

## **ANALISA MOTIVASI DAN KEPUASAN PEKERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI PULAU LOMBOK**

### ***An Analysis of the Workers Motivation and Satisfaction on the Construction Companies Performance in Lombok***

**Buniamin Farahat\*, Didi S. Agustawijaya\*\*, I Ketut Budastra**

**\* SMKN 1 Selong, Jl. Pejanggalik No. 74 Rakam, Selong**

**\*\* Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Mataram, Jl Majapahit 62 Mataram  
email : farahatbuniamin@gmail.com, didiagustawijaya@gmail.com**

#### **Abstrak**

*Peningkatan kinerja perusahaan konstruksi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu para pekerjanya. Motivasi dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas suatu proyek. Para pelaku industri jasa konstruksi sebagai bagian dari industri yang menampung sumber daya manusia yang cukup besar perlu kiranya memahami motivasi dan kepuasan kerja dari para pekerjanya yang akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan proyek konstruksi. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan analisa terhadap data kusioner para pekerja perusahaan konstruksi sebagai responden utama dan pemilik perusahaan sebagai responden tambahan. Analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi produk momen untuk uji validitas data, koefisien cronbach alpha untuk realibilitas data dan analisis regresi berganda. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi pekerja dan kepuasan pekerja secara simultan (bersama-sama) dan parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Faktor pembentuk motivasi pekerja dan faktor pembentuk kepuasan pekerja juga secara simultan dan parsial memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Kepuasan pekerja memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dibandingkan dengan motivasi pekerja. Faktor pembentuk motivasi pekerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok meliputi kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, perwujudan diri, kebutuhan penghargaan. Faktor pembentuk kepuasan pekerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok meliputi kerjasama organisasi, imbalan yang pantas, lingkungan kerja, kebutuhan penghargaan dan kesesuaian kepribadian pekerja. Para pemilik perusahaan konstruksi di Pulau Lombok perlu memperhatikan faktor-faktor pembentuk motivasi pekerja dan kepuasan pekerja karena sangat mempengaruhi kinerja perusahaan.*

*Kata kunci : Motivasi pekerja, Kepuasan pekerja, Faktor pembentuk, Kinerja perusahaan konstruksi*

#### **PENDAHULUAN**

Dewasa ini perkembangan pembangunan konstruksi di Pulau Lombok semakin meningkat. Dengan begitu perkembangan manajemen konstruksi di Pulau Lombok pun ikut berkembang. Industri konstruksi merupakan kontributor yang esensial terhadap proses pembangunan di Pulau Lombok. Sektor ini mempengaruhi hampir setiap sektor ekonomi mulai dari bangunan prasarana seperti jalan, hingga bangunan perumahan, sekolah, bendungan dan pekerjaan konstruksi lainnya yang merupakan landasan fisik dimana usaha pembangunan dan perbaikan standar hidup dibangun.

Muzayanah (2008) mengatakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan

pelaksanaan suatu proyek konstruksi adalah sumber daya. Proyek yang besar secara otomatis memerlukan sumber daya yang besar pula, tanpa adanya sumber daya suatu proyek tidak akan dapat di laksanakan. Mengingat sangat berpengaruhnya sumber daya, terutama sumber daya manusia dalam pelaksanaan suatu proyek maka perlu pengelolaan proyek yang baik untuk dapat menciptakan strategi yang tepat agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi proyek memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan proyek.

Sigiro (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Faktor lain yang diduga berpengaruh adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang di arahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Mangkunegara (2003) mengatakan kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai ketika mengerjakan sesuatu atau tugas. Keberhasilan suatu organisasi diukur dengan kinerja organisasi, dimana kinerja organisasi sendiri sangat ditentukan oleh kinerja masing masing individu dan organisasi tersebut. Pengelolaan atas kinerja yang dilakukan secara baik merupakan hal utama bagi organisasi untuk membangun dan meraih keunggulan kompetitif melalui peran sumber daya manusia dalam menjalankan strategi organisasi.

Peningkatan kinerja perusahaan konstruksi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu para pekerjanya. Banyak perusahaan konstruksi di Pulau Lombok kurang memperhatikan permasalahan pengaruh motivasi, kepuasan pekerja terhadap kinerja dari perusahaan konstruksinya. Hal ini dapat dilihat dalam pelaksanaan proyek yang ada di Pulau Lombok dimana banyak perusahaan konstruksi yang bekerja tidak tepat waktu dan tidak tepat mutu karena permasalahan pekerja. Dari latar belakang di atas, maka perlu kiranya dikaji hubungan antara motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Pelaksana proyek konstruksi perlu mengetahui seberapa besar faktor-faktor motivasi dan kepuasan pekerja mempengaruhi kinerja perusahaan konstruksi mereka. ;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok, bagaimana pengaruh kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok, bagaimana hubungan antara faktor faktor pembentuk motivasi dan kepuasan pekerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk motivasi dan kepuasan pekerja manakah yang paling berpengaruh pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Karakteristik individu berpengaruh kuat terhadap motivasi dan berpengaruh sedang terhadap kemampuan individu, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap prestasi staf perusahaan konstruksi. Kemampuan individu berpengaruh sedang terhadap prestasi kerja staf perusahaan konstruksi. Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap prestasi dan kepuasan kerja staf perusahaan konstruksi. Kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap prestasi staf perusahaan konstruksi (Firman 2011). Hasil penelitian Parijuwana (2006) dikatakan bahwa seorang yang merasa keinginan, kebutuhan dan hasratnya terpenuhi (kepuasan) maka karyawan tersebut akan memiliki motivasi untuk bekerja.

Hasil penelitian Aryawan (2011) didapatkan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja adalah besar ini bisa dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,921 artinya 92,10 % variabel-variabel bebas motivasi mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan sisanya 7,90 % merupakan kontribusi variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari Uji-F didapat bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan perwujudan diri secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Jembrana. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor finansial, faktor psikologis, faktor fisik, faktor sosial.

Menurut Soeharto (1995) system manajemen proyek adalah bagaimana menghimpun dan mengelola masukan (input) yang bersumber daya (tenaga, manusia, dana, waktu, teknologi, bahan, peralatan dan manajemen) untuk menghasilkan keluaran/hasil proyek (output) yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan proyek yang mendukung suatu program dalam suatu jangka waktu batas tertentu.

Menurut Ervianto (2002) perusahaan kontraktor adalah orang atau badan usaha yang menerima pekerjaan dan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan biaya yang di tetapkan berdasarkan gambar rencana dan peraturan dan syarat-syarat yang di tetapkan. Kontraktor dapat berupa perusahaan perseorangan yang berbadan hukum atau sebuah badan hukum yang bergerak dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Luthans (2006). Menurut Mangkunagara (2003) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. kinerja organisasi tidak hanya merupakan pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, tapi juga bagaimana proses yang dialami organisasi tersebut dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi. (Syarifuddin dan Tangkilisan 2001).

Hasibuan (2008) mengatakan motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengerahkan para pekerja atau karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan penuh tanggung jawab.

Teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1994) merupakan teori yang paling dikenal untuk menerangkan konsep motivasi pemenuhan kebutuhan hidup manusia hingga saat ini. Pada dasarnya manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan hidup berjenjang yang disusun menurut hirarki kebutuhan. Kelima tingkat kebutuhan hidup manusia yang berjenjang seperti dimaksud oleh Maslow (1994) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), merupakan kebutuhan primer yang digunakan oleh manusia untuk mempertahankan hidup, misalnya makan, minum, tempat berlindung, seks, istirahat dan kebutuhan ragawi lainnya. Penerapannya di lingkungan kerja berbentuk ruang istirahat, berhenti untuk makan siang, udara bersih untuk bernafas.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, seperti keselamatan jiwa dan rasa aman atas masa depan. Kondisi kerja yang aman, serikat pekerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi, aman dari pemecatan pekerjaan, keselamatan kerja dan sistem penanganan keluhan merupakan bentuk dari kebutuhan ini di lingkungan kerja. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan tingkat kedua yang akan muncul apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*), apabila kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan social, yaitu kebutuhan akan hubungan dengan sesama seperti perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), keinginan bersahabat dan kebutuhan untuk ikut berperan serta (*sense of participation*). Kegiatan-kegiatan yang disponsori perusahaan dan acara-acara peringatan merupakan penerapannya.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan status atau kedudukan seperti pengakuan (*recognition*), rasa hormat diri, keinginan berprestasi (*achievement*) serta tanggung jawab dan wewenang. Esteem needs berbentuk kekuasaan, promosi, hadiah, status, pengakuan, jabatan dan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization need*), yaitu kebutuhan pemenuhan diri seperti mempergunakan potensi diri, pengembangan kreatifitas dan ekspresi, pengembangan kapasitas mental dan kapasitas kerja. Munculnya kebutuhan ini biasanya berdasarkan telah terpenuhinya keutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Self actualization needs berbentuk penyelesaian tugas yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan yang memerlukan kreatifitas dan pengembangan keterampilan.

Luthans (2006) mengatakan kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja akan berbeda pada masing-masing individu. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan dari masing-masing individu. Indikator yang dapat memenuhi kepuasan kerja yakni pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, supervisi atasan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2000):

1. Kerja yang secara mental menantang. Para pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang menyebabkan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang menciptakan rasa frustrasi dan kegagalan, sementara pada kondisi tantangan yang sedang, para pekerja akan mengalami kepuasan dalam bekerja.
2. Ganjaran yang pantas. Para pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak ambigu dan sesuai dengan harapan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dan memudahkan tugas-tugas lebih diinginkan oleh para pekerja, termasuk dalam hal ini juga adalah jarak bekerja yang dekat dengan rumah dan memungkinkan peralatan yang modern.

3. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan pekerja, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial, karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerja. Pada hakikatnya pekerja yang mempunyai kepribadian yang kongruen dengan pekerjaannya akan dapat memenuhi tuntutan dan kemungkinan keberhasilan yang lebih besar pada pekerjaannya, dengan demikian memberikan kepuasan pada pekerja tersebut.

Pekerja (tenaga kerja) adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan produk barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi, keluarga, dan masyarakat umum. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. UU Ketenaga Kerjaan No.13 (2003)

Menurut Sugiyono (2005) analisa regresi linier berganda digunakan dalam penelitian dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisa regresi merupakan suatu teknik yang mencari formula atau model matematik, dimana dapat menjelaskan sekumpulan data (Ashworth 1994). Teknik ini umumnya digunakan pada situasi dimana hubungan antara variabel-variabelnya tidak bersifat unik, dalam pengertian bahwa nilai satu variabel tertentu selalu bersesuaian dengan nilai yang sama dari variabel yang berbeda.

Ekaputra (2013) mengtakan Analiasi regresi ganda merupakan analisis untuk mencari hubungan fungsional linier antara satu peubah tak bebas (dependen variabel) dengan dua atau lebih peubah bebas (independen variabel). Diekpresikan dengan model :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_k X_{kj} + \epsilon_i \quad \dots \dots \dots (1)$$

dengan :  $Y_i$  = peubah tak bebas (  $i = 1, 2, \dots, n$  ),  $X_j$  = peubah bebas (  $j = 1, 2, \dots, k$  ),  $\beta_0$  = intercep (rerata umum Y ketika  $X_j = 0$ ),  $\beta_0 - \beta_k$  = koefesien regresi untuk masing-masing  $X_j$ ,  $\epsilon_1$  = faktor lain diluar model termasuk galat,  $\epsilon_1 \sim N(0, \sigma^2)$ .

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisa regresi berganda, Ekaputra (2013) :

1. Tidak terdapat multikolinieritas antar peubah bebas ( $X_j$ ) pada model.
2. Keragaman/varians semua galat harus sama (tidak terdapat asumsi heteroskedastisitas)
3. Tidak terdapat korelasi antar galat yang satu dengan galat yang lain (asumsi otokorelasi)
4. Tidak terdapat korelasi antara galat pengukuran dengan setiap peubah bebas ( $X_j$ ) dan pengukuran peubah bebas ( $X_j$ ) konstan dari pengukuran yang satu dengan pengukuran yang lain.
5. Galat pengukuran harus terdistribusi normal dan independen dengan rerata sama dengan nol.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilaksanakan adalah kualitatif, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode penelitian yang di gunakan metode penelitian deskriptip yakni dengan metode survey explanatory. Pada

penelitian ini akan menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan mengenai pengaruh antara motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan konstruksi yang ada di Pulau Lombok (Kabupaten Lombok Timur, Lombok Tengah, Lombok Barat, Kodya Mataram dan Lombok Utara). Perusahaan konstruksi yang dijadikan objek penelitian bisa dari perusahaan konstruksi gred 2, gred 3, gred 4, dan gred 5. Pada penelitian ini ada 11 perusahaan konstruksi yang dijadikan objek penelitian.

Sampel utama ditetapkan sebanyak 55 sampel pekerja yang diambil dari para pekerja yang bekerja pada 11 perusahaan konstruksi yang menangani proyek di Pulau Lombok (Kabupaten Lombok Timur, Lombok Tengah, Kodya Mataram), ketiga kabupaten itu dianggap mewakili kabupaten yang ada di Pulau Lombok. Pekerja tersebut menduduki jabatan diantaranya sebagai site manajer, pelaksana lapangan, logistic, administrasi, mandor, keuangan dan pemasaran. Sebelas sampel dari pemilik perusahaan dijadikan sebagai sampel tambahan.

Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuisisioner yang telah diisi oleh para responden. Responden pada penelitian ini adalah pekerja perusahaan konstruksi yang menduduki jabatan diantaranya sebagai site manajer, pelaksana lapangan, logistic, administrasi, mandor, keuangan dan bagian pemasaran. Penyebaran kuisisioner diserahkan langsung kepada semua responden. Sementara data skunder didapatkan dari buku-buku referensi, artikel, majalah, jurnal, informasi mengenai data kontraktor dan pekerja didapatkan dari asosiasi kontraktor NTB.

Data diambil dengan menggunakan kuisisioner yang diisi oleh para responden. Dalam penelitian ini ada dua jenis kuisisioner, yakni kuisisioner yang berisi profil responden dan kuisisioner yang berisi pertanyaan indikator-indikator setiap variabel

Dalam penelitian ini, pada analisa data pertama yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel-variabel pembentuk motivasi pekerja yakni kebutuhan fisiologis ( $X_{11}$ ), kebutuhan keselamatan dan rasa aman ( $X_{12}$ ), kebutuhan sosial ( $X_{13}$ ), kebutuhan perwujudan diri ( $X_{14}$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_{15}$ ) dan menjadi variabel terikatnya adalah kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok karena pengaruh motivasi pekerja ( $Y_1$ ). Pada analisa data ke dua yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel-variabel pembentuk kepuasan pekerja yakni kebutuhan penghargaan ( $X_{21}$ ), kerja sama organisasi ( $X_{22}$ ), imbalan yang pantas ( $X_{23}$ ), lingkungan kerja ( $X_{24}$ ), kesesuaian kepribadian pekerja ( $X_{25}$ ), dan menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok karena pengaruh kepuasan pekerja ( $Y_2$ ).

Pada analisa data ke tiga yang menjadi variabel bebasnya adalah motivasi pekerja ( $X_1$ ), kepuasan pekerja ( $X_2$ ) dan menjadi variabel terikatnya adalah kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok ( $Y$ ). Data utama dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan para pekerja sebagai responden ( $X_{11}, X_{12}, X_{13}, X_{14}, X_{15}, X_{21}, X_{22}, X_{23}, X_{24}, X_{25}, Y_1, Y_2, Y$ ). Data tambahan dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan pemilik perusahaan sebagai responden. Pada penelitian ini ada 3 kuisisioner yang diisi oleh pekerja yakni kuisisioner yang pertama mengenai tingkat motivasi pekerja (menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap variabel pembentuk motivasi pekerja). Kuisisioner yang kedua mengenai tingkat kepuasan pekerja (menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap variabel pembentuk

kepuasan pekerja). Kusioner yang ketiga mengenai tingkat pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi (menunjukkan seberapa/peenting faktor-faktor dari pemebentuk motivasi pekerja dan kepuasaan pekerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan konstruksi di tempat responden bekerja).

Data sikap ( $X_{11}$ ,  $X_{12}$ ,  $X_{13}$ ,  $X_{14}$ ,  $X_{15}$ ,  $X_{21}$ ,  $X_{22}$ ,  $X_{23}$ ,  $X_{24}$ ,  $X_{25}$ ,  $Y_1$ ,  $Y_2$ ,  $Y$ ). tingkat motivasi pekerja (menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap variabel pembentuk motivasi pekerja), tingkat kepuasan pekerja (menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap variabel pembentuk kepuasan kerja) di kuantitatifkan dengan menggunakan skala likert (likert scale), yakni skala yang terdiri dari lima tingkatan dengan jawaban dengan selang yang sama yakni ; 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = kurang setuju, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

Tingkat pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi (menunjukkan seberapa besar/peenting faktor-faktor dari pembentuk motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan konstruksi ditempat responden bekerja) di kuantitatifkan dengan menggunakan skala likert (likert scale), yakni skala yang terdiri dari lima tingkatan dengan jawaban dengan selang yang sama yakni ; 5 = sangat penting, 4 = penting, 3 = cukup, 2 = kurang penting, 1 = tidak penting. Sebagai data tambahan kaitannya dengan variabel variabel pembentuk kinerja perusahaan konstruksi selain motivasi pekerja dan kepuasan pekerja dibuat kusioner yang berisi mengenai seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidak setujuan pemilik perusahaan terhadap pengaruh yang diberikan oleh variabel variabel pembentuk kinerja perusahaan konstruksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Pekerja Terhadap Kinerja Perusahaan Konstruksi

Hasil analisa pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok didapatkan bahwa motivasi pekerja dan kepuasan pekerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Hal ini dapat dilihat Tabel 1 untuk uji F Anova persamaan garis yang terbentuk dari variabel terikat dan variable bebas dapat dilihat pada baris regression bahwa nilai statistik F-nya 5,402 dengan sig. 0,000 (signifikansi kurang dari 0,05), ini berarti bahwa hasil pengujian garis regresi yang terjadi adalah signifikan, serta dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok.

Pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok juga dapat dilihat dari nilai  $R^2$ -terkoreksi = 0,995 %, yang artinya 99,5% keragaman kinerja perusahaan konstruksi dipengaruhi oleh motivasi pekerja dan kepuasan pekerja dari para pekerja yang bekerja dan 0,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor yang dikaji.

Selain secara simultan, hasil analisa pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok juga didapatkan bahwa motivasi pekerja dan kepuasan pekerja secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Pada Tabel 2 coefficients kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dapat dilihat ke dua variabel bebas pembentuk kinerja perusahaan konstruksi yakni motivasi pekerja

dan kepuasan pekerja memberikan pengaruh yang sama sama signifikan terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk masing masing variabel tersebut yakni 0,000; 0,000 lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 1.** ANOVA Kinerja Perusahaan Konstruksi di Pulau Lombok

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9637.358	2	4818.679	5.402	.000
	Residual	46.387	52	.892		
	Total	9683.745	54			

- Predictors: (Constant), Kepuasan Pekerja, Motivasi Pekerja
- Dependent Variable: Kinerja Perusahaan Konstruksi

**Tabel 2** *Coefficients* Kinerja Perusahaan Konstruksi di Pulau Lombok

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	28.782	1.347		21.372	.000		
1 Motivasi Pekerja	.621	.016	.488	37.970	.000	.557	1.796
Kepuasan Pekerja	.869	.019	.604	46.918	.000	.557	1.796

Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan pekerja secara parsial terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (2) :

$$Y = 28.782 + 0.621 X_1 + 0.869 X_2 \quad \dots\dots\dots (2)$$

Dengan : Y = kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok, X<sub>1</sub> = motivasi pekerja, X<sub>2</sub> = kepuasan pekerja

Dari persamaan regresi (2) di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sama dengan 28,782 artinya jika variable motivasi pekerja dan kepuasan pekerja dari para pekerja sama dengan 0 maka nilai kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok sama dengan 28,782. Koefisien motivasi pekerja sebesar 0,621 artinya jika motivasi pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja akan naik sebesar 62,1 % dari kenaikan motivasi pekerja. Begitu juga dengan nilai koefisien kepuasan pekerja sebesar 0,869, itu berarti jika kepuasan pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja juga akan naik sebesar 86,9 % dari kenaikan kepuasan pekerja.

### **Pengaruh Faktor Pembentuk Motivasi dan Kepuasan Pekerja Terhadap Kinerja Perusahaan Konstruksi**

Hasil analisa pengaruh faktor pembentuk motivasi pekerja dan faktor pembentuk kepuasan pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok didapatkan bahwa faktor pembentuk motivasi pekerja dan faktor pembentuk kepuasan pekerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Hal ini dapat dilihat dari Tabel uji F Anova untuk persamaan garis yang terbentuk dari variable terikat (kinerja perusahaan konstruksi) dan variabel pembentuk motivasi pekerja (variabel bebas) bahwa nilai statistic F-nya 617,995 dengan sig. 0,000 (signifikansi kurang dari 0.05), ini berarti bahwa hasil pengujian garis regresi yang terjadi adalah signifikan dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Begitu juga dengan Tabel uji F Anova untuk persamaan garis yang terbentuk dari



variabel terikat (kinerja perusahaan konstruksi) dan variabel pembentuk kepuasan pekerja (variable bebas) nilai statistik F-nya 2368,554 dengan sig. 0,000 (signifikansi kurang dari 0.05).

Pengaruh signifikan secara simultan variabel pembentuk motivasi pekerja yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok juga dapat dilihat dari nilai  $R^2$ -terkoreksi = 0,983 %, yang artinya 98,3% keragaman kinerja perusahaan konstruksi yang dipengaruhi oleh variabel pembentuk motivasi pekerja dan 1,7 % dipengaruhi faktor lain di luar faktor yang dikaji.

Begitu juga dengan pengaruh signifikan secara simultan variabel pembentuk kepuasan pekerja yakni kebutuhan penghargaan, kerjasama organisasi, imbalan yang pantas, lingkungan kerja, kesesuaian kepribadian pekerja kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dapat dilihat dari nilai  $R^2$ -terkoreksi = 0,996 %, yang artinya 99,6% keragaman kinerja perusahaan konstruksi yang dipengaruhi oleh variabel pembentuk kepuasan pekerja dan 0,4 % dipengaruhi faktor lain di luar faktor yang dikaji.

Hasil analisa variabel pembentuk motivasi pekerja yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok didapatkan bahwa semua variabel pembentuk motivasi pekerja tersebut juga secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk ke lima variabel tersebut kurang dari 0,05 Pada Tabel Coefficients variabel pembentuk motivasi pekerja.

Model regresi pengaruh variabel faktor pembentuk motivasi pekerja secara parsial terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (3) :

$$Y_1 = 18.801 + 0.677 X_{11} + 0.657 X_{12} + 0.785 X_{13} + 0.452 X_{14} + 0.466 X_{15} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :  $Y_1$  = kinerja perusahaan konstruksi yang di pengaruhi oleh faktor pembentuk motivasi pekerja,  $X_{11}$  = kebutuhan fisiologis,  $X_{12}$  = kebutuhan keselamatan dan rasa aman,  $X_{13}$  = kebutuhan sosial,  $X_{14}$  = kebutuhan penghargaan,  $X_{15}$  = kebutuhan perwujudan diri.

Dari persamaan regresi (3) di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sama 18,801 yang berarti jika variabel independennya sama dengan 0 maka nilai kinerja perusahaan konstruksi yang dipengaruhi oleh penyusun motivasi pekerja sama dengan 18,801. Koefisien kebutuhan fisiologis 0,677 berarti, jika kebutuhan fisiologis para pekerja konstruksi di Pulau Lombok naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja naik sebesar 67,7% dari kenaikan kebutuhan fisiologis. Koefisien kebutuhan keselamatan dan rasa aman sebesar 0,657 artinya jika kebutuhan keselamatan dan rasa aman para pekerja konstruksi di Pulau Lombok naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja naik sebesar 65,7 % dari kenaikan kebutuhan keselamatan dan rasa aman. Koefisien kebutuhan sosial sebesar 0,785 berarti jika kebutuhan sosial para pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja akan naik sebesar 78,5 % dari kebutuhan sosial. Begitu juga dengan nilai koefisien kebutuhan penghargaan sebesar 0,452 yang berarti jika kebutuhan penghargaan naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja naik sebesar 45,2 % dari kebutuhan penghargaan. Koefisien kebutuhan perwujudan diri nilainya sebesar 0,466 yang artinya jika kebutuhan perwujudan diri pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka

bekerja naik sebesar 46,6 % dari kebutuhan perwujudan diri.

Sama halnya dengan hasil analisa variabel pembentuk motivasi pekerja, hasil analisa variabel pembentuk kepuasan pekerja yakni kebutuhan penghargaan, kerjasama organisasi, imbalan yang pantas, lingkungan kerja dan kesesuaian kepribadian pekerja terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok juga didapatkan bahwa semua variabel pembentuk kepuasan tersebut secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi untuk ke lima variabel tersebut kurang dari 0,05. Model regresi pengaruh variabel faktor pembentuk kepuasan pekerja secara parsial terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan (4) :

$$Y_2 = 8.263 + 0.738 X_{21} + 1.112 X_{22} + 0.982 X_{23} + 0.873 X_{24} + 0.705 X_{25} \dots \dots \dots (4)$$

Dengan :  $Y_2$  = kinerja perusahaan konstruksi yang di pengaruhi faktor pembentuk kepuasan pekerja,  $X_{21}$  = kebutuhan penghargaan,  $X_{22}$  = kerjasama organisasi,  $X_{23}$  = Imbalan yang pantas,  $X_{24}$  = Lingkungan kerja,  $X_{25}$  = kesesuaian kepribadian pekerja

Dari persamaan regresi (4) di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sama dengan 8,263 artinya jika variable independennya sama dengan 0 maka nilai kinerja perusahaan konstruksi karena pengaruh faktor pembentuk kepuasan pekerja adalah 8,263. Nilai koefisien kebutuhan penghargaan sebesar 0,738 artinya jika kebutuhan penghargaan para pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi naik tempat mereka bekerja sebesar 73,8 % dari kenaikan penghargaan. Begitu juga dengan nilai koefisien kerjasama organisasi sebesar 1,112 artinya jika kerjasama organisasi.

Begitu juga dengan nilai koefisien kerjasama organisasi sebesar 1,112 artinya jika kerjasama organisasi para pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja naik sebesar 112,2 % dari kenaikan kerjasama organisasi. Nilai koefisien imbalan yang pantas sebesar 0,982 artinya jika imbalan yang pantas untuk para pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi tempat mereka bekerja juga naik sebesar 98,2 % dari imbalan yang pantas. Selanjutnya nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,873 artinya jika nilai lingkungan kerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi naik sebesar 87,3 % dari lingkungan kerja. Koefisien kesesuaian kepribadian pekerja sebesar 0,705, artinya kesesuaian kepribadian pekerja naik maka nilai kinerja perusahaan konstruksi naik sebesar 70,5 % dari kesesuaian kepribadian pekerja.

### **Peringkat Pengaruh Faktor-Faktor Pembentuk Motivasi dan Kepuasan Pekerja Terhadap Kinerja Perusahaan Konstruksi**

Rangking variabel faktor pembentuk motivasi pekerja dari pekerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dalam memberikan pengaruh yg signifikan terhadap kinerja perusahaan tempat mereka bekerja dari yang terbesar sampai yang terkecil adalah kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan penghargaan. Rangking variabel faktor pembentuk kepuasan pekerja dari pekerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok dalam memberikan pengaruh yg signifikan terhadap kinerja perusahaan tempat mereka bekerja dari yang terbesar sampai yang terkecil adalah kerjasama organisasi, imbalan yang pantas, lingkungan kerja, kebutuhan penghargaan dan kesesuaian kepribadian pekerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi pekerja dan kepuasan pekerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok. Faktor-faktor pembentuk motivasi pekerja dan kepuasan pekerja secara simultan dan parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan konstruksi di Pulau Lombok.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yakni para pemilik perusahaan konstruksi di Pulau Lombok perlu memperhatikan faktor faktor pembentuk motivasi dan kepuasan pekerjanya karena sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Faktor pembentuk motivasi pekerja yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh para pemilik perusahaan konstruksi di Pulau Lombok adalah faktor kebutuhan sosial dari para pekerja. Faktor pembentuk kepuasan pekerja yang perlu mendapatkan perhatian yang lebih oleh para pemilik perusahaan konstruksi di Pulau Lombok adalah faktor kerja sama organisasi. Penelitian ini masih bisa dikembangkan lagi dengan melakukan penelitian lanjutan dengan berfokus pada faktor penentu kinerja perusahaan konstruksi selain motivasi dan kepuasan pekerja, serta model yang lebih komprehensif dengan menambahkan satu atau lebih faktor penentu kinerja perusahaan konstruksi selain motivasi dan kepuasan pekerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2003 "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Jakarta.
- Ashaworth, 1994, "Perencanaan Biaya Bangunan", Erlangga, Jakarta
- Ekaputra, 2013, "Handout Mata kuliah Metodologi Riset pada program Magister Teknik Sipil", Pasca Sarjana Universitas Mataram, Mataram
- Ervianto, W.I., 2005, "Manajemen Proyek Konstruksi", Andi, Yogyakarta
- Hasibuan dan Malayu, S. P., 2008, "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Firman, 2011, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Staf Perusahaan Konstruksi Dengan Metode Struktural Equation Modeling (SEM)", Tesis Program Pascasarjana Institut Sepuluh November, Surabaya
- Luthans, F. 2006, "Perilaku Organisasi. Edisi 10", Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, 2003, "Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia", Refika Adiatama, Bandung
- Maslow, 1994, "Motivasi dan Kepribadian". Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Muzayanah, 2008, "Pemodelan Proporsi Sumber daya Proyek Konstruksi", Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Parijuawana, 2006, "Analisa Pengaruh Motivasi kerja Karyawan Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Pencapaian Sasaran Proyek". Tesis, Program Pascasarjana ITS, Surabaya
- Robbins dan Stephen P. (2000) "Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia". PT INTAN SEJATI, Klaten
- Sigiro, 2000, "Studi Mengenai Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Staf Proyek Konstruksi", Tesis Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005 "Metode Penelitian Administrasi". Alfabeta, Bandung
- Soeharto, 1995, "Manajemen Proyek dari Konseptual Sampai Operasional". Erlangga, Jakarta.
- Syarifudin dan Tangkilisan, 2001, "Kinerja Organisasi Publik", Liberti, Yogyakarta