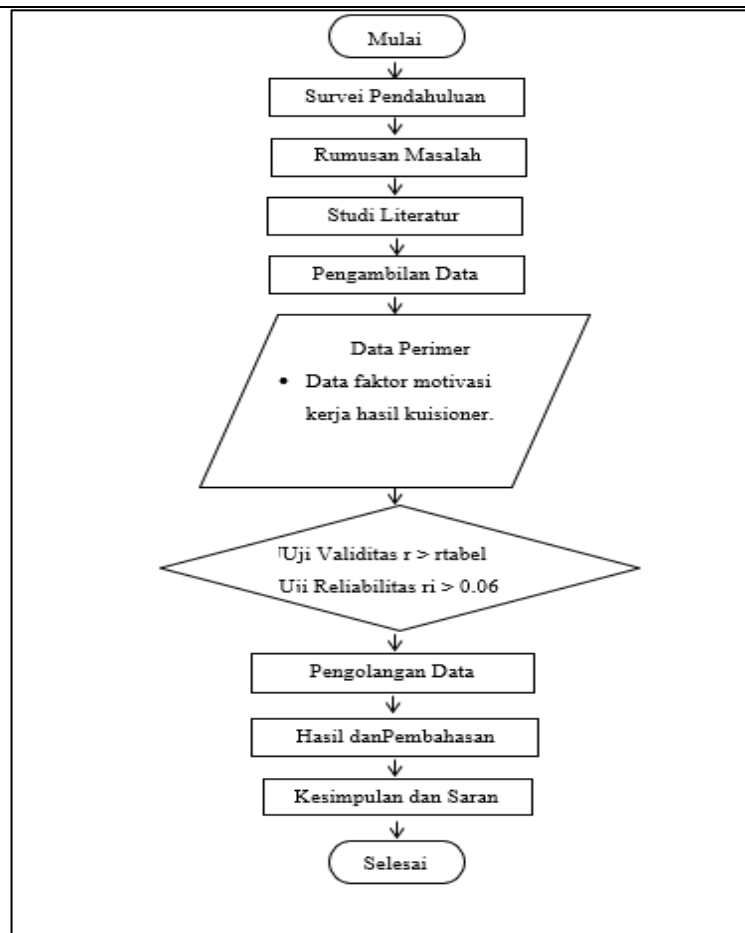
---

dengan kondisi yang diharapkannya dengan objek studi proyek-proyek konstruksi di Kutacane dan sekitarnya. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada para pekerja konstruksi di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi dan menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi. Hasil penelitian di harapkan akan memberikan informasi faktor-faktor apa saja yang dapat memotivasi pekerja konstruksi di Kutacane dan juga menambah pemahaman tentang motivasi pekerja, serta dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kelanjutan studi dan penelitian mengenai faktor-faktor motivasi pekerja konstruksi ini.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif korelasi, yang berfokus pada subjek dan objek yang diteliti yaitu seluruh tenaga kerja pada masing-masing proyek konstruksi sebagai subjek, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga kerja pada proyek konstruksi yang ada di Kutacane sebagai objek. Berdasarkan sifatnya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dapat di hitung dan berupa angka-angka, yaitu skor jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mengenai faktor-faktor motivasi tenaga kerja.



Gambar 1. Bagan Alir Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini mengikuti began alir penelelitian, yaitu:

1. Survey Lapangan: mendatangi lokasi yang telah dipilih untuk melakukan penelitian, lalu meminta ijin kepada para pekerja untuk membagikan kuisioner kepada para pekerja yang ada dilokasi tersebut.
2. Pengumpulan Data: Adapun penggumpulan data dilakukan setelah para tenaga kerja selesai mengisi kuisioner tersebut, jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup, yaitu kuisioner yang menyajikan pertanyaan dan pilihan jawaban yang telah disediakan.
3. Data Primer: data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya yaitu berupa data kuisioner yang telah didapatkan langsung di lapangan berjumlah 60 responden. Hasil data dari kuisioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Hasil Rekapitan Responden

No Variabel	Sub-faktor	SS	S	KS	TS	Jumlah
X1	x1.1	3	25	25	7	60
	x1.2	8	35	15	2	60
	x1.3	7	21	26	6	60
X2	x2.1	8	17	35	-	60
	x2.2	6	16	37	1	60
X3	x3.1	8	36	11	5	60
	x3.2	19	40	1	-	60
	x3.3	12	31	17	-	60
	x3.4	10	27	22	1	60
	x3.5	7	12	39	2	60
	x3.6	4	9	39	8	60
X4	x4.1	8	29	22	1	60
	x4.2	5	22	29	4	60
	x4.3	4	14	33	9	60
Y1	Y1.1	21	39	-	-	60
	Y1.2	18	40	2	-	60
	Y1.3	13	39	8	-	60
	Y1.4	8	39	13	-	60
	Y1.5	3	30	26	1	60
	Y1.6	3	21	32	4	60

Data tabel di atas merupakan data tabulasi hasil dari jumlah kuisioner responden. Jumlah responden sebanyak 60 responden dengan 20 pertanyaan terdiri dari 5 faktor yaitu yang pertama, factor kebutuhan psikologis (X1) terdiri dari 3 sub-faktor. Kedua, faktor kebutuhan akan rasa aman (X2) terdiri dari 6 sub-faktor. Ketiga, faktor kebutuhan sosial (X3) terdiri dari 6 sub-faktor. Keempat, faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri (X4) terdiri dari 3 sub faktor. Kelima, faktor kebutuhan aktualisasi diri (Y1) terdiri dari 6 sub-faktor.

4. Pengolahan Data: hasil data kuisioner yang telah kumpulkan akan diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Melalui beberapa tahapan pengujian yaitu yang pertama uji validitas, uji reliabilitas, uji T, Analisis Regreasi, uji korelasi gana dan uji F.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisioner. Dasar pengambilan keputusan uji validitas.

Perbandingan nilai  $R_{hitung}$  dengan  $R_{tabel}$

- Jika nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  = valid

- Jika nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  = tidak valid

1. Cara mencari nilai  $R_{hitung}$  dengan sampel (n) = 60 pada tingkat singnifikan 5% pada distribusi nilai  $R_{tabel}$  statistik. Maka diperoleh  $R_{tabel}$  sebesar 0,250.

2. Melihat nilai singnifikan (sig)

- Nilai signifikan  $> 0,05$  = valid

- Nilai signifikan  $< 0,05$  = tidak valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	N	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel 5 %</sub> Df= n-2	Keterangan
1	60	0,321	0,254	Valid
2	60	0,771	0,254	Valid
3	60	0,815	0,254	Valid
4	60	0,978	0,254	Valid
5	60	0,976	0,254	Valid
6	60	0,346	0,254	Valid
7	60	0,735	0,254	Valid
8	60	0,861	0,254	Valid
9	60	0,855	0,254	Valid
10	60	0,844	0,254	Valid
11	60	0,784	0,254	Valid
12	60	0,822	0,254	Valid
13	60	0,920	0,254	Valid
14	60	0,812	0,254	Valid
15	60	0,721	0,254	Valid
16	60	0,732	0,254	Valid
17	60	0,837	0,254	Valid
18	60	0,803	0,254	Valid
19	60	0,763	0,254	Valid
20	60	0,738	0,254	Valid

Data tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  yang mana menandakan bahwa data tersebut valid, dan dari tabel tersebut juga terlihat bahwa nilai signifikan  $< 0,05$  berarti itu menandakan bahwa data tersebut juga valid.

b. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan uji reliabilitas, kuisioner dikatakan reabel jika nilai *Cronbach alpha* hitung  $< Cronbach alpha$  tabel yaitu 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.861	20

Tabel di atas menunjukkan bahwa variable X1, X2, X3, X4 dan Y1 mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,6, yang mana menunjukkan variabel tersebut mempunyai reliabel yang baik. Variabel akan dikatakan nyata, jika pertanyaan dibagikan kepada responden yang berbeda dalam waktu yang sama memiliki selisih yang tidak jauh berbeda.

c. Uji T

Dasar pengambilan keputusan Uji T antara lain:

1. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).
2. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka kesimpulannya terhadap pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).
3. Jika nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka kesimpulannya terhadap pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).
4. Jika nilai  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$  maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T untuk menentukan hipotesis awal yang dinyatakan diterima atau ditolak. Uji T dihasilkan dari hasil perhitungan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji T

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,565	0,039		245,777	0,000
Kebutuhan_Psikologis (X1)	-0,020	0,000	-0,831	-325,299	0,000
Kebutuhan_Akasan_Rasa_Aman (X2)	0,166	0,006	0,086	28,902	0,000
Kebutuhan_Sosial (X3)	0,371	0,002	0,457	158,258	0,000
Kebutuhan_Yang_Mencerminkan_Harga_Diri (X4)	0,180	0,004	0,128	46,058	0,000

a. Dependent Variable: Kebutuhan\_Aktualisasi\_Diri (Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan  $> 0,05$  maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, dan dapat dilihat  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (1,671), pada  $df = 59$  (60-1) yang mana berarti terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (individu). Dengan begitu maka  $H_a$  dan  $H_o$  diterima.

d. Uji Reresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksi melalui variabel bebas secara individu. Sebelum melakukan analisis regresi terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan heteroskedastisitas.

e. Uji Korelasi Ganda

Uji korelasi dinyatakan dalam bentuk angka yang menunjukkan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

f. Uji F

Dasar pengambilan keputusan uji F antara lain:

1. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (Bersama-sama);
2. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka kesimpulannya terdapat pengaruh terhadap variabel X terhadap variabel Y secara simultan (Bersama-sama);
3. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (Bersama-sama);
4. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan (Bersama-sama).

Uji F merupakan pengujian untuk signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan (secara serentak) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	422,432	4	105,608	38318,180	0.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	0,152	55	5,305		
	<b>Total</b>	<b>422,583</b>	<b>59</b>			

a. Dependent Variable: *Kebutuhan\_Aktualisasi\_Diri*

b. Predictors: (Constant), *Kebutuhan\_Yang\_Mencerminkan\_Harga\_Diri*, *Kebutuhan\_Sosial*, *Kebutuhan\_Psikologis*, *Kebutuhan\_Akan\_Rasa\_Aman*



Dari uji F dapat dilihat nilai  $F_{sing} = 0,000$  maka dapat dinyatakan bahwa faktor kebutuhan psikologis, faktor kebutuhan akan rasa aman, faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri dan faktor kebutuhan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan faktor kebutuhan aktualisasi diri terhadap analisis faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kutacane yang mana menandakan bahwa  $H_a$  dan  $H_o$  diterima.

5. Persentase faktor-faktor motivasi

Berikut adalah tabel persentase faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi tenaga kerja.

Tabel 6. Hasil Persentase Faktor-Faktor Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1	Kesesuaian gaji/upah dengan pekerja	5%	42%	42%	12%
2	Bonus dan Gaji Tambahan	13%	58%	25%	3%
3	Adanya Penambahan Upah Lembur	12%	35%	43%	10%
4	Program Kesehatan yang Baik	13%	28%	58%	0%
5	Program Keselamatan yang Baik	10%	27%	62%	2%
6	Pengawasan Kerja yang Baik	13%	60%	18%	8%
7	Komunikasi yang Baik de dengan Rekan Kerja	32%	67%	2%	0%
8	Pengarahan Kerja yang Baik	20%	52%	28%	0%
9	Program Pelatihan yang Baik	17%	45%	37%	2%
10	Adanya Dukungan Keluarga	12%	20%	65%	3%
11	Kondisi Lingkungan Kerja yang Baik	7%	15%	65%	13%
12	Pekerjaan yang Menantang	13%	48%	37%	2%
13	pengakuan Atas Hasil Pekerjaan	8%	37%	48%	7%
14	Promosi Jabatan	7%	23%	55%	15%
15	Partisipasi dalam Pembuatan Keputusan	35%	65%	0%	0%
16	Pekerjaan yang Baik	30%	67%	3%	0%
17	Tanggung Jawab Atas Pekerjaan	22%	65%	13%	0%
18	Kreatifitas dalam Pemecehan Masalah	13%	65%	22%	0%
19	Kesempatan Melakukan yang Terbaik	5%	50%	43%	2%
20	Peningkatan Kemampuan Kerja	5%	35%	53%	7%

Keterangan:

- |                  |                  |
|------------------|------------------|
| 1. Tidak Setuju  | 3. Setuju        |
| 2. Kurang Setuju | 4. Sangat Setuju |

Berdasarkan tabel 6. Dengan menjumlahkan persentase nilai 4 (sangat setuju) dan nilai 3 (setuju) diketahui delapan nilai tertinggi untuk sub-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pekekrja bangunan.

---

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi yang diamati permasalahan yang sering terjadi terhadap proyek di Kutacane yaitu kurangnya kepedulian mandor terhadap para pekerja, hal ini bisa jadi dapat mengakibatkan para pekerja lalai dalam bekerja sehingga sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan proyek. Selain itu upah para pekerja juga sering terlambat untuk diberikan yang membuat para pekerja bisa jadi kurang bersemangat. Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis yang dilakukan:

1. Analisis hasil dari uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil analisis uji validitas terdapat signifikansi  $R_{hitung}$  lebih besar dari pada  $R_{tabel}$  lebih besar dari pada  $R_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan valid, dan dari uji reliabilitas nilai dari *Cronbach alpha* hitung 0,861 lebih besar dari nilai *Cronbach alpha* table yaitu 0,6.

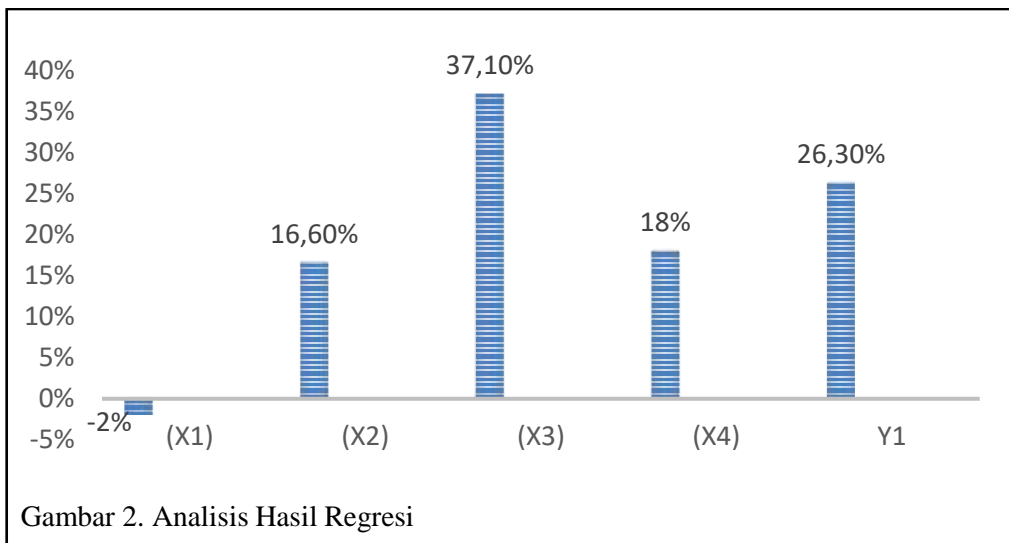
2. Analisa faktor-faktor yang paling tinggi untuk sub-faktor yang motivasi kerja bangunan yaitu:

1. Partisipasi dalam pembuatan keputusan 100%;
2. Komunikasi yang baik dengan rekan kerja 99%;
3. Pekerjaan yang baik 97%;
4. Tanggung jawab atas pekerjaan 87%;
5. Kreatifitas dalam pemecahan masalah 78%;
6. Pengawasan kerja yang baik 73%;
7. Pengarahan kerja yang baik 72%;
8. Bonus dan gaji tambahan 71%.

Berikut adalah beberapa nilai terendah untuk sub-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pekerja bangunan yaitu:

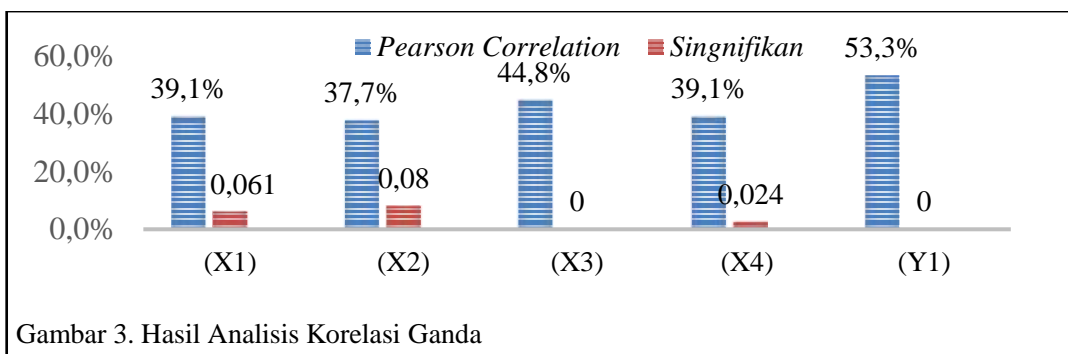
1. Kondisi lingkungan kerja yang baik 22%;
2. Promosi jabatan 30%;
3. Program pelatihan yang baik 32%;
4. Program keselamatan yang baik 37%;
5. Peningkatan kemampuan kerja 40%;
6. Program Kesehatan yang baik 41%;
7. Pengakuan atas hasil kerja 43%;
8. Kesesuaian gaji/upah dengan pekerja 46%;
9. Adanya penambahan upah lembur 47%;
10. Kesempatan melakukan yang terbaik 55%.

3. Analisis hasil regresi



Gambar 2. Analisis Hasil Regresi

Gambar 2 terlihat bahwa nilai persentasi dari faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi tenaga kerja yang menempati urutan pertama yaitu faktor kebutuhan sosial (X3) dengan jumlah persentasi 37,1%, yang kedua faktor aktualisasi diri (Y1) 26,3%, ketiga faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri (X4) 18%, keempat faktor kebutuhan akan rasa aman (X2), dan kelima faktor kebutuhan psikologis (X1) -2%.



Gambar 3. Hasil Analisis Korelasi Ganda

Gambar 3 dapat dilihat hasil dari persentasi korelasi ganda bahwa nilai  $r(X_1) = 0.391$  dan nilai sig = 0.001 mengindikasikan bahwa kebutuhan psikologi berkorelasi sebesar 39,1% dengan kebutuhan yang mencerminkan harga diri terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek kontruksi dikutacane. Dari nilai  $r(X_2) = 0.337$  dan nilai sig = 0.008 mengindikasikan bahwa kebutuhan akan rasa aman berkorelasi sebesar 33,7% dengan kebutuhan aktualisasi diri terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek kontruksi dikutacane. Dari nilai  $r(X_3) = 0.575$  dan nilai sig = 0.000 mengindikasikan bahwa kebutuhan sosial berkorelasi sebesar 57,5% dengan kebutuhan aktualisasi diri terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek kontruksi dikutacane. Dari nilai  $r(X_4) = 0,391$  dan nilai sig = 0.024 mengindikasikan bahwa faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri berkorelasi sebesar 39,1% dengan kebutuhan psikologis terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek kontruksi dikutacane. Dan dari nilai  $r(Y) = 0,533$  dan nilai sig = 0,000

---

mengidentifikasi bahwa faktor kebutuhan aktualisasi diri berkorelasi sebesar 53,3% dengan kebutuhan sosial terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek konstruksi dikutacane.

#### 4. Analisis hasil uji F

Dari uji F dinyatakan bahwa faktor kebutuhan psikologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan yang mencerminkan harga diri secara simultan (bersama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor-faktor motivasi tenaga kerja pada proyek konstruksi dikutacane.

### 4. KESIMPULAN

Faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi tenaga kerja pada proyek konstruksi di Kutacane yang menempati urutan pertama yaitu faktor kebutuhan sosial sebesar 37,1%. Dengan sub-faktor komunikasi yang baik dengan pekerja 99%. Kedua, faktor aktualisasi diri 26,3%. Dengan sub-faktor partisipasi dalam membuat keputusan sebesar 100%, sub-faktor pekerjaan yang baik 97%, sub-faktor tanggung jawab atas pekerjaan sebesar 87% dan di sub-faktor kreatifitas dalam pemecahan masalah sebesar 78%. Ketiga, faktor kebutuhan yang mencerminkan harga diri sebesar 18%. Dengan sub-faktor pekerjaan yang menantang 61%. Keempat, faktor kebutuhan akan rasa aman sebesar 16,6%. Dengan sub-faktor program kesehatan yang baik sebesar 41%. Kelima, faktor kebutuhan psikologis sebesar -2%. Dengan sub-faktor bonus dan gaji tambahan sebesar 71%.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, teman-teman seperjuangan dan terkhusus orang tua yang telah memberikan dukungan, bimbingan, memberi arahan dan masukan sehingga penelitian tentang analisis faktor-faktor motivasi tenaga pada proyek konstruksi di Kutacane dapat berjalan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

1. S IKN. (2016). *Perencanaan Kebutuhan Dan Penjadwalan Sumber Daya Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi*. Paduraksa. Vol 5 No 2.
2. Wijaya A, Dkk. (2015). *Efektifitas Tenaga Kerja Pada Proyek Bangunan*. J Mhs Tek Sipil Univ Tanjungpura. Vol 1 No 1.
3. Samuel, J. P, & Badaruddin. (2015). *Potensi Modal Sosial Buruh Bangunan*. Perspekt Sosiol. Vol 3 No 1.
4. Alwie, Dkk. (2020) *Tugas Akhir Tugas Akhir*. J Ekon Vol 18 No 1.
5. Panjaitan, V. Z, & Anggraeni, I.A. A. (2020). *Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen*. J Fondasi. Vol 9 No 1.
6. Kohar, W. D, Dkk. (2001). *Proyek Konstruksi Di Surabaya*.
7. Hidayati, N. (2017). *Peningkatan Motivasi Belajar Mahasiswa Terhadap Prestasi Belajar Aljabar Matriks*. AKSIOMA J Progr Stud Pendidik Mat. Vol 6 No 1.
8. Sariyani, N. L. P., Dkk. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung*. Media Bina Ilm. Vol 14 No 10.
9. Darmawan, A. S., Dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. J Lentera Bisnis. Vol 8 No1.
10. Sarinadi, N. N. (2014) *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada UD*

- 
- Surya Logam Desa Temukus*. Pendidik Ekon Fak Ekon dan Bisnis, Univ Pendidik Ganesha. Vol 4 No 1.
11. Suparyanto dan Rosad (2015). *Manajemen Pemasaran*. Bogor. Vol 5 No 3.
  12. Kadji, Y. (2012). *Tentang Teori Motivasi*. J Inov. Vol 9 No 1.
  13. Andriani, Maya., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. J Admistrasi Kant. Vol 5 No 1.
  14. Evizal, A. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
  15. Darmayanti, K. P., & Andiani, N. D., (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga di Kawasan Pantai Lovina Kabupaten Buleleng*. Bisma J Manaj. Vol 6 No 2.
  16. Sinar, P. T., & Land, M., (2017). *Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 5 No 3.
  17. Katarina, K., & Kusumayadi, F., (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada CV. Makmur Jaya Abadi*. J Inov Penelit. Vol 2 No 1.
  18. Dan, K., Dkk. (2020). *Edunomika – Vol 04 No 01*.
  19. Ulianto, W. D. (2014). *Tugas Akhir Analisis Perbandingan Biaya Pelaksana Pekerjaan Balok Dan Kolom Antara Metode Konvensional Cor Ditempat Dengan Precast*. Fakultas Teknik Sipil . Universitas Islam Indonesia.
  20. Fairus, F. (2020). *Tugas Akhir 3.1*. In STIE INDONESIA.
  21. Priyatno, S. E. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Peneliti Kuantitatif Menggunakan SPSS*. (J. Simarmata, ed.). Yayasan Kita Menulis.
  22. Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
  23. Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
  24. Sujarweni, V. & Wiratna. (2019). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
  25. Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistika Di Era Informasi*. Jakarta, Pt. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.