

**ANALISA FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI  
TENAGA AHLI PADA PERUSAHAAN  
KONSULTAN KONSTRUKSI**

**(PENELITIAN)**

**Disusun Oleh:  
Ir.Kamaluddin Lubis.MT**



**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2010**

## ABSTRAK

Penelitian ini berusaha mengetahui faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan motivasi tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi di Medan. Permasalahan yang diangkat adalah bagaimana memotivasi tenaga ahli pada penyedia jasa konsultan dalam pelaksanaan perencanaan dan pengawasan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga ahli di perusahaan konsultan konstruksi serta mengusulkan metode yang sesuai untuk meningkatkan motivasi tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi. Metode penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada 60 tenaga ahli yang bekerja di 20 perusahaan konsultan konstruksi. Dari hasil analisa dilihat belum sinkronnya motivasi yang selama ini diberikan dengan yang diharapkan oleh tenaga ahli sehingga hasil yang diharapkan belum maksimal. Kesimpulan yang diperoleh terdapat lima faktor yang paling berpengaruh dalam memotivasi tenaga ahli yaitu gaji yang mencukupi, adanya bonus yang diberikan, fasilitas kerja yang memadai, komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal, dan adanya tanggung jawab pribadi. Berdasarkan kesimpulan diatas diharapkan kedepannya pemberian motivasi kepada tenaga ahli lebih tepat sasaran agar produktivitas kerja dapat meningkat.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas, Tenaga Ahli, Perusahaan Konsultan Konstruksi

## KATA PENGANTAR

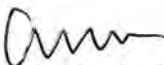
Puji syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmad dan karuniaNya yang telah banyak memberikan pemikiran dan waktu sehingga penulisan Buku ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada seluruh rekan-rekan yang telah banyak memberikan masukan berupa pemikiran atas selesainya buku ini.

Buku ini adalah merupakan salah satu penulisan yang mengkaji tentang Analisa Faktor Faktor Motivasi Tenaga Ahli Pada Perusahaan Konsultan Konstruksi, disamping dari pada itu penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat positif sangat diharapkan demi kesempurnaannya.

Semoga Buku ini dapat bermanfaat, berguna bagi setiap pembaca maupun staf pengajar di Perguruan Tinggi, khususnya bagi dosen selanjutnya, dan dapat menjembatani didalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi guna mencerdaskan pendidikan anak bangsa, dan negara pada umumnya

Medan, 12. Mei. 2010

Penulis

  
Ir. Kamaluddin Lubis.MT

## LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN

No.

1. a Judul Penelitian : Analisa Faktor-Faktor Motivasi Tenaga Ahli Pada Perusahaan Konsultan Konstruksi  
b Bidang Ilmu Penelitian : Manajemen Konstruksi  
c Katagori Pelitian : -

2. Ketua Peneliti

a>Nama Lengkap : Ir. Kamaluddin Lubis MT.  
b Jenis Kelamin : Laki-laki  
c Golongan / Pangkat / NIP : III.b / Lektor / -  
d Jabatan Fungsional : -  
e Jabatan Struktural :  
f Fakultas / Program Studi : Teknik / Program Studi Jurusan Sipil  
g Pusat Penelitian : Lembaga Penelitian UMA

3. Alamat Peneliti

a Alamat Kantor : Jalan Kolam No. 1 Medan  
b Alamat Rumah : Jalan Bersama Gang Keluarga No.7A Medan  
c Jumlah Anggota : -

Lokasi Penelitian : Universitas Medan Area  
Kerja Sama Dengan : Penelitian Mandiri  
Lama Penelitian : 3 (Tiga) Bulan  
Biaya Yang Diperlukan : Rp 3.000.000.-  
Sumber Dana : Universitas Medan Area

Mengetahui .  
Dekan Fakultas Teknik

Ir.Hj.Haniza .MT

Medan,..... 2010

Ketua Peneliti,

Ir.Kamaluddin Lubis.MT

Menyetujui.  
Ketua Lembaga Penelitian

Ir.Roeswandy  
NIP.



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
PRAKATA .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR NOTASI .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	2
1.3    Maksud dan Tujuan .....	3
1.4    Manfaat Penulisan .....	3
1.5    Ruang Lingkup Pembahasan .....	4
1.6    Sistematika Laporan .....	5
1.7    Sistematika Laporan .....	5
<b>BAB II    KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1    Motivasi.....	6
2.2    Teori Motivasi Kerja .....	8
2.3    Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	9
2.4    Teori Motivasi-Higiene .....	11
2.5    Penelitian Terdahulu .....	13
2.6    Perusahaan Konsultan Konstruksi.....	21
2.7    Pengertian Metode Penelitian.....	26
2.8    Metode dan Instrumen Pengumpulan Data .....	27
2.9    Teknik Pengambilan Sampel.....	29
2.9.1    Sampel Acak Sederhana .....	31

2.9.2	Menentukan Besarnya Sampel .....	32
2.10	Teknik Pengukuran Variabel.....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1	Kerangka Pikir.....	39
3.2	Faktor – Faktor Motivasi.....	40
3.3	Penyusunan Kuesioner .....	45
3.4	Penyebaran Kuesioner.....	45
3.5	Pengolahan dan Analisa Data.....	47
3.6	Analisa Pengaruh Motivasi Tenaga Ahli .....	47
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1	Informasi Umum Objek Penelitian .....	48
4.2	Pengaruh Faktor Motivasi Tenaga Ahli .....	51
4.3	Frekuensi Faktor Motivasi Tenaga Ahli.....	58
4.4	Perbandingan Faktor Motivasi Dengan Penelitian Terdahulu .....	63
4.5	Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Data Umum Responden.....	70
4.5.1	Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Usia.....	70
4.5.2	Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Pengalaman Kerja Sebagai Tenaga Ahli .....	78
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>83</b>
5.1	Kesimpulan .....	83
5.2	Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR NOTASI

Me	:	Rata-rata ( <i>Mean</i> )
N	:	Jumlah individu
n	:	Jumlah responden
X <sub>i</sub>	:	Nilai X ke i sampai ke n



## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Hirarki Kebutuhan Maslow .....	10
Gambar 2.2	Nomogram Harry King .....	34
Gambar 2.3	Skala Likert Untuk Skor.....	37
Gambar 2.4	Skala Likert Untuk Skor Pengaruh.....	38
Gambar 3.1	Diagram Alir Kerangka Penelitian.....	39
Gambar 3.2	Penggunaan Nomogram King .....	46
Gambar 4.1	Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Usia.....	48
Gambar 4.2	Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Gambar 4.3	Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	50
Gambar 4.4	Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
Gambar 4.5	Skala Likert Untuk Skor Pengaruh.....	52
Gambar 4.6	Prioritas Faktor-Faktor Yang Paling Berpengaruh.....	57
Gambar 4.7	Skala Likert Untuk Frekuensi .....	60
Gambar 4.8	Frekuensi Munculnya Faktor-Faktor Motivasi .....	63



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Berdasarkan Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 2.2 Kualifikasi Konsultan Perencana dan Pengawas Konstruksi.....	22
Tabel 2.3 Kualifikasi Konsultan Perencana dan Pengawas Konstruksi.....	23
Tabel 2.4 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data.....	27
Tabel 2.5 Interpretasi Skala Pengaruh Likert.....	38
Tabel 3.1 Faktor-Faktor Motivasi.....	41
Tabel 3.2 Faktor-Faktor Hygiene.....	42
Tabel 4.1 Peringkat Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi.....	53
Tabel 4.2 Peringkat Frekuensi Faktor-Faktor Motivasi.....	60
Tabel 4.3 Perbandingan Peringkat Faktor Motivasi dengan Penelitian Terdahulu.....	64
Tabel 4.4 Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.5 Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Lama Bekerja.....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Hasil Pengumpulan Data.....	96
Lampiran 3 Hasil Olahan Data .....	100



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perekonomian Indonesia mulai bangkit kembali setelah krisis keuangan yang terjadi beberapa tahun terakhir. Perekonomian yang berkembang meningkatkan kebutuhan fasilitas umum seperti pusat perdagangan, pusat perbelanjaan, apartemen, perkantoran, pertokoan, dan lain - lain, yang semua ini berkaitan dengan bidang jasa konstruksi.

Jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Sehingga dalam pelaksanaannya tidak hanya memerlukan pengetahuan yang luas dan khusus serta teknologi yang canggih, namun dalam pengelolaannya juga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, perusahaan konsultan konstruksi mampu mewujudkan hasil pekerjaan konstruksi yang berkualitas sesuai dengan yang disyaratkan.

Namun pada kenyataannya, perusahaan konsultan konstruksi sering dihadapkan pada kendala rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu permasalahan dari rendahnya sumber daya manusia tersebut adalah motivasi tenaga ahli yang mudah dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan kerja mereka. Padahal motivasi tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan akan membawa penghargaan atas hasil yang dicapai.

Tenaga ahli tidak dapat dengan mudah termotivasi ketika masih ada faktor demotivasi yang dominan. Faktor demotivasi merupakan faktor negatif yang terutama bersumber dari lingkungan pekerja. Faktor ini dapat mengakibatkan tenaga ahli mengalami ketidakpuasan dan ketidaknyamanan. Faktor - faktor ini dapat berupa pengulangan kerja, kurangnya kerjasama antar tenaga ahli, *rewards* yang tidak memuaskan dan lain sebagainya.

Tenaga ahli yang terdemotivasi cenderung melakukan usaha minimal yang secara keseluruhan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan, hal ini dapat menghambat usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu untuk memotivasi tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi harus diketahui dahulu faktor - faktor yang mempengaruhinya. Faktor lingkungan juga harus diperhatikan karena dengan menciptakan suatu kondisi yang nyaman dan aman akan membantu peningkatan kinerja tenaga ahli.

Penelitian ini berusaha mengetahui faktor - faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan motivasi pekerja dan dampak dari demotivasi pekerja terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi akan diminta untuk menilai dirinya sendiri dan pihak manajemen menilai tenaga ahlinya. Hal ini dilakukan karena setiap tenaga ahli memiliki perilaku dan sifat yang berbeda - beda dalam merespon suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga untuk dapat mengarahkan tenaga ahli diperlukan pemahaman atasan terhadap kondisi bawahannya.. Melihat kondisi tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan

penelitian dengan judul “Analisa Faktor - Faktor Motivasi Tenaga Ahli pada Perusahaan Konsultan Konstruksi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat adalah bagaimana memotivasi tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi yang bergerak di bidang perencanaan dan pengawasan.

## **1.3. Maksud dan Tujuan**

Maksud penelitian ini adalah :

1. Menganalisa faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi tenaga ahli di perusahaan konsultan konstruksi.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mendapatkan faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan data umum responden.

## **1.4. Manfaat Penulisan**

Manfaat yang diharapkan dari penyusunan penelitian ini adalah :

1. Memberi masukan ke perusahaan konsultan konstruksi sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dalam rangka peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan;
2. Penelitian ini di harapkan dapat menambah dan memperluas wawasan mengenai motivasi tenaga ahli di perusahaan konsultan konstruksi;



3. Penelitian ini diharapkan dapat membantu penerapan hasil studi dan menjadi pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai motivasi tenaga ahli dan dampaknya terhadap hasil pekerjaan.

### **1.5. Ruang Lingkup Pembahasan**

Mengingat begitu luas dan kompleksnya bidang dan layanan yang terdapat pada perusahaan konsultan konstruksi serta berbagai keterbatasan yang ada dan agar tujuan dari penelitian ini dapat tercapai, maka ruang lingkup pembahasan ini hanya pada faktor – faktor motivasi pada tenaga ahli baik perencanaan maupun pengawasan pada bidang arsitektural dan sipil (bangunan, transportasi/jembatan dan keairan) yang berjumlah 60 orang (ditentukan berdasarkan Nomogram Harry King) pada 20 perusahaan konsultan konstruksi dengan kualifikasi gred 2 dan gred 3 yang terdapat di kota Medan Propinsi Sumatera Utara dengan menggunakan perhitungan nilai rata - rata (mean) dan rating (skala likert).

### **1.6. Metodologi**

Metodologi yang dimaksud adalah cara untuk mendapatkan data yang akurat yang dapat mendukung penelitian yaitu :

1. Study Literatur

Metodologi yang dengan menggunakan asumsi - asumsi dan teori yang diperoleh dari buku - buku literatur dan kajian literatur yang berhubungan dengan motivasi dan konsultan konstruksi.

2. Pengumpulan Data dengan Survey Kuesioner

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi

Ada beberapa definisi motivasi yang dikemukakan oleh para ahli psikologi dengan titik tolak yang berbeda-beda. Motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa Latin yang artinya menggerakkan.

Berikut ini adalah beberapa definisi mengenai motivasi :

1. Motivasi adalah hasil proses – proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan – tindakan tertentu (Gray, 1984).
2. Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, dkk, 1999) .
3. Motivasi adalah :
  - a. Setiap perasaan yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang sehingga orang itu didorong untuk bertindak.
  - b. Pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku.
  - c. Proses dalam diri seseorang yang menentukan gerakan atau tingkah laku pada tujuan (Mukiyat, 2002).

4. Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan tindakan pada atau dalam satu organisme untuk memulai (*initiate*) dan mengarahkan (*direct*) perilaku (Petri, 1981).

Motivasi memiliki tiga komponen utama yakni kebutuhan (*needs*), dorongan dan tujuan. Kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dalam diri seseorang apabila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimiliki, baik dalam arti psikologis maupun fisiologis.

Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya akan menimbulkan suatu dorongan yang merupakan segi kedua. Dorongan merupakan usaha pemenuhan kekurangan secara terarah dan berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang dan dapat pula bersumber dari luar diri orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti dari motivasi. Dengan demikian motivasi dapat diklasifikasikan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Segi ketiga motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi, tujuan adalah segala cara untuk memenuhi kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Frederick Herzberg menggambarkan pengaruh dari dalam diri seseorang sebagai penyebab utama motivasi dan pengaruh dari luar diri seseorang sebagai penyebab utama demotivasi. Demotivasi disebabkan



bukan hanya karena kurangnya motivasi tetapi juga karena situasi yang menyebabkan ketidakpuasan dan mengecilkan hati seseorang dalam mencapai tujuan.

## 2.2 Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang telah diungkapkan para ahli sejak permulaan tahun 1900 tidak banyak berbeda dengan teori-teori motivasi pada umumnya. Namun demikian perlu disadari akan adanya suatu perbedaan yang cukup mendasar dimana teori motivasi kerja lebih spesifik, yang memfokuskan pada perilaku yang berkaitan dengan “kerja” dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Teori-teori motivasi kerja tersebut mencoba untuk menjelaskan hal-hal yang hanya menyangkut masalah pekerjaan (Asnawi, 2002).

Teori-teori motivasi kerja dikategorikan menjadi dua kategori besar yaitu *Content Theories* dan *Contemporary Theories* (Robbins, 2009). Perhatian *content theories* adalah identifikasi kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang dan bagaimana kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi berdasarkan prioritasnya. Yang termasuk *content theories* diantaranya adalah teori Maslow dan teori Herzberg. Sedangkan yang termasuk dalam *contemporary theories* adalah teori ERG, teori kebutuhan Mc Clelland, *cognitive evaluation theory*, teori penetapan tujuan, teori *equity*, teori ekspektansi dan teori penguatan.

### 2.3 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Hirarki Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954. Teori ini sering dikenal sebagai teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurut Maslow, untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman level keberadaan orang tersebut dalam hirarki kebutuhan dan memusatkan perhatian pada kepuasan kebutuhan pada level tersebut atau level di atasnya. Dalam teori ini dikemukakan bahwa di dalam setiap manusia terdapat sebuah hirarki dari lima kategori kebutuhan.

Lima kategori kebutuhan tersebut adalah:

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan-kebutuhan dasar untuk menunjang kelangsungan hidup seseorang, termasuk makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian dan lain-lain.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety needs*)

Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan untuk bebas dari rasa takut terhadap bahaya dan rasa khawatir terhadap hilangnya kebutuhan fisik. Kebutuhan rasa aman mencakup keamanan dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional.

3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk dapat diterima oleh berbagai macam kelompok masyarakat, hal ini berhubungan dengan manusia sebagai makhluk sosial yang berusaha keras untuk hubungan

yang berarti dengan sesamanya. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa turut memiliki, rasa dapat diterima dan persahabatan.

4. Kebutuhan Pengakuan (*The need for esteem*)

Kebutuhan pengakuan adalah kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi juga lebih jauh dari itu, yaitu diakui atau dihormati atau dihargai orang lain karena karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemandirian dan kebebasan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk memperbesar potensi seseorang atau dengan kata lain dorongan individu untuk menjadi orang yang sesuai dengan keinginannya.



Gambar 2.1. Hirarki Kebutuhan Maslow

Kelima kategori kebutuhan tersebut dibedakan lagi menjadi dua kategori besar. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) dan kebutuhan rasa aman (*safety needs*) merupakan kategori *lower-order needs*, sedangkan



kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*the need for esteem*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) merupakan kategori *higher-order needs*.

## 2.4 Teori Motivasi –Higiene

Teori motivasi-higiene ini juga dikenal sebagai teori Herzberg atau teori dua faktor. Herzberg mempunyai keyakinan bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya sangat mendasar dan oleh karena itulah sikap seseorang terhadap pekerjaannya akan sangat memungkinkan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Oleh karena itu Herzberg melakukan penelitian yang bertujuan untuk menjawab pertanyaannya “Apa sesungguhnya yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya?”

Dari penelitian tersebut akhirnya Herzberg menyimpulkan bahwa apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik. Sebaliknya apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik. Hal ini mungkin dikarenakan bahwa pekerja merasa dikontrol untuk mencapai tujuan tertentu sedangkan di lain pihak mereka juga butuh lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan dan ketidakpuasan inilah yang berhubungan erat dengan motivasi dan demotivasi.

Herzberg mengatakan bahwa manusia memiliki dua kategori kebutuhan dasar yang berbeda, yaitu faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan motivator. Dua faktor ini pada dasarnya saling tidak tergantung

satu sama lain dan mempengaruhi perilaku dengan cara yang berbeda. Faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) adalah faktor - faktor yang menjabarkan lingkungan manusia dan menjalankan fungsi utama untuk mencegah ketidakpuasan dalam pekerjaan. Faktor ini disebut sebagai pemeliharaan karena faktor ini tidak pernah benar-benar terpuaskan sepenuhnya. Namun bila faktor ini diperhatikan, maka pekerja akan dapat bekerja pada tingkat kondisi normal. Sedangkan faktor yang lain adalah motivator yang tampak sangat efektif dalam memotivasi seseorang pada tindakan yang terbaik. Motivator diperlukan untuk membuat karyawan dapat bekerja diatas normal setelah faktor *hygiene* berhasil diperhatikan dan dipenuhi dengan baik.

Herzberg mengatakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi orang adalah dengan memasuki unsur tantangan dan kesempatan (motivator) untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan, namun faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) tetap harus dipertimbangkan. Dengan menawarkan faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) terlalu banyak, akan mengakibatkan pekerja menjadi malas dan tidak berkembang.

Motivasi adalah faktor yang terutama bersumber dari dalam diri sendiri yang terdiri atas pencapaian pekerjaan, sifat pekerjaan yang dilakukan, pengakuan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier dan pertumbuhan professional serta intelektualitas seseorang. Sedangkan yang termasuk faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) adalah kebijaksanaan dan administrasi, organisasi, pengawasan,

keadaan pekerjaan, hubungan antara sesama pekerja, uang, status dan keamanan.

Dengan pengertian diatas, maka pada penelitian ini tidak dipakai istilah motivator dan faktor - faktor pemeliharaan (*hygiene factors*), tetapi motivator dan demotivator. Motivator adalah faktor-faktor yang mengakibatkan motivasi kerja seseorang meningkat, sedangkan demotivator faktor-faktor yang menyebabkan pekerja kurang termotivasi atau bahkan tidak termotivasi sama sekali.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang motivasi di dunia konstruksi, antara lain dijelaskan dibawah ini.

Dalam jurnal *New answer and new question in construction worker motivation*, McFillen dan Malloney (1988), meneliti serikat pekerja di daerah pantai barat amerika untuk mengumpulkan data mengenai persepsi iklim motivasi pada pekerjaan mereka. Kerangka pengumpulan dan analisa data adalah model eksptansi motivasi dan kinerja pekerja. Dalam penelitian ini menemukan pengaruh iklim motivasi sangat rendah. Kontraktor bergantung pada hukuman dan disiplin daripada memberikan penghargaan yang positif. Sangat sedikit yang bias dilakukan untuk mendongkrak kinerja. Disiplin biasanya digunakan untuk mengurangi kinerja yang buruk. Sangat sedikit kontraktor yang memperhatikan penghargaan, meskipun mereka tidak dibatasi untuk memberikan berbagai jenis penghargaan oleh serikat buruh. Para pekerja yang disurvei melaporkan kecilnya insentif untuk



peningkatan produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Mc Fillen antara lain kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, dan kurangnya pengakuan atas pekerjaan.

Dalam jurnal *Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industri*, Rathavoot Ruthankoon, Stephen Olu Ogunlana (1988), meneliti validitas teori dua-faktor dari Herzberg pada lingkungan pekerjaan yang berbeda-beda. Industri konstruksi merupakan karakteristik yang unik, sehingga membutuhkan efek khusus dalam memotivasi pekerja. Penelitian ini menguji teori dua-faktor pada insinyur konstruksi di Thailand dan mandor, mengikuti prosedur wawancara Herzberg. Tanggung jawab, peningkatan dan kesempatan berkembang dan pengawasan berkontribusi pada kepuasan kerja, sementara kondisi pekerjaan, keamanan bekerja, dan hubungan dengan organisasi lain berkontribusi kepada ketidakpuasan bekerja. Penghargaan berpengaruh pada kepuasan bagi para insinyur, tapi memberikan kontribusi kepuasan dan ketidakpuasan bagi mandor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori Herzberg tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan pada lokasi konstruksi di Thailand. Beberapa faktor harus mendapat perhatian jika menginginkan karyawan di konstruksi termotivasi secara efektif. Faktor - faktor tersebut antara lain jumlah personel tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada, kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan atas pekerjaan, masalah gaji, perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil), fasilitas kerja yang kurang memadai, serta kurangnya program instruksi / pengarahan atasan.

Dalam jurnal *Worker motivation on selected construction sites in Bangkok, Thailand*, Stephen O. Ogunlana, Wei Pien Chang (1998), melakukan penelitian kebutuhan, motivator dan demotivator pada lokasi konstruksi bangunan bertingkat tinggi di Bangkok. Menggunakan teori Maslow dan Herzberg sebagai dasarnya. Kebutuhan dan perasaan motivasi pada pekerja konstruksi di Bangkok terletak pada hirarki terendah Maslow. Perjanjian antara pekerja dan pengawas memperlihatkan kebutuhan yang sangat kuat. Bagaimanapun, perjanjian ini sangat lemah dalam melakukan motivasi. Hal ini bisa mengarah pada penggunaan metode yang salah dalam melakukan motivasi pada pekerja. Sebagai perbandingan dari hasil akhirnya adalah survai terbaru dengan kasus lain yang menunjukkan keinginan memotivasi pekerja dimana keharusan mengenal konteks budaya untuk mendapatkan hasil yang baik. Faktor- faktor yang diteliti antara lain pekerjaan yang kurang menantang, komunikasi antar staf yang tidak baik, kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan atas pekerjaan (tidak adanya pujian dan kritikan), perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil) dan kurangnya program pemeriksaan .

Pada jurnal *The effect of the workplace on motivation and demotivation of construction professionals*, Guinevere L. Smithers, Derek H.T Walker (2000), penyelidikan yang telah dilakukan dimana motivasi pegawai dalam semua industri dipengaruhi oleh lingkungan atau budaya kerja di kantor. Penelitian yang dilakukan di Melbourne, Australia meneliti dampak lingkungan tempat kerja pada lokasi konstruksi terhadap motivasi



dan demotivasi staf professional. Data yang dikumpulkan mendukung hipotesis bahwa lingkungan lokasi konstruksi benar-benar mempengaruhi level demotivasi pegawai. Terutama beberapa variable yang signifikan berkaitan dengan hasil ini, termasuk lama jam kerja, keributan, tidak diketahui pekerjaan mana yang sudah di laksanakan, dan tindakan agresif rekan kerja. Kesimpulannya menyatakan adanya dasar yang bernilai untuk mendeteksi bagaimana industri konstruksi dapat menciptakan tempat kerja yang lebih menarik untuk staf profesionalnya. Faktor-faktor yang ditelitinya antara lain pekerjaan yang kurang menantang, sistem manajemen perusahaan yang kurang baik, kurangnya tanggung jawab pribadi, kurangnya pengakuan atas pekerjaan (tidak adanya pujian dan kritikan), masalah gaji, perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil), perbedaan gender, program perencanaan pekerjaan yang buruk, melakukan pekerjaan yang tidak sesuai keinginan, dan perjalanan ke tempat kerja yang jauh.

Dalam jurnal *Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects* , S. Thomas Ng , R. Martin Skitmore, Ka Chi Lam and Anthony W. C. Poon (2003), pekerja pada proyek konstruksi sering berhadapan dengan masalah yang dapat mengarah pada demotivasi. Demotivasi terjadi tidak hanya karena kurangnya motivasi tapi karena adanya faktor- faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan mengecilkan semangat seseorang untuk mengejar tujuannya. Pekerja yang kekurangan motivasi cenderung melakukan usaha minimal, hal ini dapat mengurangi kinerja potensial secara keseluruhan. Dipercaya bahwa menghilangkan faktor demotivasi dapat meningkatkan motivasi tanpa perlu menambah

faktor-faktor motivasi. Dengan tujuan memperbaiki produktivitas pekerja dengan mengidentifikasi faktor yang dapat menyebabkan demotivasi pekerja. Faktor-faktor demotivasi dan dampak produktivitas pekerja proyek konstruksi di Hongkong diidentifikasi secara empiris. Waktu yang terbuang setiap minggu sebanyak 13,6 *man hours/week* karena demotivasi, dengan kurangnya material, wilayah kerja yang terlalu sempit dan pekerjaan ulang menjadi faktor demotivasi yang paling dominan. Faktor motivasi yang dibahas disini antara lain jumlah personel tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada, perlakuan buruk oleh atasan, kurangnya pemeriksaan dan kurangnya program instruksi / pengarahan atasan.

Dalam jurnal Tinjauan motivasi pekerja konstruksi terhadap *motivation-hygiene factors*, Sitompul, Zulkifli.B dan Herry Senjaya (2004) melakukan penelitian di proyek pembangunan Graha Widya Maranatha, Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian dilakukan berdasarkan pada Teori Motivasi Herzberg. Analisis dilakukan terhadap data lapangan berdasarkan motivasi dengan responden pekerja pelaksana lapangan dibawah mandor. Faktor-faktor yang mendukung motivasi berupa *motivation factors* dan *hygiene factors*, namun tidak terlepas dari segala kebutuhan manusia untuk bertahan hidup. Pada penelitian ini dibahas mengenai pandangan responden terhadap masalah *Motivation factors* dan *hygiene factors* yang dapat mempengaruhi motivasi seorang pekerja. Hasil penelitian, angka yang diperoleh dari perbandingan presentase frekuensi diperoleh 58,00% yang mengatakan *motivation factors* mempengaruhi motivasi kerja pekerja untuk dapat berkarya. Sementara



74,00% mengatakan bahwa *hygiene factors* mempengaruhi motivasi kerja pekerja untuk dapat berkarya lebih baik. Faktor- faktor yang diteliti antara lain komunikasi yang baik antar rekan kerja, sistem manajemen perusahaan yang tidak baik, kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan atas pekerjaan, program perencanaan pekerjaan yang buruk dan adanya peraturan yang harus ditaati.

Faktor - faktor yang berpengaruh dari penelitian terdahulu, dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Berdasarkan Penelitian Terdahulu

Faktor yang berpengaruh	Judul	Penulis
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan</li> <li>▪ Kurangnya pengakuan atas pekerjaan.</li> <li>▪ Tidak adanya bonus</li> </ul>	<p>Jurnal <i>New answer and new question in construction worker motivation</i></p>	<p>McFillen dan Malloney (1988)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jumlah personel tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada</li> <li>▪ Perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil)</li> <li>▪ Masalah gaji</li> <li>▪ Fasilitas kerja yang kurang memadai</li> <li>▪ Kurangnya program instruksi /</li> </ul>	<p>Jurnal <i>Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industri</i></p>	<p>Rathavoot Ruthankoon, Stephen Olu Ogunlana (1988),</p>

Faktor yang berpengaruh	Judul	Penulis
<p>pengarahan atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tidak adanya bonus</li> <li>▪ Pengawasan dari atasan berlebihan</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pekerjaan yang kurang menantang</li> <li>▪ Komunikasi antar staf yang tidak baik</li> <li>▪ Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan</li> <li>▪ Kurangnya pengakuan atas pekerjaan (tidak adanya pujian dan kritikan)</li> <li>▪ Perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil)</li> <li>▪ Kurangnya program pemeriksaan</li> </ul>	<p>Jurnal <i>Worker motivation on selected construction sites in Bangkok, Thailand</i></p>	<p>Stephen O. Ogunlana, Wei Pien Chang (1998),</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pekerjaan yang kurang menantang</li> <li>▪ Sistem manajemen perusahaan yang kurang baik</li> <li>▪ Kurangnya tanggung jawab pribadi</li> <li>▪ Kurangnya pengakuan atas pekerjaan (tidak adanya pujian dan kritikan)</li> <li>▪ Masalah gaji</li> <li>▪ Perlakuan buruk oleh atasan</li> </ul>	<p>Jurnal <i>The effect of the workplace on motivation and demotivation of construction professionals</i></p>	<p>Guinevere L smithers, Derek H.T Walker (2000),</p>



Faktor yang berpengaruh	Judul	Penulis
<p>(teguran kasar, perlakuan tidak adil)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ perbedaan gender</li> <li>▪ Program perencanaan pekerjaan yang buruk</li> <li>▪ Melakukan pekerjaan yang tidak sesuai keinginan</li> <li>▪ Perjalanan ke tempat kerja yang jauh</li> <li>▪ Adanya jam lembur</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jumlah personel tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada</li> <li>▪ Perlakuan buruk oleh atasan</li> <li>▪ Kurangnya pemeriksaan</li> <li>▪ Kurangnya program instruksi / pengarahan atasan</li> <li>▪ Pengulangan pekerjaan</li> </ul>	<p>Jurnal</p> <p><i>Demotivating factors influencing the productivity of civil engineering projects</i></p>	<p>S. Thomas Ng , R. Martin Skitmore, Ka Chi Lam and Anthony W. C. Poon (2003),</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Komunikasi yang baik antar rekan kerja</li> <li>▪ Sistem manajemen perusahaan yang tidak baik</li> <li>▪ Kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan</li> <li>▪ Kurangnya pengakuan atas</li> </ul>	<p>Jurnal Tinjauan</p> <p>motivasi pekerja konstruksi terhadap</p> <p><i>motivation-hygiene factors</i></p>	<p>Sitompul, Zulkifli.B dan Herry Senjaya (2004)</p>

Faktor yang berpengaruh	Judul	Penulis
pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Program perencanaan pekerjaan yang buruk</li> <li>▪ adanya peraturan yang harus ditaati.</li> </ul>		

## 2.6 Perusahaan Konsultan Konstruksi

Menurut Undang - Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi disebutkan bahwa :

Jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultansi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan jasa konsultansi pengawasan pekerjaan konstruksi.

Perencanaan konstruksi adalah penyedia jasa orang perseorangan atau badan usaha yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang perencanaan jasa konstruksi yang mampu mewujudkan pekerjaan dalam bentuk dokumen perencanaan bangunan fisik lain.

Pengawasan konstruksi adalah penyedia jasa orang perseorangan atau badan usaha yang dinyatakan ahli yang profesional di bidang pengawasan jasa konstruksi yang mampu melaksanakan pekerjaan pengawasan sejak awal pelaksanaan pekerjaan konstruksi sampai selesai dan diserahterimakan.

Di dalam kegiatannya, perusahaan konsultan konstruksi wajib melakukan sertifikasi. Sertifikasi adalah proses penilaian untuk mendapatkan pengakuan terhadap klasifikasi dan kualifikasi atas kompetensi

dan kemampuan usaha di bidang konstruksi yang berbentuk usaha orang perseorangan atau badan usaha. Sertifikasi perusahaan konsultan konstruksi merupakan bagian dari pelaksanaan amanat Undang - Undang Nomor 18 Tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi dan Peraturan Pemerintah beserta turunannya.

Kualifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut tingkat/ kedalaman kompetensi dan kemampuan usaha, atau penggolongan profesi dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut tingkat/kedalaman kompetensi dan kemampuan profesi dan keahlian. Kualifikasi konsultan perencana dan pengawas konstruksi dapat dilihat pada tabel 2.2.

Tabel 2.2. Kualifikasi Konsultan Perencana dan Pengawas Konstruksi

<b>GOLONGAN</b>	<b>KUALIFIKASI</b>	<b>BATAS NILAI PROYEK/PEKERJAAN</b>
BESAR	Gred 4	Rp. 400 juta - tidak terhingga
MENENGAH	Gred 3	Rp. 400 juta – Rp. 1 milyar
KECIL	Gred 2	Rp. 0 – Rp. 400 juta
PERORANGAN	Gred 1	Rp. 0 – Rp. 50 juta

Sumber : *INKINDO*

Sedangkan klasifikasi adalah bagian kegiatan registrasi untuk menetapkan penggolongan usaha di bidang jasa konstruksi menurut bidang dan bidang pekerjaan atau penggolongan profesi keterampilan dan keahlian kerja orang perseorangan di bidang jasa konstruksi menurut dan atau



keterampilan tertentu dan atau kefungisian dan atau keahlian masing - masing. Klasifikasi konsultan perencana dan pengawas konstruksi dapat dilihat pada tabel 2.3.

Tabel 2.3. Klasifikasi Konsultan Perencana dan Pengawas Konstruksi

<b>KODE</b>	<b>BIDANG / LAYANAN</b>	<b>SUB BIDANG / SUB LAYANAN</b>
<b>11000</b>	<b>Bidang Arsitektural</b>	
11001		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Administrassi Kontrak Arsitektural.</i>
11002		- <i>Jasa Arsitektur Lansekap</i>
11003		- <i>Jasa Desain Interior</i>
11004		- <i>Jasa Arsitektur Lainnya</i>
<b>12000</b>	<b>Bidang Sipil</b>	
12001		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Bangunan.</i>
12002		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Pekerjaan Teknik</i>
12003		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Pekerjaan Teknik</i>
12004		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Pekerjaan Teknik</i>
<b>13000</b>	<b>Bidang Mekanikal</b>	
13001		- <i>Jasa Desain Enjiniring Mekanikal.</i>
13002		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Industrial Plant dan</i>

<b>KODE</b>	<b>BIDANG / LAYANAN</b>	<b>SUB BIDANG / SUB LAYANAN</b>
<b>14000</b>	<b>Bidang Elektrikal</b>	
14001		- <i>Jasa Desain Enjiniring Elektrikal.</i>
14002		- <i>Jasa Nasehat/Pra Desain, Desain dan Desain Enjiniring Industrial Plant dan</i>
<b>15000</b>	<b>Bidang Tata Lingkungan</b>	
15001		- <i>Jasa Konsultansi Lingkungan.</i>
15002		- <i>Jasa Perencanaan Urban.</i>
<b>16000</b>	<b>Layanan Jasa Survey</b>	
16001		- <i>Jasa Survey Permukaan.</i>
16002		- <i>Jasa Pembuatan Peta.</i>
16003		- <i>Jasa Survey Bawah Tanah.</i>
16004		- <i>Jasa Geologi, Geofisik dan Prospek Lainnya.</i>
<b>17000</b>	<b>Layanan Jasa Analisis &amp; Enjinering Lainnya.</b>	
17001		- <i>Jasa Komposisi, Kemurnian dan Analisis</i>
17002		- <i>Jasa Enjinering Lainnya</i>
<b>31000</b>	<b>Bidang Jasa Inspeksi Teknis</b>	
31001		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Bangunan</i>
31002		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Pekerjaan Teknik Sipil</i>
31003		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Pekerjaan Teknik Sipil</i>

<b>KODE</b>	<b>BIDANG / LAYANAN</b>	<b>SUB BIDANG / SUB LAYANAN</b>
31004		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Pekerjaan Teknik Sipil</i>
31005		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Industrial Plant dan Proses.</i>
31006		- <i>Jasa Enjinering Fase Konstruksi dan Instalasi Sistem Kontrol Lalu – Lintas.</i>
<b>32000</b>	<b>Layanan Jasa Manajemen Proyek</b>	
32001		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Bangunan</i>
32002		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Pekerjaan Teknik Sipil</i>
32003		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Pekerjaan Teknik Sipil</i>
32004		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Pekerjaan Teknik Sipil</i>
32005		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Industrial Plant dan</i>
32006		- <i>Jasa Manajemen Proyek Terkait Konstruksi Sistem Kontrol Lalu –</i>
<b>33000</b>	<b>Layanan Jasa Enjinering Terpadu</b>	
33001		- <i>Jasa Enjinering Terpadu</i>

Sumber : INKINDO



Banyaknya bidang atau layanan pada perusahaan konsultan konstruksi tersebut membuat perusahaan konsultan konstruksi sangat bergantung pada tenaga ahli yang dimiliki. Banyaknya perusahaan konsultan konstruksi di Indonesia belum diikuti dengan peningkatan kualifikasi dan kinerjanya (mutu produk, ketepatan waktu, efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia, modal, teknologi). Persyaratan usaha serta persyaratan keahlian dan keterampilan harus diarahkan untuk mewujudkan keandalan usaha yang profesional dan pemenuhan terhadap ketentuan yang terkait dengan aspek teknik, dan ketrampilan, mengingat tanggung jawab perusahaan konsultan konstruksi terhadap hasil pekerjaannya merupakan tanggung jawab profesional. Hal ini membutuhkan kebijakan manajemen untuk memotivasi tenaga ahli yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mendapatkan hasil pekerjaan yang berkualitas.

## **2.7 Pengertian Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional diartikan bahwa kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris artinya cara-cara yang digunakan dalam penelitian itu teramati oleh indera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

## 2.8 Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengambilan data yang dihimpun langsung oleh peneliti disebut sumber primer, sedangkan apabila melalui tangan kedua disebut sumber sekunder. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan dalam mengumpulkan data. Kaitan antara metode dan instrumen pengumpulan data dapat dilihat dalam Tabel 2.4.

Tabel 2.4. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

No.	Jenis Metode	Jenis Instrumen
1.	Angket ( <i>questioner</i> )	Angket, daftar cocok( <i>checklist</i> ), skala.
2.	Wawancara ( <i>interview</i> )	Pedoman wawancara, daftar cocok.
3.	Pengamatan ( <i>observation</i> )	Lembar pengamatan, panduan pengamatan, panduan observasi, daftar cocok.
4.	Ujian atau tes ( <i>test</i> )	Soal ujian
5.	Dokumentasi	Daftar cocok, tabel.

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan

pengguna. Tujuan penyebaran angket ini mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Responden seharusnya mengetahui informasi tertentu yang diminta. Daftar cocok (*checklist*) adalah suatu daftar yang berisi subjek atau aspek-aspek yang akan diamati. *Checklist* dapat menjamin bahwa peneliti mencatat tiap-tiap kejadian sekecil apapun yang dianggap penting.

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan bila ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden relatif sedikit. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Test sebagai instrumen pengumpul data adalah serangkaian pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur keterampilan, pengetahuan, intelegensi, kemampuan atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku - buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan dan lain - lain.



## 2.9 Teknik Pengambilan Sampel

Penentuan sampel merupakan langkah penting dalam penelitian kuantitatif, konsep dasar dari penentuan sampel adalah bahwa agregasi dari orang, rumah tangga atau organisasi yang sangat besar dapat dikaji secara efektif dan efisien serta akurat melalui pengkajian yang terinci dan hati-hati pada sebagian agregasi yang terpilih. *Agregasi* (keseluruhan) disebut *populasi* atau *universe* yang terdiri dari unit total informasi yang ingin diketahui. Dari populasi yang ingin dikaji kemudian ditentukan sampelnya, melalui prosedur *sampling* yang sesuai dengan karakteristik populasinya.

Penelitian bidang sosial dan pendidikan banyak dilakukan dengan menggunakan sampel (*sampling methods*), hal ini tidak hanya karena alasan biaya dan waktu, tapi juga untuk menghindari kekeliruan akibat pengumpulan, pemrosesan dan penganalisaan data dari agregasi yang sangat besar. Dengan penarikan sampel maka estimasi dapat dilakukan serta hipotesis dapat diuji yang hasilnya dapat berlaku terhadap populasi darimana sampel itu diambil. Pengkajian terhadap sampel pada dasarnya dimaksudkan untuk menemukan generalisasi atas populasi atau karakteristik populasi (*parameter*), sehingga dapat dilakukan penyimpulan (*inferensi*) tentang semesta, oleh karena itu penarikan sampel jangan sampai bias dan harus menggambarkan seluruh unsur dalam populasi secara proporsional, hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan kesempatan yang sama pada seluruh elemen dalam populasi.

Adapun langkah-langkah dalam penentuan sampel adalah :

1. Mendefinisikan populasi yang akan dijadikan obyek penelitian
2. Menentukan prosedur sampling
3. Menentukan besarnya sampel

Pendefinisian populasi merupakan langkah pertama yang sangat penting, dari sini dapat tergambar bagaimana keadaan populasi, sub-sub unit populasi, karakteristik umum populasi serta keluasan dari populasi tersebut. Dalam hubungan ini perlu dibedakan antara populasi target (*Target/actual population*) dan populasi terjangkau (*Accessible population*), populasi target adalah populasi yang ingin digeneralisasi oleh peneliti, sedangkan populasi terjangkau adalah populasi yang dapat digeneralisasi oleh peneliti, target populasi merupakan pilihan ideal dan populasi terjangkau merupakan pilihan yang realistis.

Penentuan prosedur sampling (*Sampling Method*) yang akan dipergunakan pada dasarnya sebagian besar tergantung pada ada tidaknya kerangka sampel (*Sampling Frame* : daftar unit-unit analisis dari populasi yang akan diambil sampelnya) yang lengkap dan akurat, jika tidak demikian maka diperlukan pembaruan daftar tersebut agar sampel dapat benar-benar menjadi representasi dari populasi.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pengambilan sampel adalah bahwa semakin sempit (sedikit) peneliti mendefinisikan (membatasi) populasi semakin efisien dalam waktu dan dana, namun semakin terbatas kemampuan melakukan generalisasi, untuk itu peneliti harus mencari jalan yang efisien

dalam waktu dan dana serta kemampuan generalisasi yang lebih luas, dan untuk menghindari kekeliruan pembaca, maka peneliti perlu menggambarkan populasi dan sampel secara rinci, sehingga orang yang membaca hasil penelitian dapat menentukan daya terap (*aplicability*) penemuan hasil penelitian terhadap situasi yang berbeda.

Sebagaimana diketahui bahwa terdapat banyak metode pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan caranya sendiri-sendiri, namun dalam prakteknya cara pengambilan sampel campuran (*multistage sampling*) banyak juga dipergunakan dalam penelitian, karena masing-masing cara terkadang diperlukan dalam tahap-tahap tertentu. Untuk tujuan-tujuan penyimpulan (*inference*) persyaratan yang paling penting adalah perlunya sampel diambil secara random (*probability samples*), dimana setiap elemen populasi punya kesempatan yang sama (*fair chance*) untuk terpilih menjadi sampel (*nonzero probability of selection*), sifat random bermakna penggunaan metode probabilitas yang tidak bias dalam memilih sampel.

### **2.9.1 Sampel Acak Sederhana**

Pengambilan sampel acak sederhana adalah cara pengambilan sampel dimana setiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel, cara ini akan sangat mudah apabila telah terdapat daftar lengkap unsur-unsur populasi. Prosedur yang cukup akurat untuk pengambilan sampel secara acak adalah dengan menggunakan tabel angka acak (*table of*



*random numbers*), disamping itu dapat pula dilakukan dengan cara mengundi.

Pengambilan sampel acak yang dilakukan sesuai prosedur sama sekali bukan jaminan bahwa suatu sampel akan menjadi representasi sempurna dari populasi, karena bisa saja terjadi pengambilan sampel secara random dalam kenyataannya menghasilkan suatu sampel yang unik, akan tetapi perlunya pengambilan sampel secara acak harus dipahami dalam konteks proses kemungkinan, apabila sampel acak diambil dari suatu populasi secara berulang-ulang, maka secara umum seluruh sampel tersebut akan mampu memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi, demikian juga variabilitas atau kekeliruan dapat diestimasi dan uji signifikansi statistik juga menunjukkan probabilitas hasil dengan mempertimbangkan kekeliruan pengambilan sampel (*sampling error*).

### **2.9.2 Menentukan Besarnya Sampel**

Besarnya sampel sebaiknya sebanyak mungkin semakin besar sampel yang diambil umumnya akan semakin representatif dari populasinya dan hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan. Masalah besarnya sampel merupakan hal yang sulit untuk dijawab sebab terkadang dipengaruhi oleh dana yang tersedia untuk melakukan penelitian.

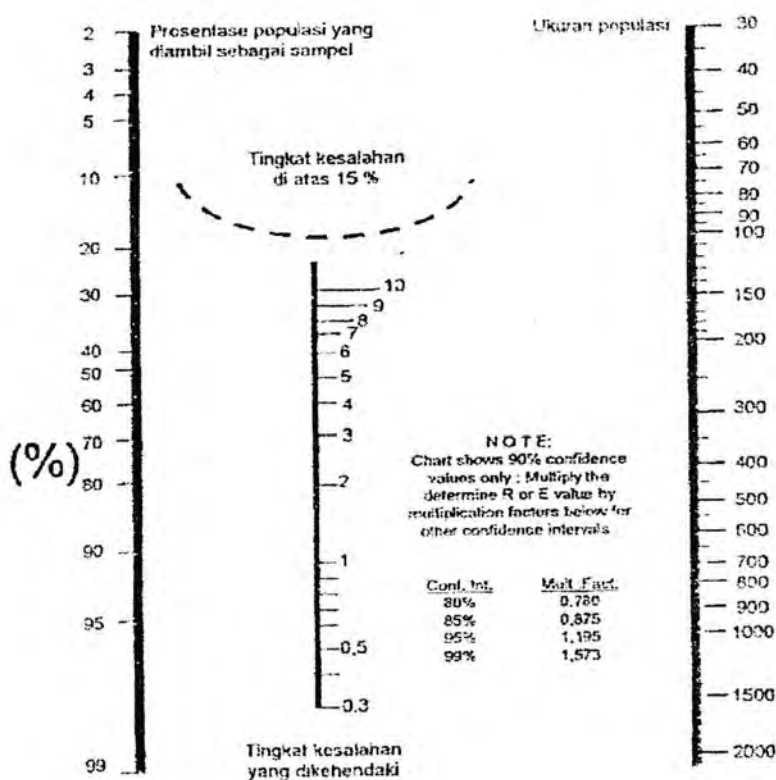
Dilihat dari substansi tujuan penarikan sampel yakni untuk memperoleh representasi populasi yang tepat, maka besarnya sampel yang akan diambil perlu mempertimbangkan karakteristik populasi

serta kemampuan estimasi. Pertimbangan karakteristik populasi akan menentukan teknik pengambilan sampel, ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias, sementara kemampuan estimasi berkaitan dengan presisi dalam mengestimasi populasi dari sampel serta bagaimana sampel dapat digeneralisasikan atas populasinya, upaya untuk mencapai presisi yang lebih baik memerlukan penambahan sampel, seberapa besar sampel serta penambahannya akan tergantung pada variasi dalam kelompok, tingkat kesalahan yang ditoleransi serta tingkat kepercayaan.

Menentukan ukuran sampel merupakan satu hal penting dalam studi penarikan sampel. Pada dasarnya memang berlaku bahwa semakin besar ukuran sampel adalah semakin baik karena akan menambah informasi. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya, tetapi perlu diingat bahwa penambahan ukuran sampel berkaitan pula dengan penambahan biaya dan waktu, sehingga penentuan ukuran sampel yang optimum perlu dilakukan. Pada prinsipnya tidak ada aturan yang eksak untuk menentukan persentase yang dianggap tepat dalam menentukan sampel, namun secara logika dengan mengambil sampel yang lebih banyak akan menghasilkan yang lebih baik dibandingkan dengan yang kurang.

Harry King menghitung sampel dengan tingkat kesalahan yang bervariasi sampai dengan 15%, namun jumlah populasi paling tinggi hanya 2000. Nomogram ini ditunjukkan dalam Gambar 2.2.

Berdasarkan nomogram ini sampel dihitung dengan cara menarik garis lurus dari jumlah populasi ke tingkat kesalahan yang diinginkan sampai memotong garis yang menunjukkan nilai persentase populasi dari sampel. Nilai persentase yang diperoleh dari nomogram kemudian dikalikan dengan jumlah populasi sehingga diperoleh jumlah sampel.



Gambar 2.2. Nomogram Harry King

## 2.10 Teknik Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner yang disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan. Responden diminta memberikan tanggapannya dengan memilih salah satu pilihan jawaban. Jawaban dari



responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan dan diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Kinner dalam Husein Umar (1999) penentuan skor pada masing-masing item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti diukur dengan skala Likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, Dalam penelitian, gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala ini dipergunakan jika peneliti ingin mendapatkan data mengenai bobot dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Skala ini menggunakan angka ganjil (1, 3, 5, 7, 9, dst) untuk memberikan bobot dari setiap jawaban yang ada, guna mempermudah penentuan mean (rata - rata) juga untuk menghindari penilaian dari responden yang ada di tengah - tengah (cenderung tidak memilih atau berpendapat). Rating scale ini biasanya dipergunakan untuk mengkuantifikasikan data yang pada dasarnya bersifat kualitatif.

Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata seperti: selalu, sering, kadang-kadang, hampir tidak pernah, tidak pernah atau sangat besar, besar, cukup besar, kecil, sangat kecil.

Untuk menentukan prioritas dari item-item instrumen dapat dilakukan dengan melihat skor dari tiap item instrumen yang dihitung berdasarkan nilai rata-rata (mean) yang diperoleh dari responden. Rata-rata (mean) diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok. Hal ini dapat dirumuskan:

$$Me = \frac{\sum x_i}{n} \quad (2.1)$$

Dimana : Me = rata-rata (mean)

$X_i$  = nilai x ke i sampai ke-n

N = jumlah individu

Variabel masing-masing tipe strategi dalam penelitian ini, diukur dengan menggunakan skala Likert 5 (lima) poin, yaitu:

1 = tidak pernah

2 = sangat jarang

3 = kadang-kadang

4 = sering

5 = selalu

Sebagai contoh, sebuah survey dengan instrument kuisisioner, dimana kuisisioner disebarakan ke responden sejumlah 125 buah dan yang kembali dan memenuhi syarat sebanyak 100 buah dengan hasil sebagai berikut :

- a. 25 orang menjawab “selalu” (bobot 5)
- b. 40 orang menjawab “sering” (bobot 4)

- c. 5 orang menjawab “kadang-kadang” (bobot 3)
- d. 20 orang menjawab “sangat jarang” (bobot 2)
- e. 10 orang menjawab “tidak pernah” (bobot 1)

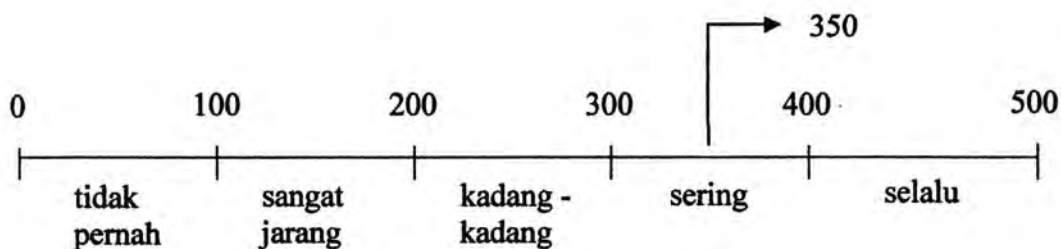
Data tersebut dapat dianalisis berdasarkan skor pada setiap jawaban dari responden. Berdasarkan skor yang ditetapkan maka :

Jumlah skor “selalu”	=	25 x 5	=	125
Jumlah skor “sering”	=	40 x 4	=	160
Jumlah skor “kadang-kadang”	=	5 x 3	=	15
Jumlah skor “sangat jarang”	=	20 x 2	=	40
Jumlah skor “tidak pernah”	=	10 x 1	=	10
Jumlah	=			350

Jumlah skor tertinggi = 5 x 100 responden = 500

Jumlah skor terendah = 1 x 100 responden = 100

Berdasarkan data di atas maka item instrument (pertanyaan) termasuk kategori “sering” seperti terlihat dalam gambar 2.3.



Gambar 2.3. Skala Likert untuk Skor

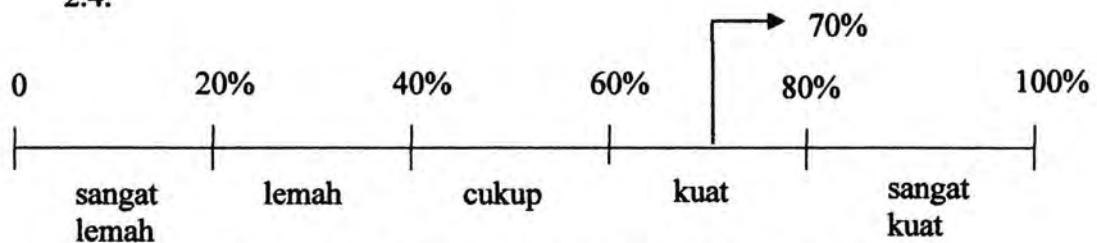
Nilai interpretasi skor masing-masing item instrument dapat dirata-ratakan untuk mencari nilai akhir interpretasi bobot.



Tabel 2.5 Interpretasi Skala Pengaruh Likert

Nilai	Pengaruh
0% - 20%	Sangat lemah
21% - 40%	Lemah
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Kuat

Dengan nilai interpretasi skor jawaban dari responden adalah  $(350/500) \times 100\% = 70\%$ , maka pengaruhnya adalah kuat seperti terlihat dalam gambar 2.4.



Gambar 2.4. Skala Likert untuk Skor Pengaruh

Keuntungan skala Likert adalah:

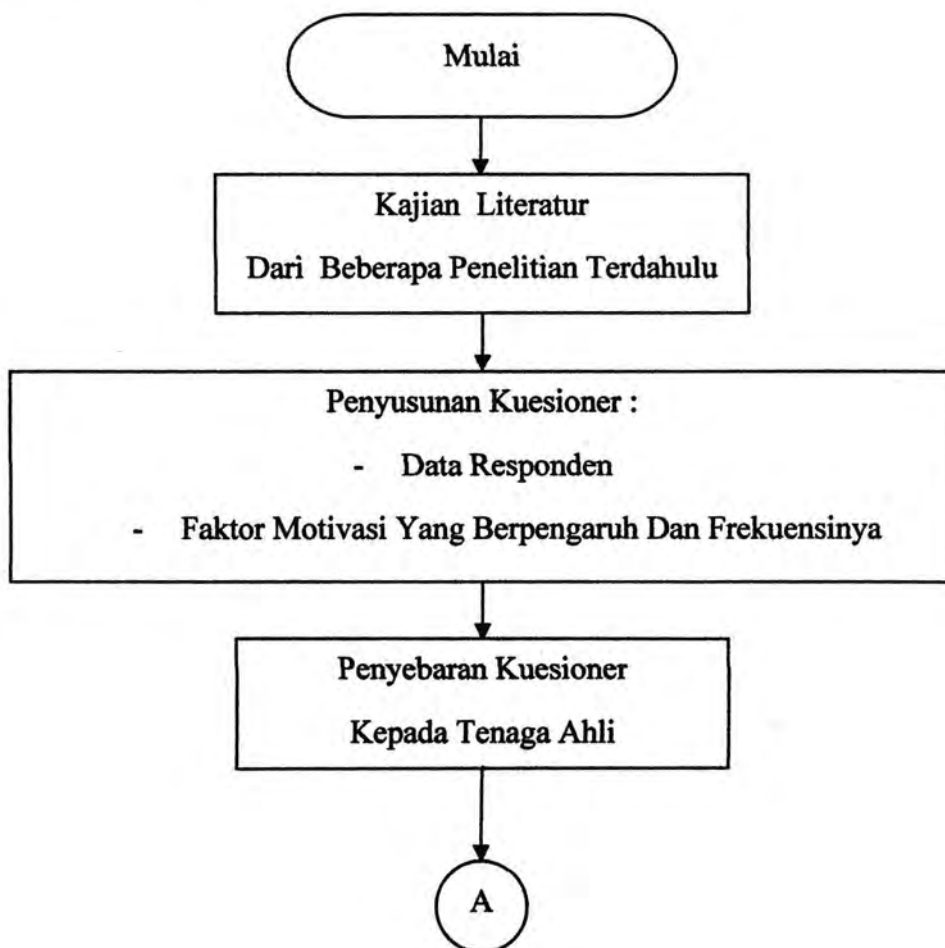
1. Mudah dibuat dan diterapkan.
2. Terdapat kebebasan dalam memasukkan pertanyaan-pertanyaan, asalkan masih sesuai dengan konteks permasalahan.
3. Jawaban suatu item berupa alternatif sehingga informasi mengenai item tersebut diperjelas.
4. Reliabilitas pengukuran bisa diperoleh dengan jumlah item tersebut diperjelas.

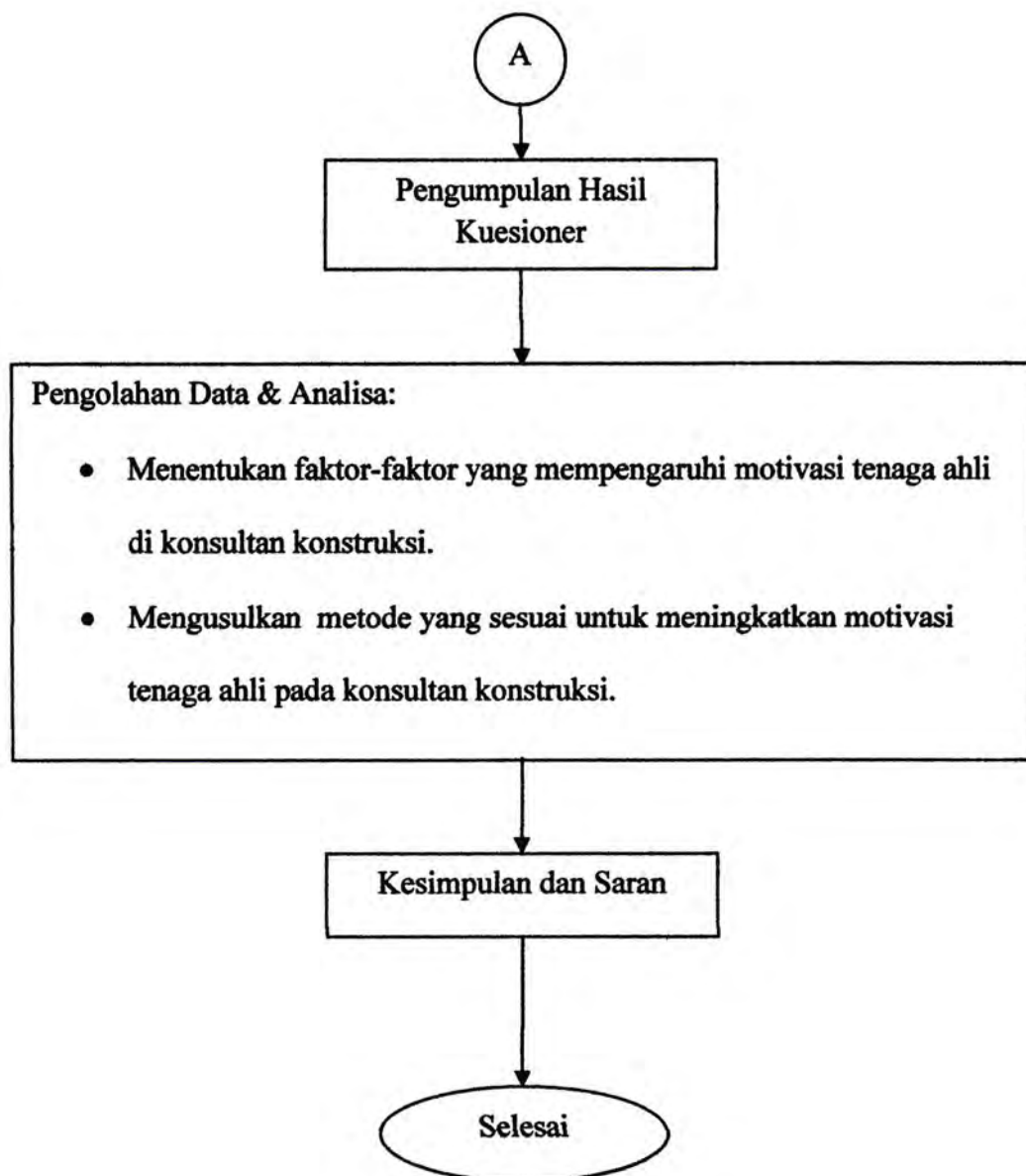
## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai metodologi penelitian yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Pembahasan ini dilakukan berdasarkan tahapan aktivitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

### 3.1 Kerangka Pikir

Langkah - langkah penelitian secara keseluruhan dapat dilihat pada diagram alir penelitian pada Gambar 3.1.





Gambar 3.1. Diagram Alir Kerangka Penelitian

### 3.2. Faktor - Faktor Motivasi

Kajian pustaka dilakukan untuk mendapatkan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan pendukung dalam penelitian ini. Dari penelitian sebelumnya dipilih beberapa faktor yang berpeluang meningkatkan motivasi tenaga ahli dalam perusahaan konsultan konstruksi.



Faktor-faktor motivasi tersebut disajikan pada Tabel 3.1 dan 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.1. Faktor-faktor Motivasi

No	Faktor yang Berpengaruh	Penjelasan
1	Adanya pengakuan atas pekerjaan.	Atasan memberikan pujian atas hasil usaha kerja keras pekerja atau bahkan adanya kritikan terhadap hasil yang kurang baik
2	Perlakuan menyenangkan oleh atasan (teguran, perlakuan yang adil)	Misalnya : pujian, sapaan, memperlakukan dengan sopan santun.
3	Pekerjaan yang menantang	Tantangan dalam pekerjaan mencakup penggunaan metode kerja yang baru, peralatan yang baru dan jenis pekerjaan yang baru.
4	Besarnya tanggung jawab pribadi	Adannya kesadaran diri atas pekerjaan yang diberikan.
5	Perbedaan gender	Perbedaan antara pria dan wanita.

Tabel 3.2. Faktor-faktor *Hygiene*

No	Faktor yang Berpengaruh	Penjelasan
6	<i>Deadline</i> hasil pekerjaan	<i>Deadline</i> pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan
7	Pengulangan pekerjaan	Pengulangan pekerjaan terjadi karena beberapa kesalahan baik yang dibuat oleh tenaga ahli sendiri ataupun setelah pemeriksaan dari owner (perencanaan desain yang kurang baik, perubahan desain, dll).
8	Jumlah personel yang sebanding dengan pekerjaan yang ada	Masing-masing tenaga ahli memperoleh beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki.
9	Masalah gaji	Gaji yang mencukupi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
10	Fasilitas kerja yang memadai	Fasilitas yang dimaksud meliputi tempat tinggal, mushola, penyediaan air

No	Faktor yang Berpengaruh	Penjelasan
		bersih, kamar mandi, dll.
11	Adanya program instruksi / pengarahan atasan	Pemberian instruksi kerja sebelum suatu pekerjaan dimulai.
12	Komunikasi antar staf yang baik	Adanya komunikasi yang baik antar staf sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.
13	Adanya program pemeriksaan	Seringnya dilakukan evaluasi kinerja
14	Campur tangan pemilik proyek terlalu besar	Terlalu besarnya campur tangan pemilik proyek, sehingga tenaga ahli dapat berkreasi dan bekerja secara maksimal
15	Program perencanaan pekerjaan yang baik.	Baiknya perencanaan pekerjaan yang dilakukan manajemen
16	Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh.	Jarak antara tempat tinggal dengan tempat kerja tidak



No	Faktor yang Berpengaruh	Penjelasan
		terlalu jauh.
17	Kecakapan staf yang lain	Dalam melakukan suatu aktivitas pekerjaan, ada pekerja yang berpotensi dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.
18	Adanya peraturan yang harus ditaati.	Peraturan yang dimaksud untuk mempertahankan disiplin tenaga ahli dalam bekerja.
19	Adanya kerja lembur	Kerja lembur mencakup pendapatan tambahan yang dapat diperoleh dengan menambah jam kerja atau dengan kata lain pekerja bekerja lebih lama.
20	Adanya bonus yang diberikan	Bonus/insentif yang diberikan dalam setiap proyek pekerjaan tergantung pada keuntungan perusahaan dan volume pekerjaan.

### 3.3 Penyusunan Kuesioner

Kuesioner disusun berdasarkan data mengenai faktor- faktor motivasi pada tenaga ahli. Dalam kuesioner, responden diminta untuk memberikan penilaian tentang seberapa pentingnya faktor-faktor motivasi mempengaruhinya dalam bekerja.

Desain kuesioner dapat dilihat pada lampiran 1. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat dalam 2 bagian :

1. Data responden atau umum

Bagian pertama dari kuesioner berisi data responden yang meliputi nama perusahaan, identitas responden, lama bekerja di perusahaan konstruksi. Yang selanjutnya digunakan untuk mengetahui hubungan hasil kuesioner dengan data responden.

2. Faktor motivasi yang berpengaruh dan frekuensinya

Pada bagian kedua ini, responden diminta untuk memberikan penilaian tentang faktor-faktor motivasi dan seberapa sering faktor-faktor tersebut muncul. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan skala 1 sampai 5.

### 3.4 Penyebaran Kuesioner

Kuesioner disebarakan pada 60 tenaga ahli yang bekerja pada beberapa perusahaan konsultan konstruksi di kota Medan. Jumlah sampel diambil berdasarkan nomogram Harry King. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel secara acak sederhana ( *simple*

*random probability*). Sampel acak sederhana merupakan sampel kesempatan (*probability sampling*) sehingga hasilnya dapat dievaluasi secara obyektif.

Perhitungan jumlah sampel dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

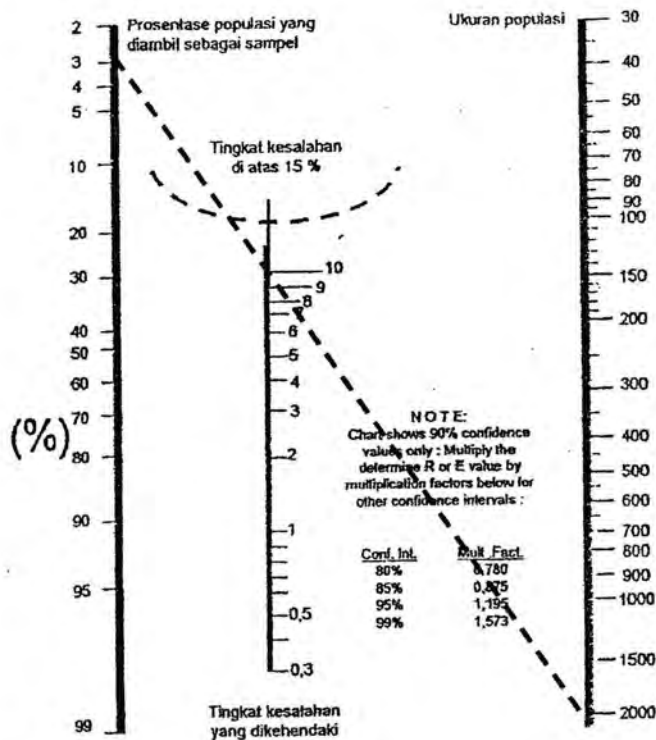
Dengan menarik garis pada nomogram King seperti Gambar 3.2 dibawah, akan didapat nilai 3 %.

Dengan populasi tenaga ahli di kota Medan sebesar 2000 orang.

Dan tingkat kesalahan 10 %

Maka:

$$3 \% \times 2000 = 60 \text{ responden}$$



Gambar 3.2 Penggunaan Nomogram King



### **3.5. Pengolahan dan Analisa Data**

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ditabulasikan dengan menggunakan *Microsoft Office Excel*. Data umum tenaga ahli seperti usia, lama bekerja dan latar belakang diolah dan kemudian disajikan sebagai data deskriptif.

### **3.6. Analisa Pengaruh Motivasi Tenaga Ahli**

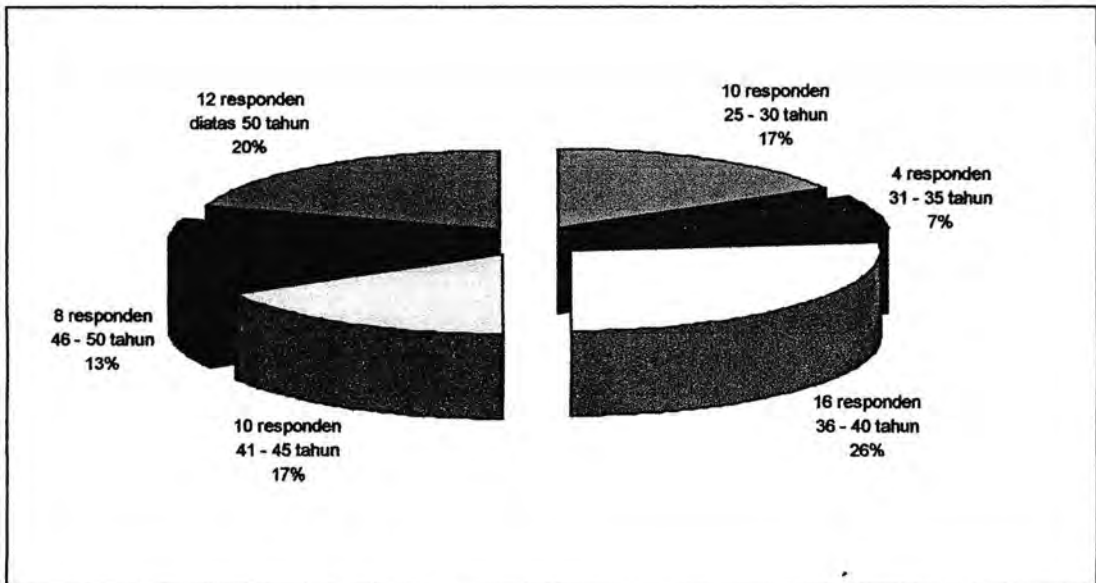
Analisa ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh dan paling sering dialami oleh tenaga ahli. Serta mengetahui apabila ada perbedaan pandangan dari pihak manajemen konsultan. Untuk mengetahui perbedaan analisis faktor-faktor frekuensi dan motivasi tenaga ahli, maka digunakan nilai rata-rata (mean) sehingga didapat peringkatnya. Analisa untuk mengetahui perbedaan faktor motivasi berdasarkan kualifikasi konsultan. Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan dan diukur dengan menggunakan skala Likert.

## BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Informasi Umum Objek Penelitian

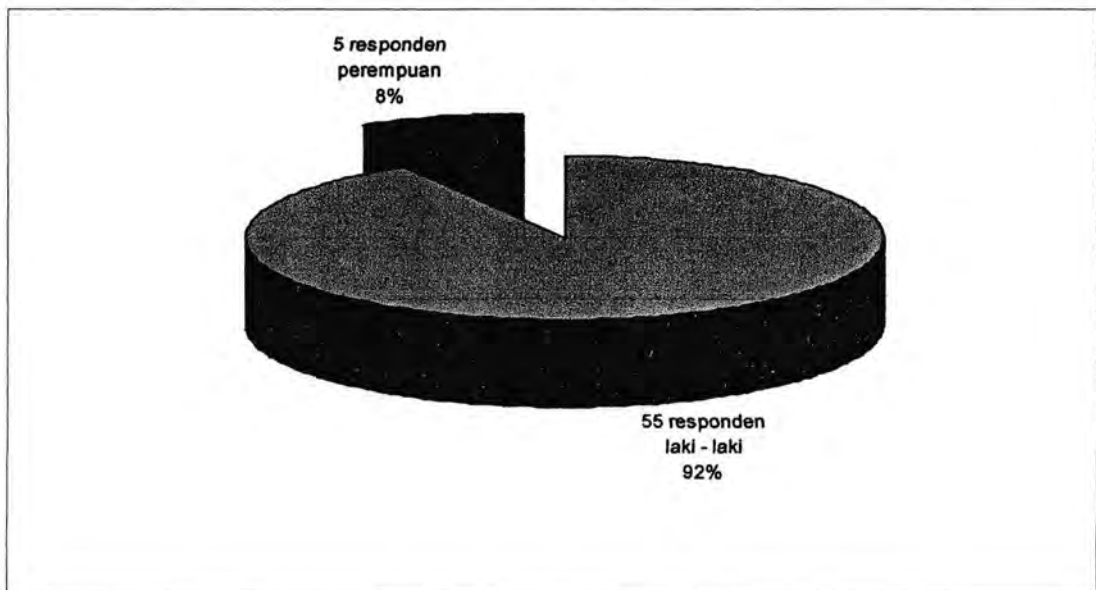
Penyebaran kuesioner telah dilakukan terhadap 60 responden. Para responden tersebut berasal dari 20 Perusahaan Konsultan Konstruksi di Medan, hasil pengumpulan data dapat dilihat pada Lampiran 2.

Dari data responden didapat 10 responden berusia 25-30 tahun (17%), 4 responden berusia 31-35 tahun (7%), 16 responden berusia 36-40 tahun (26%), 10 responden berusia 41-45 tahun (17%), 8 responden berusia 46-50 tahun (13%) dan 12 responden berusia diatas 50 tahun (20%). Hal ini dapat dilihat dari Gambar 4.1.



Gambar 4.1 Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Usia

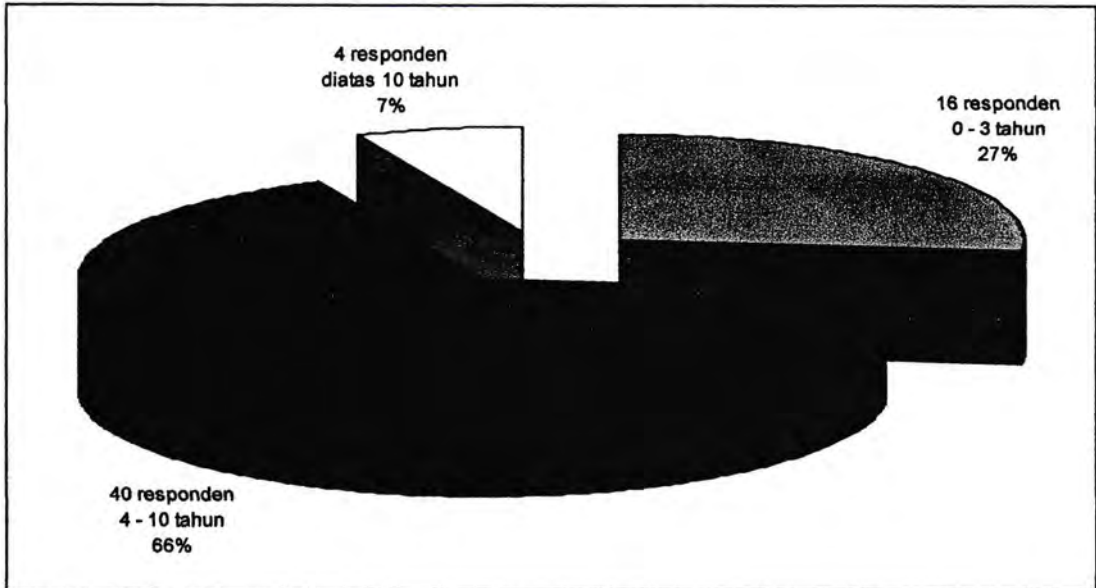
Dari kuesioner yang telah kembali dapat dilakukan analisa tentang jenis kelamin responden, kemudian dari jumlah responden yang bekerja sebagai tenaga ahli, didominasi oleh pria sebanyak 55 responden (92 %) sementara wanita hanya 5 responden (8 %). Hal ini dapat dilihat lebih jelas pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Jenis Kelamin

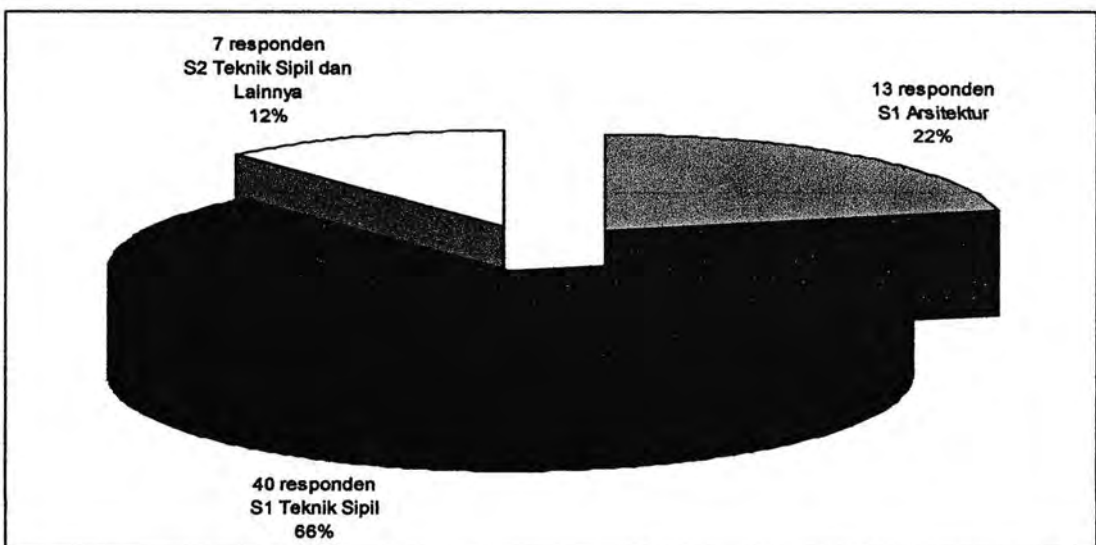
Dari data responden tersebut juga didapat 16 responden yang memiliki pengalaman kerja 0 - 3 tahun (27 %), 40 responden yang memiliki pengalaman kerja 4 -10 tahun (66 %), 4 responden yang memiliki pengalaman kerja di atas 10 tahun (7 %). Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.3.





Gambar 4.3 Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Pengalaman Kerja

Dari data responden juga didapat tingkat pendidikan tenaga ahli, yakni 40 responden memiliki latar belakang pendidikan S1 Teknik Sipil (66 %), 13 responden memiliki latar belakang pendidikan S1 Arsitektur (22 %) dan 7 responden memiliki latar belakang pendidikan S2 Teknik Sipil dan Lainnya (12 %). Hal ini dapat dilihat dari Gambar 4.4 dibawah ini.



Gambar 4.4 Persentasi Tenaga Ahli Berdasarkan Tingkat Pendidikan



$X_i$  = nilai X ke i sampai ke-n

N = jumlah individu

Jadi, mean adalah jumlah skor keseluruhan dibagi dengan jumlah responden.

Maka, diperoleh nilai =  $275/60$

$$= 4,58$$

Sementara untuk persentasi dihitung dengan cara menjumlahkan perkalian frekuensi jawaban dengan bobot skala Likert seperti

$$(2 \times 1) + (4 \times 2) + (2 \times 3) + (1 \times 4) + (51 \times 5) = 275$$

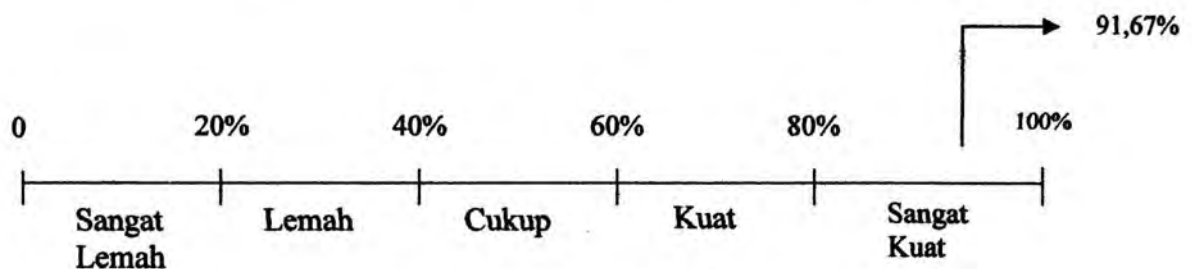
Skor terendah  $1 \times 60$  responden = 60

Skor tertinggi  $5 \times 60$  responden = 300

Nilai ini dirata-ratakan untuk mendapatkan nilai akhir interpretasi bobot :

$(275/300) \times 100\% = 91,67\%$ , tergolong kuat seperti terlihat dalam Gambar

4.5 di bawah ini. Keseluruhan perhitungan dapat dilihat pada lampiran 3.



Gambar 4.5. Skala Likert untuk Skor Pengaruh

Keseluruhan penilaian faktor-faktor disajikan pada Tabel 4.1 dibawah ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel. Dan disusun berdasarkan peringkat (*ranking*).



Tabel 4.1 Peringkat Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi

<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Tingkat Pengaruh (Mean)</b>	<b>Ranking</b>	<b>Nilai Interpretasi Bobot</b>	<b>Pengaruh</b>
Gaji yang mencukupi	4,58	1	91,67 %	Sangat Kuat
Adanya bonus yang diberikan	4,33	2	86,67 %	Sangat Kuat
Fasilitas kerja yang memadai	4,28	3	85,67 %	Sangat Kuat
Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal	4,15	4	83,00 %	Sangat Kuat
Adanya tanggung jawab pribadi	4,00	5	80,00 %	Kuat
Program perencanaan pekerjaan yang baik	3,78	6	75,67 %	Kuat
Deadline penyerahan pekerjaan	3,75	7	75,00 %	Kuat
Perlakuan menyenangkan dari atasan	3,73	8	74,67 %	Kuat
Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan	3,72	9	74,33 %	Kuat
Adanya kerja lembur	3,68	10	73,67 %	Kuat

<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Tingkat Pengaruh (Mean)</b>	<b>Ranking</b>	<b>Nilai Interpretasi Bobot</b>	<b>Pengaruh</b>
Adanya pengakuan atas pekerjaan	3,68	11	73,67 %	Kuat
Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	3,67	12	65,67 %	Kuat
Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil perencanaan	3,62	13	72,33 %	Kuat
Pekerjaan yang menantang	3,53	14	70,67 %	Kuat
Adanya program instruksi/pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan	3,43	15	68,67 %	Kuat
Kecakapan staf yang lain	3,42	16	68,33 %	Kuat
Adanya pengawasan dari atasan	3,32	17	66,33 %	Kuat
Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri	3,32	18	66,33 %	Kuat
Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	3,18	19	63,67 %	Kuat
Perbedaan gender	2,77	20	55,33 %	Cukup

Dari Gambar 4.6 dibawah ini dapat dilihat 5 faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi adalah:

1. Gaji yang mencukupi;
2. Adanya bonus yang diberikan;
3. Fasilitas kerja yang memadai;
4. Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal;
5. Adanya tanggung jawab pribadi.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima seseorang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam suatu perusahaan. Gaji sudah barang tentu salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja dan barangkali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Gaji dapat membantu perusahaan mencapai pekerja – pekerja yang sangat kapabel dan gaji dapat membantu memberikan kepuasan serta memotivasi tenaga ahli tersebut untuk bekerja maksimal dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka gaji yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan – pemogokan, keluhan – keluhan, tidak masuknya tenaga ahli untuk bekerja, berhentinya tenaga

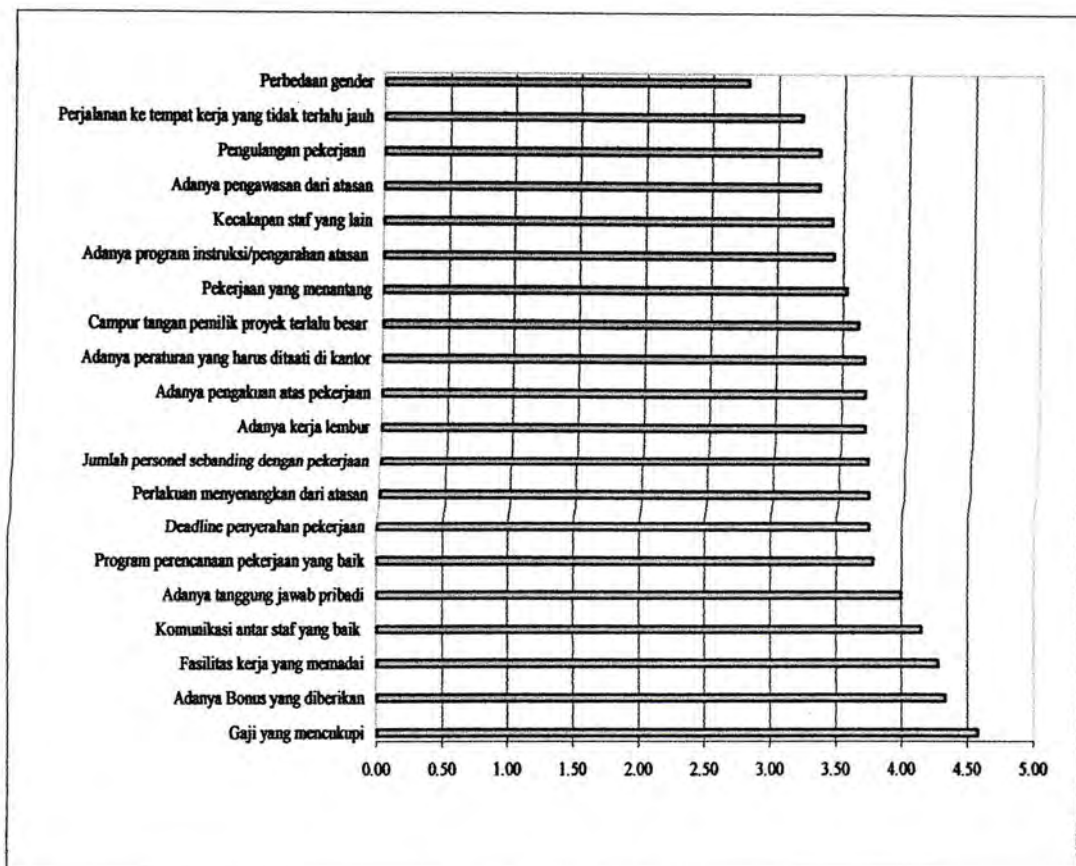


ahli bekerja di perusahaan, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa gaji merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar – benar perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan konsultan konstruksi.

Bonus diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dapat diartikan sebagai pembagian keuntungan perusahaan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Tenaga ahli mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal bila menerima gaji dalam jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal serta motivasi akan meningkat bilamana menerima bonus.

Melihat hasil ini dapat disimpulkan, bahwa gaji yang mencukupi merupakan faktor yang penting untuk memotivasi tenaga ahli, namun tidak dipungkiri aspek psikologis turut memegang peranan penting dalam memberi motivasi. Hal ini terlihat dari 4 faktor yang juga berpengaruh yakni bonus yang diberikan, fasilitas kerja yang memadai, komunikasi antar staf yang baik dan adanya tanggung jawab pribadi. Semua ini tentunya dapat dijadikan acuan perusahaan di dalam memotivasi tenaga ahli yang dimilikinya. Perlunya diadakan pertemuan informal disela-sela jadwal kerja akan dapat meningkatkan hubungan antar staf, tenaga ahli dan juga dengan atasan di perusahaan.

Sementara itu, perbedaan gender, perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh, pengulangan pekerjaan dan pengawasan dari atasan bukanlah merupakan faktor motivasi yang berpengaruh bagi tenaga ahli. Hal ini diperjelas dalam gambar 4.6 di bawah ini.



Gambar 4.6 Prioritas faktor-faktor yang paling berpengaruh

Dari gambar diatas dapat dilihat peringkat faktor – faktor motivasi yang tidak terlalu mempengaruhi. Yang paling tidak mempengaruhi adalah adanya perbedaan gender. Hal ini disebabkan tenaga ahli tidak merasa adanya perlakuan yang berbeda antara tenaga ahli laki - laki dengan tenaga ahli perempuan. Meskipun terlihat dari penyebaran kuesioner secara acak, dimana kuesioner diberikan di perusahaan konsultan konstruksi

menunjukkan sedikitnya tenaga ahli perempuan yang bekerja di bidang ini, tetapi kedudukannya sangat dihargai.

Pemeringkatan dan penentuan tingkat pengaruh ini dapat membantu perusahaan konsultan konstruksi untuk melakukan motivasi yang tepat sasaran pada tenaga ahlinya.

### 4.3 Frekuensi Faktor Motivasi Tenaga Ahli

Analisa *mean* dilakukan pada penelitian ini untuk mendapatkan peringkat frekuensi munculnya faktor motivasi tenaga ahli secara keseluruhan. Dari keseluruhan faktor-faktor yang diteliti, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal merupakan faktor yang paling sering muncul, sementara pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri tidak sering muncul.

Peringkat frekuensi faktor motivasi ini dinilai dengan menggunakan rumus 2.1 untuk mencari nilai rata-rata dari hasil kuesioner yang terkumpul, berdasarkan *mean* ini baru dilakukan pemeringkatan dari yang tertinggi hingga yang terendah.

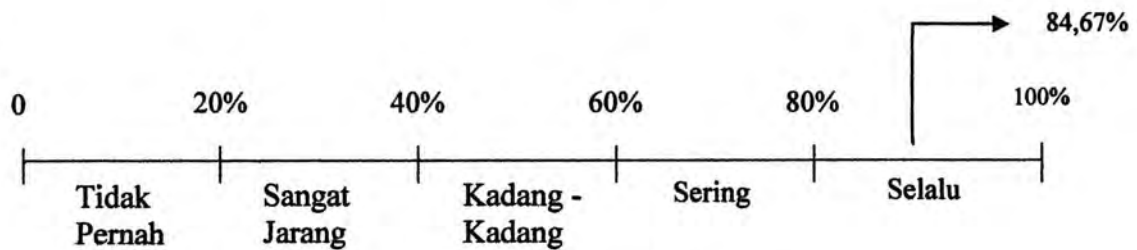
Contoh: untuk faktor pertama yakni adanya komunikasi antar staf yang baik sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal, hasil dari kuesioner didapat nilai variabel yang menggunakan skala likert:

2,4,4,5,5,5,5,5,5,5,2,3,5,5,2,2,3,3,3,4,4,5,5,5,5,5,5,5,5,2,4,4,4,5,5,5,5,5,3,  
3,4,4,5,5,5,5,3,3,3,3,4,4,5,5,5,5,5,5





$(254/300) \times 100\% = 84,67\%$ , tergolong selalu seperti terlihat dalam Gambar 4.7 di bawah ini. Keseluruhan perhitungan dapat dilihat pada lampiran 3.



Gambar 4.7. Skala Likert untuk Frekuensi

Tabel 4.2 Peringkat Frekuensi Faktor-Faktor Motivasi

<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Tingkat Pengaruh (Mean)</b>	<b>Ranking</b>	<b>Nilai Interpretasi Bobot</b>	<b>Pengaruh</b>
Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal	4,23	1	84,67	Selalu
Adanya tanggung jawab pribadi	4,10	2	82,00	Selalu
Program perencanaan pekerjaan yang baik	4,10	3	82,00	Selalu
Fasilitas kerja yang memadai	3,70	4	74,00	Sering
Deadline penyerahan pekerjaan	3,62	5	73,67	Sering
Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	3,62	6	73,33	Sering

<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Tingkat Pengaruh (Mean)</b>	<b>Ranking</b>	<b>Nilai Interpretasi Bobot</b>	<b>Pengaruh</b>
Gaji yang mencukupi	3,60	7	72,00	Sering
Adanya program instruksi/pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan	3,60	8	72,00	Sering
Kecakapan staf yang lain	3,23	9	64,67	Sering
Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	3,17	10	63,33	Sering
Adanya pengakuan atas pekerjaan	3,12	11	62,33	Sering
Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan	3,10	12	62,00	Sering
Adanya pengawasan dari atasan	3,07	13	80,00	Sering
Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil perencanaan	2,93	14	58,67	Kadang-Kadang
Perlakuan menyenangkan dari atasan	2,92	15	58,33	Kadang-Kadang
Adanya kerja lembur	2,82	16	56,33	Kadang-Kadang



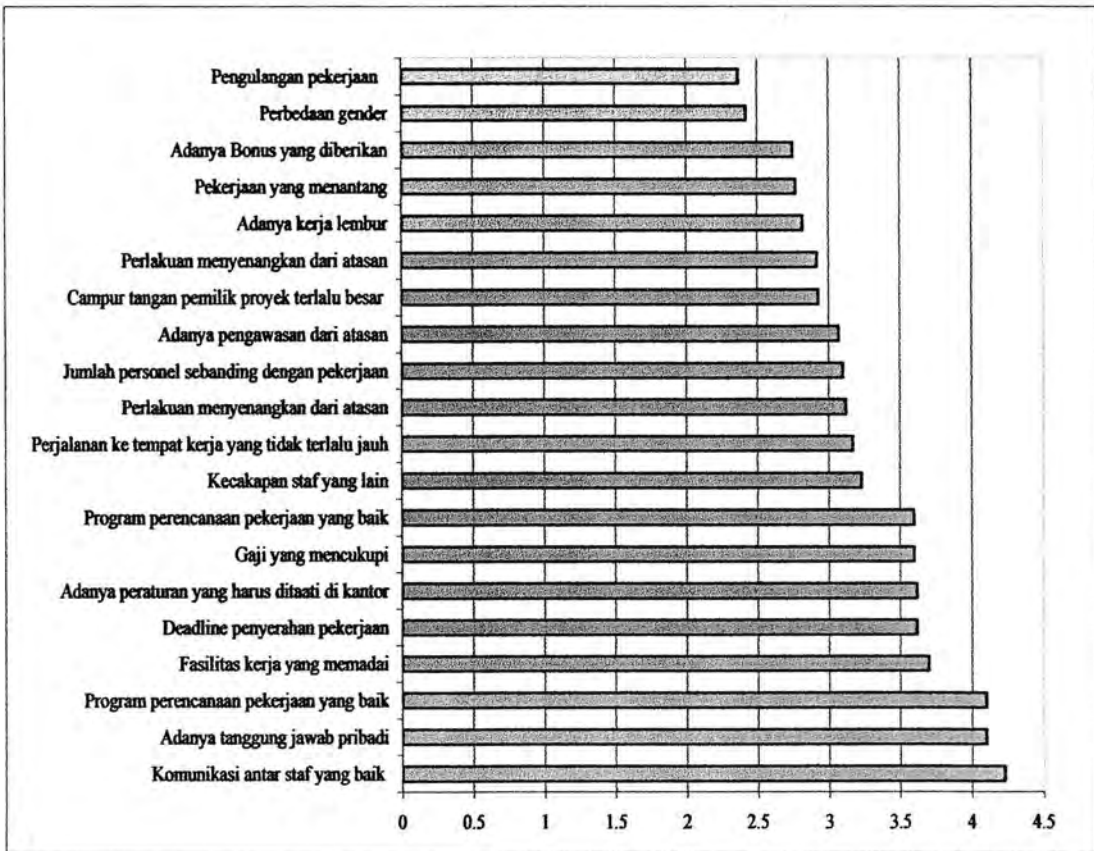
<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Tingkat Pengaruh (Mean)</b>	<b>Ranking</b>	<b>Nilai Interpretasi Bobot</b>	<b>Pengaruh</b>
Pekerjaan yang menantang	2,77	17	55,33	Kadang-Kadang
Adanya Bonus yang diberikan	2,75	18	55,00	Kadang-Kadang
Perbedaan gender	2,42	19	48,33	Kadang-Kadang
Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri	2,37	20	47,33	Kadang-Kadang

Dari Gambar 4.8 dibawah ini, ada 5 faktor motivasi yang sering muncul, yakni:

1. Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal
2. Adanya tanggung jawab pribadi
3. Program perencanaan pekerjaan yang baik
4. Fasilitas kerja yang memadai
5. Deadline penyerahan pekerjaan

Sementara itu faktor yang jarang muncul terlihat diurutan teratas gambar 4.8 di bawah ini.





Gambar 4.8 Frekuensi munculnya faktor-faktor motivasi

Dari gambar 4.8 terlihat faktor yang jarang muncul adalah pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri, perbedaan gender, bonus yang diberikan, pekerjaan yang menantang, serta adanya kerja lembur.

#### 4.4 Perbandingan Faktor Motivasi Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh faktor-faktor motivasi juga pernah dilakukan oleh peneliti lain dengan objek penelitian di berbagai negara. Dalam pembahasan ini akan dibandingkan dengan peringkat pengaruh

faktor-faktor motivasi yang dilakukan pada tenaga ahli perusahaan konsultan konstruksi di Medan dengan peringkat faktor motivasi pada penelitian terdahulu, yaitu Bangkok (Ruthankoon, R Dan Ogunlana, S.O, 1988), Melbourne (Smithers,G.L, Walker, H.T,2000), dan Hongkong (Ng, ST, Skitmore, RM, Larn, K.C, Poon, A.W.C,2003).

Tabel perbandingan peringkat faktor-faktor motivasi tenaga ahli yang paling berpengaruh selengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Perbandingan Peringkat Faktor Motivasi Dengan Penelitian Terdahulu

<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Penelitian Ini</b>	<b>Bangkok (Ruthankoon, R Dan Ogunlana, S.O, 1988)</b>	<b>Melbourne (Smithers,G.L, Walker, H.T,2000)</b>	<b>Hongkong (Ng, ST, Skitmore, RM, Larn, K.C, Poon, A.W.C,2003)</b>
Gaji yang mencukupi	1	3	4	-
Adanya Bonus yang diberikan	2	-	-	-
Fasilitas kerja yang memadai	3	5	-	-
Komunikasi antar staf yang baik	4	-	-	-
Adanya tanggung jawab pribadi	5	-	2	-
Program perencanaan pekerjaan yang baik	6	-	7	-



<b>Faktor Yang Berpengaruh</b>	<b>Penelitian Ini</b>	<b>Bangkok (Ruthankoon, R Dan Ogunlana, S.O, 1988)</b>	<b>Melbourne (Smithers,G.L, Walker, H.T,2000)</b>	<b>Hongkong (Ng, ST, Skitmore, RM, Larn, K.C, Poon, A.W.C,2003)</b>
Deadline penyerahan pekerjaan	7	-	-	-
Perlakuan menyenangkan dari atasan	8	4	5	2
Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan	9	2	-	1
Adanya kerja lembur	10	-	9	-
Adanya pengakuan atas pekerjaan	11	1	3	-
Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	12	-	-	-
Campur tangan pemilik proyek terlalu besar	13	-	-	-
Pekerjaan yang menantang	14	-	1	-
Adanya program instruksi/pegarahan atasan	15	6	-	4
Kecakapan staf yang lain	16	-	-	5
Adanya pengawasan dari atasan	17	-	-	3

Faktor Yang Berpengaruh	Penelitian Ini	Bangkok (Ruthankoon, R Dan Ogunlana, S.O, 1988)	Melbourne (Smithers,G.L, Walker, H.T,2000)	Hongkong (Ng, ST, Skitmore, RM, Larn, K.C, Poon, A.W.C,2003)
Pengulangan pekerjaan	18	-	-	-
Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	19	-	8	-
Perbedaan gender	20	-	6	-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa peringkat pertama yang paling berpengaruh di penelitian ini adalah gaji yang mencukupi. Hal ini menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi. Bila ditinjau dari hirarki kebutuhan Maslow, hal ini termasuk dalam kategori *the need for esteem*. Hal ini sama dengan keadaan di Bangkok, yang menyebutkan adanya penghargaan atas pekerjaan merupakan faktor yang penting. Namun, tidak dipungkiri, penelitian di Bangkok memiliki banyak variasi pekerjaan. Untuk para insinyur yang bekerja, dengan penghasilan yang lebih baik, tentunya peringkat kebutuhan mereka sudah meningkat tidak lagi memikirkan gaji.

Industri konstruksi merupakan karakteristik yang unik, sehingga membutuhkan cara khusus dalam memotivasi pekerja. Penelitian Ruthankon, R dan Ogunlana (1988) menguji teori dua-faktor pada insinyur konstruksi di Thailand dan mandor, mengikuti prosedur wawancara Herzberg. Tanggung jawab, peningkatan dan kesempatan berkembang dan

pengawasan berkontribusi pada kepuasan kerja, sementara kondisi pekerjaan, keamanan bekerja, dan hubungan dengan organisasi lain berkontribusi kepada ketidakpuasan bekerja. Penghargaan berpengaruh pada kepuasan bagi para insinyur, tapi memberikan kontribusi kepuasan dan ketidakpuasan bagi mandor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori Herzberg tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan pada lokasi konstruksi di Thailand.. Faktor-faktor tersebut antara lain jumlah personel tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada, kurangnya keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya pengakuan atas pekerjaan, masalah gaji, perlakuan buruk oleh atasan (teguran kasar, perlakuan tidak adil), fasilitas kerja yang kurang memadai, serta kurangnya program instruksi / pengarahan atasan.

Begitupun dengan penelitian ini, tenaga ahli pada perusahaan konsultan konstruksi di Medan, faktor penghargaan hanya menempati peringkat ke-11. Penelitian ini hanya mengevaluasi faktor motivasi yang berpengaruh pada tenaga ahli konsultan konstruksi di Medan. Hal ini turut mempengaruhi pola berpikir responden yang secara garis besar merupakan lulusan sarjana. Tidak seperti penelitian di Thailand yang melihat industri konstruksi secara keseluruhan dengan variasi pekerjaan dan tingkat pendidikan yang lebih beragam. Namun tidak dipungkiri, masih banyak faktor yang harus mendapat perhatian jika menginginkan karyawan di konstruksi termotivasi secara efektif. Dan hal ini bukan hanya sekedar peningkatan gaji, namun lebih kearah pendekatan secara psikologis.

Jika dibandingkan dengan penelitian di Melbourne (Smithers, G.L, Walker, H.T, 2000), yang menempati peringkat pertama adalah pekerjaan



yang menantang. Dalam hirarki kebutuhan Maslow, hal ini menempati kategori *needs for self actualization* yang merupakan peringkat tertinggi dalam motivasi, mereka memiliki keinginan berkembang dari dalam dirinya. Bila dihubungkan dengan teori Herzberg, staf profesional di Melbourn menganggap faktor instrinsiklah yang mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja. Namun penelitian ini juga menyebutkan bahwa industri konstruksi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik bagi staf profesionalnya, hal ini juga bisa diterapkan di Indonesia, yang menganggap faktor instrinsik yang merupakan faktor berpengaruh dalam meningkatkan motivasi.

Sementara jika dibandingkan dengan penelitian di Hongkong (Ng, ST, Skitmore, RM, Larn, K.C, Poon, A.W.C,2003), yang meneliti pekerja pada proyek konstruksi, menempatkan jumlah personel yang sebanding dengan pekerjaan menjadi motivasi yang paling berpengaruh. Hal ini disebabkan oleh subjek penelitian ini adalah pekerja konstruksi, sehingga hal ini sangat berpengaruh. Pada penelitian ini terlihat bahwa waktu yang terbuang karena kurangnya motivasi sebanyak 13,6 jam kerja/minggu, hal ini tentunya sangat merugikan bagi pemilik proyek. Dalam hirarki kebutuhan Maslow, faktor – faktor yang berpengaruh di Hongkong di kategorikan sebagai kategori *social needs*. Dimana pekerja masih membutuhkan rasa dapat diterima dan rasa turut memiliki. Namun, jika dibandingkan dengan penelitian ini, dimana faktor gaji yang mencukupi masih termasuk dalam 5 peringkat teratas faktor yang berpengaruh, penelitian di Hongkong tidak memasukkan hal tersebut sebagai faktor yang berpengaruh, hal ini mungkin terjadi karena gaji yang

didapat pekerja konstruksi di Hongkong sudah mencukupi untuk kehidupan sehari – hari. Dan jika dihubungkan dengan teori Herzberg, hal ini dimasukkan ke *dalam hygienic factors* yang menempatkan faktor – faktor ekstrinsik sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi.

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa keempat penelitian menunjukkan kesamaan terhadap faktor perlakuan yang menyenangkan dari atasan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi. Hal ini menunjukkan dimanapun pekerja itu berada, dalam keadaan sosial ekonomi yang sudah mapan sekalipun, tetap membutuhkan *social needs* atas perhatian, perlakuan yang baik dari atasan dan rasa diterima.

Dari penelitiannya Herzberg menyimpulkan bahwa apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada faktor – faktor yang sifatnya intrinsik. Sebaliknya apabila seseorang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor ekstrinsik. Hal ini mungkin dikarenakan bahwa pekerja merasa dikontrol untuk mencapai tujuan tertentu sedangkan di lain pihak mereka juga butuh lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ini tugas bagi perusahaan untuk melakukan usaha – usaha yang dapat memberikan kenyamanan bagi tenaga ahli sekaligus melakukan usaha – usaha yang sifatnya ekstrinsik tapi mempengaruhi kepuasan tenaga ahli yang bersifat intrinsik. Yang ternyata menempati tempat teratas paling berpengaruh dalam penelitian ini.

#### **4.5 Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Data Umum Responden**

Analisa faktor motivasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan faktor motivasi jika dilihat dari usia dan pengalaman kerja sebagai tenaga ahli di perusahaan konsultan konstruksi.

##### **4.5.1 Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Usia**

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui faktor motivasi yang paling berpengaruh pada tenaga ahli yang berusia 25 - 35 tahun, 36 - 45 tahun, 46 - 50, 46 - 50 tahun dan usia 50 tahun keatas serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan faktor motivasi berdasarkan usia.

Jika dilihat dari nilai *mean* faktor motivasi yang paling berpengaruh dari masing-masing kelompok usia akan tampak perbedaan antara tenaga ahli yang berusia 25 - 35 tahun, 36 - 45 tahun, 46 - 50, 46 - 50 tahun dan usia 50 tahun keatas seperti dijelaskan pada Tabel 4.4 dibawah ini. Cara perhitungan nilai *mean* dilakukan dengan menjumlahkan seluruh skor dari jawaban kuesioner dari responden yang memiliki rentang umur tertentu kemudian dibagi dengan jumlah responden pada rentang umur tersebut seperti pada perhitungan nilai *mean* tingkat pengaruh motivasi.



Contoh: untuk faktor pertama yakni adanya pengakuan atas pekerjaan, hasil dari kuesioner didapat nilai variabel yang menggunakan skala likert:

3,3,3,5,5,5,5,5,5,3,4,5,5

Jika dijumlahkan:

$$3+3+3+5+5+5+5+5+5+3+4+5+5 = 61$$

Dengan jumlah sampel yang memiliki usia 25-35 tahun sebanyak 14 responden.

Menggunakan rumus  $Me = \frac{\sum x_i}{n}$

Dimana : Me = rata-rata (*mean*)

$X_i$  = nilai X ke i sampai ke-n

N = jumlah individu

Jadi, mean adalah jumlah skor keseluruhan dibagi dengan jumlah responden.

$$\begin{aligned} \text{Maka, diperoleh nilai} &= 61/14 \\ &= 4,36 \end{aligned}$$

Keseluruhan penilaian faktor-faktor disajikan pada Tabel 4.4 dibawah ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel dan disusun berdasarkan peringkat (*ranking*).

Tabel 4.4 Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Usia

No	Faktor Motivasi	Usia (tahun)							
		25 - 35		36 - 45		46 - 50		> 50	
		M	R	M	R	M	R	M	R
1	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk kritikan maupun pujian dari atasan.	4,36	4	3,46	16	3,13	16	3,75	7
2	Deadline penyerahan pekerjaan.	3,64	11	3,42	17	4,13	4	4,33	1
3	Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri.	3,21	18	3,27	19	3,50	11	3,42	10
4	Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan yang ada.	3,85	8	3,81	8	3,75	9	3,33	12
5	Gaji yang mencukupi	5	1	4,46	1	4,75	1	4,25	2

No	Faktor Motivasi	Usia (tahun)							
		25 - 35		36 - 45		46 - 50		> 50	
		M	R	M	R	M	R	M	R
6	Perlakuan menyenangkan dari atasan (teguran, perlakuan yang adil)	3,86	7	3,92	6	3,38	13	3,42	11
7	Fasilitas kerja yang memadai	4,50	3	4,35	3	4,00	6	4,25	3
8	Adanya program instruksi / pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan.	3,57	13	3,54	12	3,13	17	3,25	14
9	Pekerjaan yang menantang	3,50	14	3,31	18	3,63	10	4,00	5
10	Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal.	4,29	6	4,08	4	4,13	5	4,17	4



No	Faktor Motivasi	Usia (tahun)							
		25 - 35		36 - 45		46 - 50		> 50	
		M	R	M	R	M	R	M	R
11	Adanya pengawasan dari atasan	3,50	15	3,54	13	2,63	19	3,08	16
12	Adanya tanggung jawab pribadi	4,36	5	3,73	9	4,25	3	4,00	6
13	Perbedaan gender	2,43	20	2,92	20	3,25	15	2,50	19
14	Program perencanaan pekerjaan yang baik.	3,71	10	4,00	5	3,88	8	3,33	13
15	Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil perencanaan	3,79	9	3,62	10	3,50	12	3,50	9
16	Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	3,14	19	3,58	11	3,13	18	2,42	20
17	Kecakapan staf yang lain	3,43	16	3,54	14	3,38	14	2,92	18

No	Faktor Motivasi	Usia (tahun)							
		25 - 35		36 - 45		46 - 50		> 50	
		M	R	M	R	M	R	M	R
18	Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	3,43	17	3.54	15	2,25	20	3,25	15
19	Adanya kerja lembur	3,64	12	3.92	7	4,00	7	3,00	17
20	Adanya bonus yang diberikan	4,62	2	4.38	2	4,75	2	3,58	8

Keterangan: M = Mean R = Ranking

Tenaga ahli yang berusia 25-35 tahun menganggap gaji yang mencukupi, adanya bonus yang diberikan, fasilitas kerja yang memadai, adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk kritikan maupun pujian dari atasan serta adanya tanggung jawab pribadi merupakan faktor motivasi yang penting.

Sedangkan pada tenaga ahli yang berusia 36 - 45 tahun juga menganggap gaji yang mencukupi merupakan faktor motivasi yang paling berpengaruh.

Begitu juga dengan tenaga ahli yang berusia 46-50 tahun yang menganggap gaji yang mencukupi merupakan faktor yang penting.

Dan tenaga ahli yang berusia diatas 50 tahun menganggap deadline penyerahan pekerjaan dan gaji yang mencukupi merupakan faktor motivasi yang paling berpengaruh.

Tenaga ahli yang berusia diatas 50 tahun menganggap deadline penyerahan pekerjaan dan gaji yang mencukupi merupakan faktor motivasi yang paling berpengaruh.

Hal ini dapat dipahami tenaga ahli yang berusia muda yaitu usia 25 tahun - 30 tahun masih memperhitungkan dan mempertimbangkan gaji ataupun bonus yang diberikan. Hal ini merupakan akibat dari gaji yang mereka peroleh tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan kebutuhan mereka sendiri. Standar gaji untuk tenaga ahli diberikan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki. Hal ini juga akibat dari banyaknya tenaga kerja muda yang bermunculan di dalam pekerjaan konstruksi. Para tenaga ahli pemula ini bersedia mengambil pekerjaan meskipun gaji yang diberikan tidak terlalu besar, dengan anggapan untuk menambah ilmu serta pengalaman kerja.

Pada tenaga ahli yang berusia 36 - 45 tahun, menganggap gaji yang mencukupi, bonus yang diberikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi. Hal ini disebabkan semakin meningkatnya harga kebutuhan pokok dan kebutuhan rumah tangga, sedangkan penghasilan yang mereka peroleh tidak bertambah atau tetap.



Tenaga ahli yang berusia 46 – 50 tahun juga menganggap gaji yang mencukupi dan bonus yang diberikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi. Biaya kebutuhan rumah tangga, biaya pendidikan anak – anak dan biaya lain – lain menjadi alasan mereka mengapa gaji yang mencukupi dan bonus yang diberikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi.

Tenaga ahli yang berusia diatas 50 tahun menganggap menganggap deadline penyerahan pekerjaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi. Hal ini disebabkan karena mereka dengan pengalaman kerja yang telah banyak menyelesaikan pekerjaan proyek merasa tertantang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain deadline penyerahan pekerjaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi, gaji yang mencukupi merupakan faktor motivasi yang juga paling berpengaruh. Namun bila dibandingkan dengan tenaga ahli lainnya, pada tenaga ahli yang berusia diatas 50 tahun, gaji yang mencukupi hanya menduduki posisi kedua. Hal ini dikarenakan, kebanyakan dari mereka telah memiliki gaji yang mencukupi. Karena pengalaman berbanding lurus dengan penghasilan.

Dari keseluruhan faktor – faktor diatas ada faktor yang memiliki kesamaan pengaruhnya antara kelompok usia yang berbeda – beda yaitu gaji yang mencukupi dan bonus yang diberikan. Faktor

gaji bukan saja mengenai besarnya tapi juga ketepatan waktu, sesuai dengan proporsi kerja dan kemampuan, serta tunjangan yang diberikan kepada tenaga ahli, seperti tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja.

#### **4.5.2 Analisa Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Pengalaman Kerja Sebagai Tenaga Ahli**

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan faktor motivasi tenaga ahli antara yang sudah bekerja kurang dari 4 tahun, 4-10 tahun dan diatas 10 tahun. Dari nilai *mean* faktor motivasi masing-masing kelompok dapat terlihat perbedaan pengaruh faktor motivasi yang berpengaruh bagi tenaga ahli. Hal ini dapat dilihat di Tabel. 4.5 dibawah ini. Cara perhitungan nilai *mean* dilakukan dengan menjumlahkan seluruh skor dari jawaban kuesioner dari responden yang memiliki pengalaman kerja tertentu kemudian dibagi dengan jumlah responden pada rentang tahun pengalaman bekerja tersebut.

Contoh: untuk faktor pertama yakni adanya pengakuan atas pekerjaan, hasil dari kuesioner didapat nilai variabel yang menggunakan skala likert:

2,3,3,3,3,4,5,5,5,5,5,5,5,5,5

Jika dijumlahkan:

$$2+3+3+3+3+4+5+5+5+5+5+5+5+5+5 = 66$$

Dengan jumlah sampel yang memiliki pengalaman bekerja selama kurang dari 4 tahun sebanyak 16 responden.

Menggunakan rumus  $Me = \frac{\sum x_i}{n}$

Dimana : Me = rata-rata (*mean*)

$X_i$  = nilai X ke i sampai ke-n

N = jumlah individu

Jadi, mean adalah jumlah skor keseluruhan dibagi dengan jumlah responden.

Maka, diperoleh nilai =  $66/16$   
= 4,13

Keseluruhan penilaian faktor-faktor disajikan pada Tabel 4.5 dibawah ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel. Dan disusun berdasarkan peringkat (*ranking*).

Tabel 4.5 Pengaruh Faktor Motivasi Berdasarkan Lama Bekerja

No	Faktor Motivasi	Lama Bekerja (Tahun)					
		< 4		4-10		> 10	
		M	R	M	R	M	R
1	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk	4,13	6	3,38	15	3,75	4
2	Deadline penyerahan pekerjaan.	3,75	10	3,70	10	4,00	3



No	Faktor Motivasi	Lama Bekerja (Tahun)					
		< 4		4-10		> 10	
		M	R	M	R	M	R
3	Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari	3,44	14	3,35	16	2,50	17
4	Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan yang ada.	3,81	8	3,73	9	2,75	15
5	Gaji yang mencukupi	5,00	1	4,48	1	3,50	7
6	Perlakuan menyenangkan dari atasan (teguran, perlakuan yang adil)	3,81	9	3,78	8	3,00	11
7	Fasilitas kerja yang memadai	4,56	2	4,18	3	4,25	2
8	Adanya program instruksi / pengarahan atasan sebelum dan	3,56	12	3,43	14	3,00	12
9	Pekerjaan yang menantang	3,44	15	3,55	12	3,75	5
10	Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara	4,25	7	4,08	4	4,50	1
11	Adanya pengawasan dari atasan	3,56	13	3,23	18	3,25	8
12	Adanya tanggung jawab pribadi	4,19	5	3,95	5	3,75	6
13	Perbedaan gender	2,38	20	2,95	20	2,50	18

No	Faktor Motivasi	Lama Bekerja (Tahun)					
		< 4		4-10		> 10	
		M	R	M	R	M	R
14	Program perencanaan pekerjaan yang baik.	3,75	11	3,95	6	2,25	20
15	Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil	3,88	7	3,58	11	3,00	13
16	Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	3,06	19	3,23	19	3,25	9
17	Kecakapan staf yang lain	3,44	16	3,50	13	2,50	19
18	Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	3,38	18	3,25	17	3,25	10
19	Adanya kerja lembur	3,44	17	3,85	7	3,00	14
20	Adanya bonus yang diberikan	4,50	3	4,48	2	2,75	16

Keterangan: M = Mean R = Ranking

Tenaga ahli yang telah bekerja kurang dari 4 tahun menganggap gaji yang mencukupi merupakan faktor yang paling mempengaruhi. Begitu juga dengan tenaga ahli yang bekerja 4-10 tahun menganggap gaji yang mencukupi merupakan faktor yang paling mempengaruhi, sementara tenaga ahli yang telah bekerja diatas 10 tahun menganggap komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal., fasilitas kerja yang

memadai dan deadline penyerahan pekerjaan merupakan faktor yang paling berpengaruh.

Hal ini disebabkan karena tenaga ahli yang baru memiliki pengalaman dibawah 10 tahun membutuhkan gaji yang mencukupi untuk kebutuhan pribadi mereka sendiri maupun keluarga, namun mereka juga mengetahui bahwa gaji yang diperoleh tenaga ahli di perusahaan konsultan konstruksi didasarkan pada tingkat pendidikan dan tahun pengalaman bekerja sesuai dengan standar gaji yang berlaku.

Sedangkan tenaga ahli yang telah bekerja diatas 10 tahun menganggap komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal merupakan faktor yang paling berpengaruh. Karena tenaga ahli yang telah bekerja diatas 10 tahun merupakan pemimpin tim (team leader) yang bertugas mengkoordinir tenaga ahli lainnya dalam suatu perusahaan dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Sehingga komunikasi antar staf yang baik sangat dibutuhkan agar dapat bekerja secara maksimal.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Hasil penelitian pada 20 perusahaan konsultan konstruksi di Medan, dengan 60 responden tenaga ahli dapat disimpulkan bahwa:

1. Faktor yang berpengaruh dalam memotivasi tenaga ahli, yaitu : gaji yang mencukupi, adanya bonus yang diberikan, fasilitas kerja yang memadai, komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal, dan adanya tanggung jawab pribadi;
2. Faktor – faktor motivasi pada pekerja di industri konstruksi sangat berbeda di setiap negara, bergantung pada variasi pekerjaan, latar belakang sosial ekonomi dan budaya. Namun demikian ada kesamaan yang mendasar, bahwa perlakuan yang menyenangkan dari atasan merupakan faktor yang dapat meningkatkan motivasi, hal ini menunjukkan adanya kebutuhan akan rasa sosial (social needs) pada setiap orang;
3. Adanya perbedaan kebutuhan terhadap faktor motivasi bergantung pada tingkat usia dan pengalaman kerja, hal ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk melakukan pendekatan yang lebih baik kepada tenaga ahli guna melakukan motivasi;

4. Motivasi yang selama ini diberikan perusahaan belum tepat sasaran, sehingga tenaga ahli yang dimiliki tidak bekerja secara maksimal. Untuk itu diharapkan dengan penelitian ini perusahaan lebih fokus terhadap faktor – faktor yang dapat meningkatkan motivasi tenaga ahli.

## .5.2 SARAN

Dari kesimpulan hasil penelitian pada 20 perusahaan konsultan konstruksi di Medan, dengan 60 responden tenaga ahli dapat direkomendasikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan konsultan konstruksi lebih memperhatikan terhadap faktor – faktor motivasi yang paling berpengaruh pada tenaga ahli, sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga ahli seperti yang diharapkan perusahaan;
2. Motivasi yang diberikan perusahaan konsultan konstruksi sebaiknya sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kepentingan tenaga ahli guna meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kepada faktor intrinsik (*hygiene factor*), terutama dengan menggunakan pendekatan psikologis;
3. Motivasi yang berbeda dapat dilakukan perusahaan konsultan konstruksi sesuai dengan tingkat usia serta pengalaman kerja tenaga ahli yang dimiliki perusahaan tersebut;

## DAFTAR PUSTAKA

- Winardi, J. Prof.Dr.SE. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosidah & Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeharto, Imam. 1998. *Manajemen Proyek (Dari Konseptual Sampai Operasional)*. Jakarta: Erlangga.
- HM, Jogyanto. Prof.Akt.MBA.Ph.D. 2008. *Metedologi Penelitian Sistem Informasi*. Bulaksumur: Andi
- Hariandja, M.T.E. Drs. M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Asnawi, S. 2002. *Teori motivasi: Dalam pendekatan psikologi industry dan organisasi*, Jakarta: Studia Press.
- Djendoko, D. 2003. *Motivasi kerja pekerja pada beberapa proyek konstruksi di Surabaya*. Tesis No. 060/MTS/2003, Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja*, Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma
- Hartono Widi, Wiguna, dan Ratnasari Vita. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keberhasilan Proyek Pada Perusahaan Jasa Konsultansi*. Surabaya: Institut Teknologi Surabaya.



## Kuesioner

### Data responden

1. Nama perusahaan :
2. Nama responden :
3. Jenis kelamin : pria / wanita \*
4. Usia : tahun
5. Keahlian :
6. Berapa lama anda sudah bekerja di bidang konsultan konstruksi :  
..... tahun
7. Berapa lama anda sudah bekerja di perusahaan ini: ..... tahun
8. Pendidikan terakhir :  S1, Jurusan.....  
 S2, Jurusan.....  
 S3, Jurusan.....  
 Lain-lain.....

(\* : pilihlah salah satu jawaban)

## **Analisa Faktor - Faktor Motivasi Tenaga Ahli Pada Perusahaan Konsultan Konstruksi.**

Berilah penilaian anda mengenai tingkat pengaruh dan frekuensi kejadian faktor-faktor dibawah ini dapat meningkatkan motivasi anda dalam bekerja, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu angka yang tersedia.

Angka 1 sampai 5 menunjukkan tingkat pengaruh

- 1 : Sangat tidak berpengaruh
- 2 : Tidak berpengaruh
- 3 : Berpengaruh
- 4 : Agak berpengaruh
- 5 : Sangat berpengaruh

Angka 1 sampai 5 menunjukkan tingkat frekuensi.

- 1 : Tidak pernah
- 2 : Jarang
- 3 : Pernah
- 4 : Agak Sering
- 5 : Selalu

1. Apakah adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk kritikan maupun pujian dari atasan mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

2. Apakah adanya batas waktu (*deadline*) penyerahan pekerjaan mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

3. Apakah adanya pengulangan pekerjaan yang diakibatkan oleh pemeriksaan dari pemilik pekerjaan (*owner*) ataupun kesalahan sendiri mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

4. Apakah adanya jumlah personel sebanding dengan pekerjaan yang ada mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

5. Apakah adanya gaji yang mencukupi mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |



6. Apakah adanya perlakuan menyenangkan dari atasan (teguran, perlakuan yang adil) mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

7. Apakah adanya fasilitas kerja yang memadai mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

8. Apakah adanya program instruksi / pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

9. Apakah adanya pekerjaan yang menantang mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

10. Apakah adanya komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

11. Apakah adanya pengawasan dari atasan (pimpinan) mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

12. Apakah adanya tanggung jawab pribadi mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

13. Apakah adanya perbedaan gender mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

14. Apakah adanya program perencanaan pekerjaan yang baik mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?.

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

15. Apakah adanya campur tangan pemilik proyek (owner) terlalu besar terhadap hasil perencanaan mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |



16. Apakah adanya perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

17. Apakah adanya kecakapan staf yang lain mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

18. Apakah adanya peraturan yang harus ditaati di kantor mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

19. Apakah adanya kerja lembur mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |

20. Apakah adanya bonus yang diberikan mempengaruhi bapak/ibu di dalam bekerja?

*Tingkat pengaruh :*

- |                             |                     |                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. Sangat tidak berpengaruh | 3. Berpengaruh      | 5. Sangat berpengaruh |
| 2. Tidak berpengaruh        | 4. Agak berpengaruh |                       |

*Tingkat frekuensi :*

- |                 |                |           |
|-----------------|----------------|-----------|
| 1. Tidak pernah | 3. Pernah      | 5. Selalu |
| 2. Jarang       | 4. Agak sering |           |



### 1. Tingkat Pengaruh Faktor Motivasi

NO	FAKTOR MOTIVASI	FREKUENSI JAWABAN					SKOR	PERSENTASI	PENGARUH
		1	2	3	4	5			
1	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk kritikan maupun pujian dari atasan.	2	3	29	4	22	221	73,67	Kuat
2	Deadline penyerahan pekerjaan.	0	3	30	6	21	225	75,00	Kuat
3	Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan olen pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri.	0	7	36	8	9	199	66,33	Kuat
4	Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan yang ada.	0	7	24	8	21	273	74,33	Kuat
5	Gaji yang mencukupi	2	4	2	1	51	275	91,67	Sangat Kuat
6	Perlakuan menyenangkan dari atasan (teguran, perlakuan yang adil)	0	1	35	3	21	224	74,67	Kuat
7	Fasilitas kerja yang memadai	0	0	18	7	35	257	85,67	Sangat Kuat
8	Adanya program instruksi / pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan.	1	3	39	3	14	206	68,67	Kuat

NO	FAKTOR MOTIVASI	FREKUENSI JAWABAN					SKOR	PERSENTASI	PENGARUH
		1	2	3	4	5			
9	Pekerjaan yang menantang	0	2	36	10	12	212	70,67	Kuat
10	Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal.	0	0	25	1	34	249	83,00	Sangat Kuat
11	Adanya pengawasan dari atasan	1	17	19	8	15	199	66,33	Kuat
12	Adanya tanggung jawab pribadi	0	1	26	5	28	240	80,00	Kuat
13	Perbedaan gender	6	23	14	13	4	166	55,33	Cukup
14	Program perencanaan pekerjaan yang baik	0	6	27	1	26	227	75,67	Kuat
15	Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil perencanaan	2	4	26	11	17	217	72,33	Kuat
16	Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	3	13	24	10	10	191	63,67	Kuat
17	Kecakapan staf yang lain	1	8	30	7	14	205	68,33	Kuat
18	Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	3	11	27	4	15	197	65,67	Kuat
19	Adanya kerja lembur	1	7	23	8	21	221	73,67	Kuat
20	Adanya bonus yang diberikan	0	2	15	4	39	260	86,67	Sangat Kuat

## 2. Frekuensi Faktor Motivasi

NO	FAKTOR MOTIVASI	FREKUENSI JAWABAN					SKOR	PERSENTASI	PENGARUH
		1	2	3	4	5			
1	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk kritikan maupun pujian dari atasan.	2	11	30	12	5	187	62,33	Sering
2	Deadline penyerahan pekerjaan.	2	4	20	19	15	221	73,67	Sering
3	Pengulangan pekerjaan yang diakibatkan olen pemeriksaan dari owner ataupun kesalahan sendiri.	5	34	17	2	2	142	47,33	Kadang-Kadang
4	Jumlah personel sebanding dengan pekerjaan yang ada.	4	9	31	9	7	186	62,00	Sering
5	Gaji yang mencukupi	4	4	23	10	19	216	72,00	Sering
6	Perlakuan menyenangkan dari atasan (teguran, perlakuan yang adil)	3	19	24	8	6	175	58,33	Kadang-Kadang
7	Fasilitas kerja yang memadai	1	10	18	8	23	222	74,00	Sering
8	Adanya program instruksi / pengarahan atasan sebelum dan selama berlangsungnya pekerjaan.	1	14	12	14	19	216	72,00	Sering



NO	FAKTOR MOTIVASI	FREKUENSI JAWABAN					SKOR	PERSENTASI	PENGARUH
		1	2	3	4	5			
9	Pekerjaan yang menantang	5	21	21	9	4	166	55,33	Kadang-Kadang
10	Komunikasi antar staf yang baik sehingga dapat bekerja secara maksimal.	0	5	10	11	34	254	84,67	Selalu
11	Adanya pengawasan dari atasan	0	1	26	5	28	240	80,00	Sering
12	Adanya tanggung jawab pribadi	0	4	18	6	32	246	82,00	Selalu
13	Perbedaan gender	12	22	20	1	5	145	48,33	Kadang-Kadang
14	Program perencanaan pekerjaan yang baik	0	8	11	8	33	246	82,00	Selalu
15	Campur tangan pemilik proyek terlalu besar terhadap hasil perencanaan	5	22	11	16	6	176	58,67	Kadang-Kadang
16	Perjalanan ke tempat kerja yang tidak terlalu jauh	6	14	18	8	14	190	63,33	Sering
17	Kecakapan staf yang lain	1	17	21	9	12	194	64,67	Sering
18	Adanya peraturan yang harus ditaati di kantor	1	13	11	15	20	220	73,33	Sering
19	Adanya kerja lembur	0	31	11	16	2	169	56,33	Kadang-Kadang
20	Adanya bonus yang diberikan	5	24	18	7	6	165	55,00	Kadang-Kadang

**PHOTO DOKUMENTASI**

Photo 1. Pengisian Kuesioner Oleh Tenaga Ahli Konsultan Konstruksi

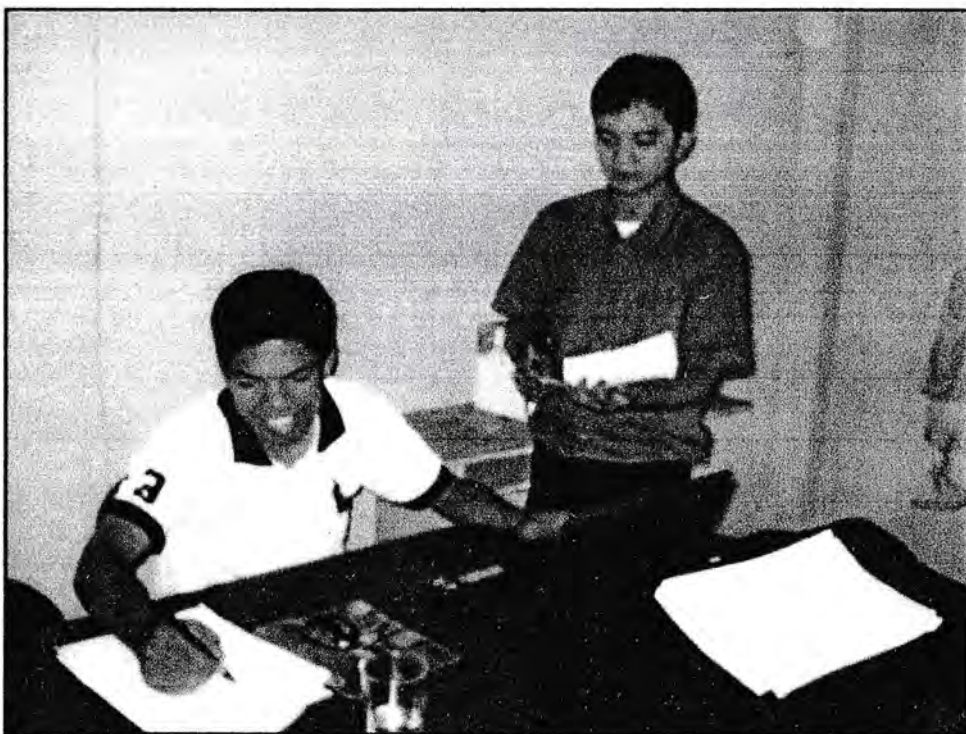


Photo 2. Pengisian Kuesioner Oleh Tenaga Ahli Konsultan Konstruksi