

ANALISA PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BIDANG TEKNIK SIPIL DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA (STUDI KEGIATAN PEMBANGUNAN GEDUNG RAWAT INAP RSUD H. ANSYARI SALEH BANJARMASIN)

Tezar Aulia Rachman²⁾, Muhammad Gunawan Perdana²⁾

Program Studi Teknik Sipil Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari

Email: *tezarar@yahoo.co.id*

ABSTRAK

Produktivitas adalah sebuah tujuan atau goal yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan baik perusahaan apapun termasuk perusahaan jasa konstruksi pada bidang teknik sipil, banyak hal yang diusahakan oleh suatu perusahaan untuk memaksimalkan peningkatan produktivitasnya melalui tenaga kerja, baik yang berupa sistem pengupahan maupun mengupayakan sarana penunjang semangat kerja lainnya. Sebagai salah satu faktor produktivitas kerja dan sekaligus mereka sebagai manusia, makhluk sosial yang tentunya mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan keinginan, dalam melaksanakan pekerjaan didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi kerja tertentu, keinginan-keinginan dari pekerja diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan dan sebaliknya perusahaan mengharapkan para tenaga kerja berperilaku dalam bekerja menurut aturan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidangnya. Beberapa faktor yang dapat memberikan motivasi kerja antara lain keamanan, keselamatan, jenis pekerjaan, pengupahan, pengawasan, masa depan dan lain sebagainya. Faktor-faktor tersebut di atas diteliti dari setiap tenaga kerja dan dikorelasi dengan acuan produksi kerja masing-masing, sedangkan ukuran dari produktivitas sudah merupakan acuan baku analisa satuan kerja.

Kata Kunci: Produktivitas, Motivasi Kerja dan Analisa Satuan Pekerjaan.

ABSTRACT

Productivity is a goal to be achieved by any companies including construction service company in civil engineering field. A lot of effort has been made by a company to maximize the increase of its productivity through labors, either in the form of payment mechanism or supporting facilities for work spirit. As one of work productivity factors and as human being, social creature definitely has needs and wants. In accomplishing their work, workers are driven by motives or particular motivation. Workers' wants and desires are expected to be fulfilled by companies and vice versa, the companies expect that the workers can act and work based on the regulation in their field. Some factors which can give work motivation are security, safety, types of work, payment, supervision, future and so forth. The factors are investigated from every worker and correlated with the reference of each work production, while the measure of the productivity has been the standard reference of work unit analysis.

Keywords: productivity, work motivation, work unit analysis

1. PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumberdaya manusia dikenal adanya pendekatan pengembangan sumberdaya manusia (*human resources development approach*). Pada dasarnya pengembangan sumberdaya manusia ini menitikberatkan pada manusia sebagai titik pusat dari segalanya. Manusia merupakan sumber prestasi, sumber ide dan sumber mutu.

Tenaga kerja merupakan salah satu penunjang produktivitas kerja, oleh sebab itu pimpinan perusahaan selalu berusaha memaksimalkan peningkatan produktivitas

melalui tenaga kerjanya baik yang berupa sistem pengupahan maupun sarana penunjang kerja lainnya.

Sebagai salah satu faktor produktivitas kerja dan sekaligus sebagai makhluk sosial, para pekerja mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pekerja didorong oleh beberapa motif atau mempunyai motivasi-motivasi tertentu. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja para pekerja, salah satunya adalah motivasi kerja, tenaga kerja dengan keinginan-

keinginan tertentu mengharapkan sesuatu yang akan dipenuhi oleh perusahaan dan sebaliknya dimana perusahaan mengharapkan tenaga para pekerjanya untuk berperilaku menurut perilaku tertentu.

Tanggung jawab material inilah yang penulis maksud dengan pengarahan atau memotivasi, karena pada pokoknya memotivasi merupakan suatu keterampilan dalam menyelaraskan kepentingan tenaga kerja dan kepentingan perusahaannya, kepentingan tenaga kerja dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran perusahaan. Melalui motivasi kerja maka produktivitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan. Peningkatan produktivitas ini hanya dapat direalisasikan jika didukung oleh sistem manajemen yang baik dan tenaga kerja yang termotivasi, sehingga faktor manusia memegang peranan yang penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan motivasi kerja?
- b. Faktor yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas?
- c. Bagaimana tanggapan terhadap faktor motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik tenaga kerja?

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dengan produksi.
- b. Dapat mengidentifikasi faktor motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas.
- c. Mengetahui perbedaan tanggapan terhadap faktor-faktor motivasi kerja ditinjau dari masa kerja, tingkat pendidikan dan jabatan.

Target Luaran Penelitian:

- a. Bagi dosen dengan keahlian manajemen rekayasa konstruksi memberikan motivasi dalam beraktivitas dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- b. Bagi mahasiswa menambah hazanah bahan/ilmu dalam bidang rekayasa konstruksi.
- c. Hasil ini akan diusahakan dipublikasikan pada majalah nasional konstruksi di kelola oleh asosiasi konsultan dan kontraktor.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum membahas konsep-konsep, variabel-variabel, serta teori yang digunakan dalam penelitian ini maka pertama-tama penulis akan menjelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan materi yang akan dibahas dalam permasalahan ini.

2.1 Pengertian Motivasi

Keefektifan seorang manajer ditentukan oleh kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan para bawahannya.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang ia perbuat karena takut akan sesuatu. Seperti dalam hal seseorang ingin naik pangkat, maka perbuatan-perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi motif atau pendorong di sini yaitu karena adanya kebutuhan.

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*driver*). Demikian juga dalam mendefinisikan motivasi, menurut:

1. Drs. T. Hani Handoko:

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

2. Bernard Berendoom dan Gary A. Stoner:

Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

3. Drs. Moh. As'ad:

Motivasi adalah proses dinamis yang terjadi dalam diri individu yang menimbulkan tingkah laku yang terarah pada suatu maksud dan tujuan dengan rela dan gembira.

4. Gibson, Ivancevich, Donnely dalam bukunya Organization, motivasi artinya sebagai berikut:

Konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku, yang digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat.

2.2 Masalah Dalam Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, sehingga banyak ahli telah mencoba untuk mengembangkan berbagai teori tentang motivasi.

Persoalan-persoalan mengenai motivasi dibagi ke dalam tiga fase sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berlaku pada awal dari *performance* perusahaan.
2. Faktor-faktor yang berlaku pada awal tiap sub fase dari *performance*.
3. Faktor-faktor yang berlaku pada waktu mempertahankan *performance*.

2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang pekerja yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan perusahaan, imbalan uang dan non uang, lingkungan perusahaan. Disamping faktor-faktor ekstern seperti di atas, motivasi juga dipengaruhi faktor-faktor intern yang melekat pada setiap orang seperti: pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan.

Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles, ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada motivasi, yaitu:

1. Ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*)
2. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)
3. Lingkungan kerja (*work situation characteristics*)

2.4 Produktivitas Kerja

Salah satu penyebab perusahaan sehingga mampu bersaing di pasaran adalah produktivitas kerja. Produktivitas sangat penting mengingat sumberdaya yang ada terbatas sedangkan permintaan bertambah.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu situasi mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu hari ini lebih baik dari kemarin. Dengan berpegang pada sikap mental tersebut berarti ada semacam tuntutan peningkatan keadaan yang terus menerus bagi manusia.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi yang berkesinambungan antar individu tenaga kerja dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungan pekerjaan. Secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai satuan ukuran sebaik mana berfungsinya suatu sistem organisasi.

2.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Motivasi kerja seorang akan mempengaruhi prestasi yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Prestasi kerja seorang karyawan yang baik otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan prestasi kerja yang baik, seorang karyawan pasti dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila motivasi kerjanya rendah, maka prestasi kerja juga akan menurun sehingga menyebabkan produktivitas kerja yang dicapai menjadi rendah.

Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas pada tingkat kelembagaan tergantung pada unsur pimpinan yang berperan pada kelembagaan itu. Motivasi pemimpin suatu perusahaan akan disesuaikan pada kriteria penilaian atas keberhasilannya dalam memimpin.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Adapun bentuk penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan yaitu bentuk penelitian dimana peneliti berhubungan dengan objek penelitian secara langsung di lapangan yang akan dilakukan dengan cara:

1. Wawancara (Interview)
2. Observasi (Pengamatan)
3. Kuesioner

3.2 Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk semua anggota populasi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Data Primer
Data primer diperoleh dengan cara berhubungan dengan objek penelitian

secara langsung yang akan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara (interview)
 - b. Observasi (pengamatan)
 - c. Kuesioner
2. Data Sekunder
Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi pustaka dan pencatatan data dari perusahaan untuk memperoleh gambaran teoritis dari masalah yang diteliti.

3.4 Metode Pengukuran Data

Data primer yang diperoleh merupakan jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada tenaga kerja. Data ini masih bersifat kualitatif maka harus dikuantitatifkan.

3.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Korelasi Berganda
2. Analisis Regresi Linear Berganda
3. Analisis Kai Kuadrat (*chi square*)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan pada 45 orang responden yang diambil dari tiga lokasi proyek konstruksi di Kota Banjarmasin Pembangunan Gedung Rawat Inap RSUD H. AnsyariSaleh Banjarmasin.

Dalam analisis data-data yang ada, penulis menggunakan bantuan komputer, yaitu dengan program SPSS Version 10.0. Adapun hasil dari perhitungan tersebut penulis berikan dalam bentuk lampiran. Hasil dari penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas tenaga kerja akan diuraikan pada pembahasan dari hasil data yang didapat.

4.1 Analisis Data Responden

Analisis ini digunakan untuk mengetahui identitas masing-masing responden dengan cara membagikan kuesioner yang harus diisi oleh setiap responden. Hasil dari kuesioner dapat dikelompokkan pada tabel-tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kurang dari 6 bulan	17	37,78%
Antara 6 bulan – 1	5	11,11%
Antara 1 – 2 tahun	3	6,67%
Antara 2 – 5 tahun	12	26,66%
Lebih dari 5 tahun	8	17,78%

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tidak tamat SD	5	11,11%
Tamat SD	4	31,11%
SMP	11	24,44%
SMA	15	33,34%
Akademi	0	0,00%

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Mandor	4	8,89%
Kepala tukang	7	15,56%
Tukang kayu	10	2,21%
Tukang batu	16	35,56%
Pekerja biasa	8	17,78%

4.2 Analisis Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi Kerja Secara Keseluruhan Dengan Produktivitas

Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dengan produktivitas. Faktor-faktor motivasi kerja disini yaitu keseluruhan faktor yang diteliti meliputi: faktor keamanan (x_1), faktor perusahaan (x_2), faktor jam kerja (x_3), dan faktor pengawasan (x_4).

Untuk mencari arah dan keeratan hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja dan produktivitas digunakan rumus korelasi berganda berikut ini:

$$r_{y(1,2,3,4)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + \dots + a_4 \sum x_4 y}{(\sum y^2)}}$$

4.3 Analisis Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi Kerja Secara Individu Dengan Produktivitas

Tujuan analisis ini untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel dependent yaitu produktivitas dengan variabel independent yaitu faktor-faktor motivasi kerja. Serta digunakan untuk mengetahui faktor motivasi kerja yang mempunyai pengaruh kuat terhadap produktivitas kerja tenaga kerja.

Dalam perhitungannya penulis menggunakan bantuan program SPSS Version 10.0. Hasil perhitungan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \sum x_1 + b_2 \sum x_2 + b_3 \sum x_3 + b_4 \sum x_4$$

4.4 Analisis Perbedaan Tanggapan Terhadap Faktor-faktor Motivasi Ditinjau Dari Perbedaan Karakteristik Responden

Analisis ini untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik responden yang meliputi masa kerja, jabatan dan tingkat pendidikan. Analisis yang dipakai adalah analisis *chi square*.

Rumus *chi square* (x_2) sebagai berikut:

$$x^2 = \sum_{i=j}^n \sum_{j=i}^k \left[\frac{(n_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}} \right]$$

4.5 Analisis *Chi Square* Terhadap Faktor-faktor Motivasi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perbedaan Masa Kerja

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tanggapan tenaga kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditinjau dari perbedaan masa kerja.

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Keamanan Ditinjau Dari Masa Kerja

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis *Chi Square* antara Keamanan dan Masa Kerja

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Lama Bekerja					Baris Total
	> 5 thn	2-5 thn	1-2 thn	6 bln- 1 thn	< 6 bln	
Kurang memuaskan		3 42.9% 30.0% 607%	1 14.3% 20.0% 2.2%	2 28.6% 40.0% 4.4%	1 14.3% 5.9% 2.2%	7 100.0% 15.6% 15.6%
Cukup memuaskan	3 30.0% 37.5% 6.7%	1 10.0% 10.0% 2.2%	1 10.0% 20.0% 2.2%	1 10.0% 20.0% 2.2%	4 40.0% 23.5% 8.9%	10 100.0% 22.2% 22.2%
Memuaskan	3 23.1% 37.5% 6.7%	2 15.4% 20.0% 4.4%	1 7.7% 20.0% 2.2%	1 7.7% 20.0% 2.2%	6 46.2% 35.3% 13.3%	13 100.0% 28.9% 28.9%
Sangat memuaskan	2 13.3% 25.0% 4.4%	4 26.7% 40.0% 8.9%	2 13.3% 40.0% 4.4%	1 6.7% 20.0% 2.2%	6 40.0% 35.3% 13.3%	15 100.0% 33.3% 33.3%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	10 22.2% 100% 22.2%	5 11.1% 100% 11.1%	5 11.1% 100% 11.1%	17 37.8% 100% 37.8%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 8,787 dan signifikansi 0.721

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Ditinjau Dari Masa Kerja

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 5.

Tabel 5.7 Hasil Analisis *Chi Square* antara Perusahaan dan Masa Kerja

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Lama Bekerja					Baris Total
	> 5 thn	2-5 thn	1-2 thn	6 bln- 1 thn	< 6 bln	
Kurang memuaskan		1 100% 10.0% 2.2%				1 100.0% 5.9% 2.2%
Cukup memuaskan	1 9.1% 12.5% 2.2%	2 18.2% 20.0% 4.4%	1 9.1% 20.0% 2.2%		7 63.6% 41.2% 15.6%	11 100.0% 24.4% 24.4%
Memuaskan	5 17.9% 62.5% 11.1%	6 21.4% 60.0% 13.3%	3 10.7% 60.0% 6.7%	4 14.3% 80.0% 8.9%	10 35.7% 58.8% 22.2%	28 100.0% 62.2% 62.2%
Sangat memuaskan	2 40.0% 25.0% 4.4%	1 20.0% 10.0% 2.2%	1 10.0% 10.0% 2.2%	1 10.0% 10.0% 2.2%		5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	10 22.2% 100% 22.2%	5 11.1% 100% 11.1%	5 11.1% 100% 11.1%	17 37.8% 100% 37.8%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 11,555 dan signifikansi 0.482

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Jam Kerja Ditinjau Dari Masa Kerja

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Analisis *Chi Square* antara Jam Kerja dan Masa Kerja

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Lama Bekerja					Baris Total
	> 5 thn	2-5 thn	1-2 thn	6 bln- 1 thn	< 6 bln	
Kurang memuaskan	1 100% 12.5% 2.2%					1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan			1 25.0% 20.0% 2.2%		3 75.0% 17.6% 6.7%	4 100.0% 8.9% 8.9%
Memuaskan	5 16.7% 62.5% 11.1%	9 30.0% 90.0% 20.0%	1 3.3% 20.0% 2.2%	3 10.0% 60.0% 6.7%	12 40.0% 70.6% 26.7%	30 100.0% 66.7% 66.7%
Sangat memuaskan	2 20.0% 25.0% 4.4%	1 10.0% 10.0% 2.2%	3 30.0% 60.0% 6.7%	2 20.0% 40.0% 4.4%	2 20.0% 11.8% 4.4%	10 100.0% 22.2% 22.2%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	10 22.2% 100% 22.2%	5 11.1% 100% 11.1%	5 11.1% 100% 11.1%	17 37.8% 100% 37.8%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 16,833 dan signifikansi 0.156

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Pengawasan Ditinjau Dari Masa Kerja

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Analisis *Chi Square* antara Pengawasan dan Masa Kerja

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Lama Bekerja					Baris Total
	> 5 thn	2-5 thn	1-2 thn	6 bln- 1 thn	< 6 bln	
Kurang memuaskan					1 100% 5.9% 2.2%	1 100.0% 5.9% 2.2%
Cukup memuaskan	2 13.3% 25.0% 4.4%	6 40.0% 60.0% 13.3%	1 6.7% 20.0% 2.2%		6 40.0% 35.3% 13.3%	15 100.0% 33.3% 33.3%
Memuaskan	4 16.7% 50.0% 8.9%	3 12.5% 30.0% 6.7%	4 16.7% 80.0% 8.9%	5 20.8% 100% 11.1%	8 33.3% 47.1% 17.8%	24 100.0% 53.3% 53.3%
Sangat memuaskan	2 40.0% 25.0% 4.4%	1 20.0% 10.0% 2.2%			2 40.0% 11.8% 4.4%	5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	10 22.2% 100% 22.2%	5 11.1% 100% 11.1%	5 11.1% 100% 11.1%	17 37.8% 100% 37.8%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 12,289 dan signifikansi 0.423

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

4.6 Analisis *Chi Square* Terhadap Faktor-faktor Motivasi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perbedaan Tingkat Pendidikan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tanggapan tenaga

kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditinjau dari perbedaan tingkat pendidikan.

Untuk memudahkan analisis masa kerja, masa kerja dibagi ke dalam dua bagian yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan tinggi dan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan rendah.

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Keamanan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 8.

Tabel 8 Hasil Analisis *Chi Square* antara Keamanan terhadap Tingkat Pendidikan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Tingkat Pendidikan				Baris Total
	SMA	SMP	SD	Tidak Tamat SD	
Kurang memuaskan	4 57.1% 36.7% 8.9%	3 42.9% 27.3% 6.7%			7 100.0% 15.6% 15.6%
Cukup memuaskan	4 40.0% 26.7% 8.9%	3 30.0% 27.3% 6.7%	3 30.0% 21.4% 6.7%		10 100.0% 22.2% 22.2%
Memuaskan	2 15.4% 13.3% 4.4%	3 23.1% 27.3% 6.7%	4 30.8% 28.6% 8.9%	4 30.8% 80.0% 8.9%	13 100.0% 28.9% 28.9%
Sangat memuaskan	5 33.3% 33.3% 11.1%	2 13.3% 18.2% 4.4%	7 46.7% 50.0% 15.6%	1 6.7% 20.0% 2.2%	15 100.0% 33.3% 33.3%
Kolom total	15 33.3% 100% 33.3%	11 24.4% 100% 24.4%	5 31.1% 100% 31.1%	5 11.1% 100% 11.1%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 14,471 dan signifikansi 0.107

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05 (9)} = 16,9190$

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Perusahaan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 9.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Jam Kerja Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 10.

Tabel 9 Hasil Analisis *Chi Square* antara Perusahaan terhadap Tingkat Pendidikan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Tingkat Pendidikan				Baris Total
	SMA	SMP	SD	Tidak Tamat SD	
Kurang memuaskan			1 100% 7.1% 2.2%		1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	3 23.3% 20.0% 6.7%	2 18.2% 18.2% 4.4%	6 54.5% 42.9% 13.3%		11 100.0% 24.4% 24.4%
Memuaskan	9 32.1% 60.0% 20.0%	7 25.0% 63.6% 15.6%	7 25.0% 50.0% 15.6%	5 17.9% 100% 11.1%	28 100.0% 62.2% 62.2%
Sangat memuaskan	3 60.0% 20.0% 6.7%	2 40.0% 18.2% 4.4%			5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	15 33.3% 100% 33.3%	11 24.4% 100% 24.4%	5 31.1% 100% 31.1%	5 11.1% 100% 11.1%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 10,847 dan signifikansi 0.286

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05 (9)} = 16,9190$

Tabel 10. Hasil Analisis *Chi Square* antara Jam Kerja terhadap Tingkat Pendidikan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Tingkat Pendidikan				Baris Total
	SMA	SMP	SD	Tidak Tamat SD	
1	2	3	4	5	6
Kurang memuaskan				1 100% 20.0% 2.2%	1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	1 25.0% 6.7% 2.2%		3 75.0% 21.4% 6.7%		4 100.0% 8.9% 8.9%
1	2	3	4	5	6
Memuaskan	12 40.0% 80.0% 26.7%	6 20.0% 54.5% 13.3%	9 30.0% 64.3% 20.0%	3 10.0% 60.0% 6.7%	30 100.0% 66.7% 66.7%
Sangat memuaskan	2 20.0% 13.3% 4.4%	5 50.0% 45.5% 11.1%	2 20.0% 14.3% 4.4%	1 10.0% 20.0% 2.2%	10 100.0% 22.2% 22.2%
Kolom total	15 33.3% 100% 33.3%	11 24.4% 100% 24.4%	14 31.1% 100% 31.1%	5 11.1% 100% 11.1%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 16,283 dan signifikansi 0.061

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05 (9)} = 16,9190$

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 11.

Tabel 11 Hasil Analisis *Chi Square* antara Pengawasan terhadap Tingkat Pendidikan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Tingkat Pendidikan				Baris Total
	SMA	SMP	SD	Tidak Tamat SD	
Kurang memuaskan				1 100% 20.0% 2.2%	1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	4 26.7% 26.7% 8.9%	2 13.3% 18.2% 4.4%	7 46.7% 50.0% 15.6%	2 13.3% 40.0% 4.4%	15 100.0% 33.3% 33.3%
Memuaskan	9 37.5% 60.0% 20.0%	8 33.3% 72.7% 17.8%	5 20.8% 35.7% 11.1%	2 8.3% 40.0% 4.4%	24 100.0% 53.3% 53.3%
Sangat memuaskan	2 40.0% 13.3% 4.4%	1 20.0% 9.1% 2.2%	2 40.0% 14.3% 4.4%		5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	15 33.3% 100% 33.3%	11 24.4% 100% 24.4%	14 31.1% 100% 31.1%	5 11.1% 100% 11.1%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 12,863 dan signifikansi 0.169

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(9)} = 16,9190$

4.7 Analisis *Chi Square* Terhadap Faktor-faktor Motivasi Tenaga Kerja Ditinjau Dari Perbedaan Jabatan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tanggapan tenaga kerja terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ditinjau dari perbedaan jabatan.

Untuk memudahkan analisis jabatan tenaga kerja dibagi ke dalam dua bagian yaitu tenaga kerja yang mempunyai jabatan sebagai tukang biasa (buruh) dan tukang berpengalaman (mandor, kepala tukang kayu dan tukang batu).

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Keamanan Ditinjau Dari Jabatan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 12.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Perusahaan Ditinjau Dari Jabatan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 13.

Tabel 12 Hasil Analisis *Chi Square* antara Keamanan Terhadap Jabatan

JumlahPersentase Baris Persentase Kolom	Jabatan					Baris Total	
	Pek. Biasa	Tk.Batu	Tk.Kayu	Kep. Tukang	Mandor		
1	2	3	4	5	6	7	
Kurang memuaskan	2 28.6% 25.0% 4.4%	3 42.9% 18.8% 6.7%	1 14.3% 10.0% 2.2%	1 14.3% 14.3% 2.2%			7 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	1 15.4% 12.5% 2.2%	5 50.0% 31.3% 11.1%	1 10.0% 10.0% 2.2%	3 30.0% 42.9% 6.7%			10 100.0% 22.2% 22.2%
Memuaskan	2 15.4% 25.0% 4.4%	3 23.1% 18.8% 6.7%	6 46.2% 60.0% 13.3%	1 7.7% 14.3% 2.2%	1 7.7% 25.0% 2.2%		13 100.0% 28.9% 28.9%
Sangat memuaskan	3 20.0% 37.5% 6.7%	5 33.3% 31.3% 11.1%	2 13.3% 20.0% 4.4%	2 13.3% 28.6% 4.4%	3 20.0% 75.0% 4.4%		15 100.0% 33.3% 33.3%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	16 36.6% 100% 36.6%	10 22.2% 100% 22.2%	7 15.6% 100% 15.6%	4 8.9% 100% 8.9%		45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 12,447 dan signifikansi 0.410

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

Tabel 13 Hasil Analisis *Chi Square* antara Perusahaan Terhadap Jabatan

JumlahPersentase Baris Persentase Kolom	Jabatan					Baris Total
	Pek.Biasa	Tk.Batu	Tk.Kayu	Kep. Tukang	Mandor	
Kurang memuaskan		1 100% 6.3% 2.2%				1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	2 18.2% 25.0% 4.4%	5 45.5% 31.3% 11.1%	1 9.1% 10.0% 2.2%	2 18.2% 28.6% 4.4%	1 9.1% 25.0% 2.2%	11 100.0% 24.4% 24.4%
Memuaskan	5 17.9% 62.5% 11.1%	7 25.0% 43.8% 15.6%	9 32.1% 90.0% 20.0%	4 14.3% 57.1% 8.9%	3 10.7% 75.0% 6.7%	28 100.0% 62.2% 62.2%
Sangat memuaskan	1 20.0% 12.5% 2.2%	3 60.0% 18.8% 6.7%		1 20.0% 14.3% 2.2%		5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	16 35.6% 100% 35.6%	10 22.2% 100% 22.2%	7 15.6% 100% 15.6%	4 8.9% 100% 8.9%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 7,744 dan signifikansi 0.805

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Faktor Jam Kerja Ditinjau Dari Jabatan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 14.

Tabel 14 Hasil Analisis *Chi Square* antara Jam Kerja Terhadap Jabatan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Jabatan					Baris Total
	Pek. Biasa	Tk. Batu	Tk. Kayu	Kep. Tukang	Mandor	
Kurang memuaskan		1 100% 6.3% 2.2%				1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan		3 75.0% 17.6% 6.7%	1 25.0% 20.0% 2.2%			4 100.0% 8.9% 8.9%
Memuaskan	6 20.0% 75.0% 13.3%	6 20.0% 37.5% 13.3%	8 26.7% 80.0% 17.8%	6 20.0% 85.7% 13.3%	4 13.3% 100% 8.9%	30 100.0% 66.7% 66.7%
Sangat memuaskan	2 20.0% 25.0% 4.4%	6 60.0% 37.5% 13.3%	1 10.0% 10.0% 2.2%	1 10.0% 14.3% 2.2%		10 100.0% 22.2% 22.2%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	16 35.6% 100% 325.6%	10 22.2% 100% 22.2%	7 15.6% 100% 15.6%	4 8.9% 100% 8.9%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 12,173 dan signifikansi 0.432

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan Ditinjau Dari Jabatan

Hasil analisis *chi square* seperti pada Tabel 15.

Tabel 15 Hasil Analisis *Chi Square* antara Pengawasan Terhadap Jabatan

Jumlah Persentase Baris Persentase Kolom	Jabatan					Baris Total
	Pek. Biasa	Tk. Batu	Tk. Kayu	Kep. Tukang	Mandor	
Kurang memuaskan	1 100% 12.5% 2.2%					1 100.0% 2.2% 2.2%
Cukup memuaskan	3 20.0% 37.5% 6.7%	5 33.3% 31.3% 11.1%	4 26.7% 40.0% 8.9%	1 6.7% 14.3% 2.2%	2 13.3% 50.0% 4.4%	15 100.0% 33.3% 33.3%
Memuaskan	4 16.7% 50.0% 8.9%	9 37.5% 56.3% 20.0%	5 20.8% 50.0% 11.1%	4 16.7% 57.1% 8.9%	2 8.3% 50.0% 4.4%	24 100.0% 53.3% 53.3%
Sangat memuaskan		2 40.0% 12.5% 4.4%	1 20.0% 10.0% 2.2%	2 40.0% 28.6% 4.4%		5 100.0% 11.1% 11.1%
Kolom total	8 17.8% 100% 17.8%	16 35.6% 100% 35.6%	10 22.2% 100% 22.2%	7 15.6% 100% 15.6%	17 8.9% 100% 8.9%	45 100.0% 100.0% 100.0%

Nilai *chi square* = 9,299 dan signifikansi 0.677

Nilai dari tabel $\chi^2_{0,05(12)} = 21,0261$

5. Analisis Tanggapan Terhadap Faktor-faktor Motivasi Ditinjau Dari Perbedaan Karakteristik Responden

Dengan tingkat keyakinan terhadap hipotesa (α) sebesar 0,05 (5%) dan df

(*degree of freedom*) sebesar (k-1) (n-1), didapat harga teoritis dari tabel kemudian dibandingkan dengan hasil perhitungan dari χ^2 (hasil uji *chi square*) diperoleh dari hasil analisis sebagai berikut:

a. Masa Kerja

- Masa Kerja vs Keamanan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Masa Kerja vs Perusahaan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Masa Kerja vs Jam Kerja
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Masa Kerja vs Pengawasan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan

b. Tingkat Pendidikan

- Tingkat Pendidikan vs Keamanan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Pendidikan vs Perusahaan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Pendidikan vs Jam Kerja
 $\chi^2 \text{chi square} > \chi^2$ tabel, berarti ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Pendidikan vs Pengawasan
 $\chi^2 \text{chi square} > \chi^2$ tabel, berarti ada perbedaan tanggapan

c. Tingkat Jabatan

- Tingkat Jabatan vs Keamanan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Jabatan vs Perusahaan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Jabatan vs Jam Kerja
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan
- Tingkat Jabatan vs Pengawasan
 $\chi^2 \text{chi square} < \chi^2$ tabel, berarti tidak ada perbedaan tanggapan

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan didapat kesimpulan yaitu:

- a. Adanya hubungan yang kuat dan positif antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Berarti semakin tinggi faktor-faktor motivasi tersebut diperhatikan atau diperbaiki maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja dengan tingkat ketepatan 76%.
- b. Faktor yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas adalah faktor perusahaan dengan koefisien regresi terbesar yaitu 0,744 dan koefisien penentuan 76% yang berarti

76% variasi produktivitas ditentukan oleh variasi perusahaan, jam kerja, pengawasan dan keamanan. Sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor-faktor motivasi yang lain dan faktor karakteristik maupun fisik tenaga kerja.

- c. Dari analisis perbedaan tanggapan terhadap faktor-faktor motivasi kerja ditinjau dari perbedaan karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa faktor jam kerja dan faktor pengawasan ada perbedaan tanggapan berdasarkan tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barrie, Donald S. & Paulson Boyd. C. Ir., Alih bahasa Sudinarto, Ir., *Manajemen Konstruksi Profesional*, Cetakan II. Jakarta, 1978.
- Djarwanto P.S., dan PangestuSubagyo, *Statistik Induksi, Edisi Ketiga*. BPFE. Yogyakarta, 1988.
- Gibson James L., Ivancevich John M., Donnely James H., diterjemahkan oleh Djakarsih Drs., MPA., *Organisasi*. Erlangga. Jakarta, 1989.
- Hani Handoko, Drs., *Manajemen*, Cetakan I, Edisi I, BPFE. Yogyakarta, 1984.
- Heidjrachman R. Drs., SuadHusnan, MBA., *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, BPFE UGM. Yogyakarta: 1985.
- Imam Soeharto, *Manajemen Proyek*. Cetakan I. Erlangga, Jakarta, 1955.
- J. Ravianto. *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*, Kumpulan kertas kerja, Seri produktivitas II Cetakan III, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1987.
- , *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Seri Produktivitas III, Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1985.
- , *Sarana dan Pengukuran*, Seri Produktivitas, Penerbit Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986.
- Malayu S.P. Hasibuan H. Drs., *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 1986.
- Mathias Aroef, *Motivasi dan Produktivitas*, Suatu pembahasan kamus Indonesia, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Lembaga Sarana dan Informasi Usaha dan Produktivitas, 1987.

- Milton L. Blum dan James C. Taylor, *Industrial Psychology Its Theoretical and Social Foundation*, New York, 1968.
- Moh. As'ad, Drs., Psi. *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty. Yogyakarta, 1981.
- Mudjito, Drs., MA., *Kepemimpinan dan Motivasi*, Erlangga. Jakarta.
- SoeharsonoSangir, disunting oleh J. Ravianto, *Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Seri Produktivitas II, Penerbit SIUP, Jakarta.
- Stoner, James A. F &Wankel, Charles, Alih bahasa Welhelmus W. Bakawatun, *Manajemen*, Jilid I, Edisi Ketiga, Intermedia, Jakarta, 1986.
- Strauss & Sayles, *Manajemen Personalial Segi Manusia dalam Organisasi*, Yayasan Kasinius, Yogyakarta, 1985.
- Supranto. J, M.A., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 1991.
- , *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid II, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 1993.