

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUKANG  
PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA SEMARANG**

**Skripsi**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh:

**Robi Ardiansyah**  
**(30702000181)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUKANG  
PADA PROYEK KOSTRUKSI DI KOTA SEMARANG**


Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Robi Ardiansyah**  
**30702000181**

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji  
guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing,

Tanggal

  
Abdurrohim, S.Psi., M.Si.

14 Agustus 2024

Semarang, 14 Agustus 2024.

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung



Dr. Joky Kuncoro, S.Psi, M.Si

NIK. 210799001

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tukang Pada  
Proyek Konstruksi di Kota Semarang**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Robi Ardiansyah**

**30702000181**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada 22 Agustus 2024

**Dewan Penguji**

1. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog

2. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, M. Psi, Psikolog

3. Abdurrohimi, S.Psi, M.Si

**Tanda Tangan**



Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 22 Agustus 2024

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



**Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si**  
**NIDN. 210799001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Robi Ardiansyah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 14 Agustus 2024  
Yang menyatakan,



Robi Ardiansyah  
30702000181

## MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al Insyirah: 6)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al Baqarah: 286)

“Bermimpilah setinggi langit. Jika engkau jatuh, engkau akan jatuh di antara bintang-bintang”

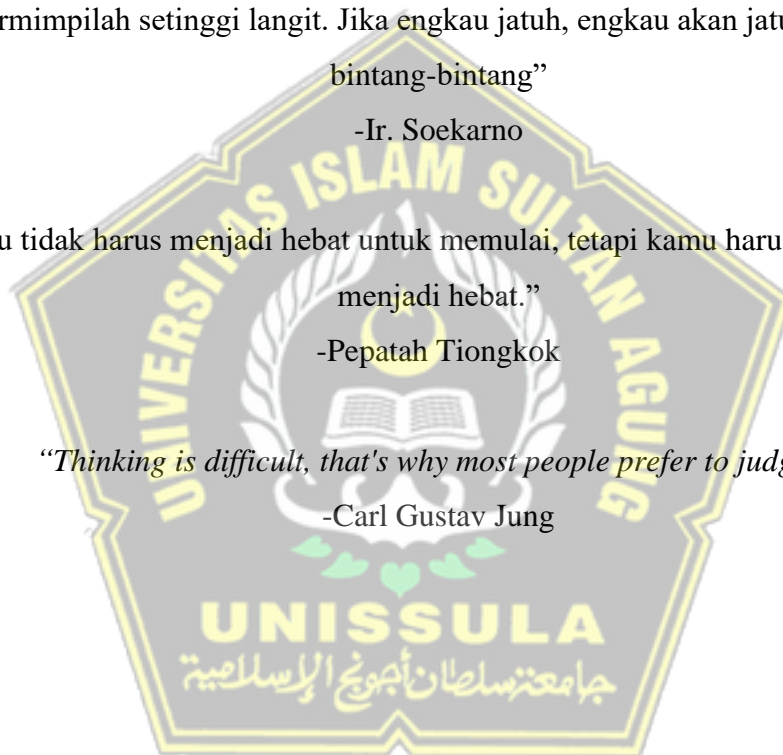
-Ir. Soekarno

“Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus mulai untuk menjadi hebat.”

-Pepatah Tiongkok

*“Thinking is difficult, that's why most people prefer to judge..”*

-Carl Gustav Jung



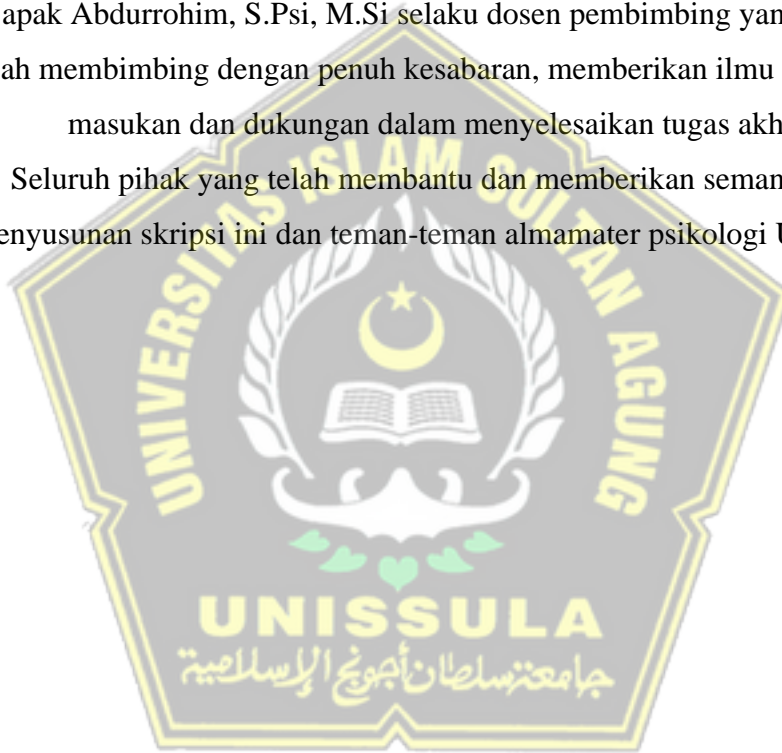
## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua penulis yang telah merawat, mendidik, membimbing, dan selalu mendoakan serta memberikan dukungan dengan penuh kesabaran dan kasih sayang sehingga terus menjadi motivasi dan semangat bagi penulis.

Bapak Abdurrohman, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan ilmu pengetahuan, masukan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini dan teman-teman almamater psikologi UNISSULA.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan ridho kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang dibuat untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari dalam proses penulisan tugas akhir ini tidak mudah dan mengalami banyak kesulitan. Namun, berkat bantuan, arahan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sesuai dengan target. Pada kesempatan ini, saya selaku penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dalam proses akademik dan penelitian.
2. Bapak Abdurrohman, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membantu, membimbing, dan meluangkan waktu serta tenaganya pada proses pembuatan penelitian dan perkuliahan.
3. Para responden yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
4. Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si selaku dosen wali yang dengan sabar mengarahkan, dan memberikan saran yang membangun dari awal sampai akhir.
5. Bapak Ibu dosen Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu staf Tata Usaha dan Perpustakaan serta seluruh Karyawan Fakultas Psikologi Unissula yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
7. Teristimewa peneliti sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan ibu serta ketiga Kakak saya yang senantiasa telah memberikan

do'a, motivasi, dan dukungan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh peneliti-peneliti sebelumnya yang telah memberikan kemudahan pada penulis dalam mengakses teori-teori yang membantu dalam penulisan tugas akhir skripsi ini.
9. Putri, aqil, risky mutohar, wanda dan semua teman seperjuangan serta penghuni kos pojok yang selalu ada untuk membantu dan menemani dalam berkeluh kesah tentang skripsi serta senantiasa memberikan semangat ketika peneliti sedang terpuruk.
10. Semua teman-teman seperjuangan dalam pengerjaan skripsi yang saling membantu dan berbagi cerita dalam mengerjakan skripsi.
11. Teman-teman dari fakultas psikologi Angkatan 2020 yang selalu menjaga komunikasi dan membantu yang dibutuhkan peneliti sehingga memberikan kesan dan kenangan yang istimewa selama kuliah.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu penulis dengan memberikan semangat, motivasi, dan turut mendukung dalam penyelesaian tugas akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak agar penulis dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Semarang, 14 Agustus 2024

Robi Ardiansyah



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Kinerja.....	7
1. Pengertian Kinerja.....	7
2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	8
3. Aspek-aspek Kinerja.....	9
B. Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Faktor-faktor Motivasi Kerja.....	12
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	14
C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tukang.....	16

D. Hipotesis .....	18
BAB III METODE PENELITIAN .....	19
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	19
B. Definisi Oprasional Variable .....	19
1. Kinerja .....	19
2. Motivasi Kerja.....	20
C. Populasi, Sampel dan Sampling .....	20
1. Populasi .....	20
2. Sampel .....	20
3. Sampling.....	21
D. Metode Pengumpulan Data .....	22
1. Skala Kinerja .....	22
2. Skala Motivasi Kerja .....	23
E. Uji Validitas, Uji Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Aitem .....	24
1. Validitas .....	24
2. Uji Daya Beda Aitem .....	24
3. Reliabilitas .....	25
F. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	26
A. Orientasi Kanchah Penelitian dan Persiapan Penelitian.....	26
1. Orientasi Kanchah Penelitian .....	26
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian .....	27
1. Persiapan Perizinan .....	27
2. Penyusunan Alat Ukur.....	27
3. Pelaksanaan Uji coba Alat Ukur.....	29
4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur.....	29
5. Penomoran Ulang .....	31
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	32

1. Uji Asumsi.....	32
2. Uji Hipotesis.....	33
D. Deskriptif Hasil Penelitian .....	33
1. Deskripsi Data Skor kinerja .....	34
2. Deskripsi Data Skor motivasi kerja.....	35
E. Pembahasan .....	36
F. Kelemahan Penelitian.....	38
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	39
A. Kesimpulan.....	39
B. Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	40
LAMPIRAN.....	42



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Skor <i>Favorble</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	22
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Kinerja. ....	23
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Skala Motivasi Kerja. ....	23
Tabel 4.	Penomoran Aitem Kinerja.....	28
Tabel 5.	Penomoran Aitem Motivasi Kerja.....	28
Tabel 6.	Nomor Aitem Gugur Skala Motivasi Kerja.....	30
Tabel 7.	Nomor Aitem Gugur Skala Kinerja.....	30
Tabel 8.	Penomoran ulang Skala Kinerja.....	31
Tabel 9.	Penomoran ulang Skala Motivasi Kerja.....	31
Tabel 10.	Hasil Uji Normalitas.....	32
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas Residual.....	32
Tabel 12.	Norma Kategorisasi (Azwar, 2017).....	34
Tabel 13.	Deskripsi Skor Skala Kinerja.....	34
Tabel 14.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja.....	34
Tabel 15.	Deskripsi Skor Skala Motivasi Kerja.....	35
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja.....	36

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja .....	35
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja .....	36



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Skala Uji Coba.....	43
Lampiran B	Tabulasi Data Skala Uji Coba .....	51
Lampiran C	Uji Daya Beda Item Dan Estimasi Reliabilitas Skala Uji Coba	61
Lampiran D	Skala Penelitian .....	65
Lampiran E	Tabulai Data Skala Penelitian .....	71
Lampiran F	Analisis Data .....	78
Lampiran G	Surat dan Dokumentasi.....	81



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TUKANG PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA SEMARANG

Robi Ardiansyah  
Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Email: [robiardiansyah1002@gmail.com](mailto:robiardiansyah1002@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik mengenai hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja tukang proyek. Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *incidental sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 146 tukang (pekerja) proyek di Kota Semarang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala. Skala Motivasi Kerja yang terdiri dari 18 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,870 dan Kinerja yang terdiri dari 17 aitem memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,828. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil hipotesis menggunakan teknik analisis *pearson product moment* menunjukkan ada hubungan sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja diperoleh  $r_{xy}=0,384$  dengan signifikansi 0,000 ( $p<0,01$ ) sehingga hipotesis dapat diterima serta terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tukang pada proyek konstruksi di Kota Semarang.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kinerja.

**THE RELATIONSHIP OF WORK MOTIVATION TO THE  
PERFORMANCE OF BUILDERS ON CONSTRUCTION PROJECTS IN  
SEMARANG CITY**

Robi Ardiansyah  
Faculty of Psychology  
Sultan Agung Islamic University  
Email: [robiardiansyah1002@gmail.com](mailto:robiardiansyah1002@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to empirically test the relationship between work motivation and the performance of project builders. The hypothesis in this study is that there is a relationship between work motivation and performance. The sampling technique in this study used incidental sampling technique. The sample in this study amounted to 146 project workers in Semarang City. The measuring instrument used in this study consists of 2 scales. The Work Motivation Scale consisting of 18 items has a reliability coefficient of 0.870 and Performance consisting of 17 items has a reliability coefficient of 0.828. The data analysis technique uses pearson product moment correlation analysis. Hypothesis results using pearson product moment analysis techniques show that there is a very significant relationship between work motivation and performance obtained  $r_{xy} = 0.384$  with a significance of 0.000 ( $p < 0.01$ ) so that the hypothesis can be accepted and there is a very significant positive relationship between work motivation and the performance of builders on construction projects in Semarang City.*

**Keywords:** *Work Motivation, Performance*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan pelaksanaan proyek. Pelaksanaan proyek diperlukan kemampuan lapangan yang unggul dari para pekerja. Pekerja harus memiliki kemampuan bekerja yang dapat mendukung pencapaian tujuan proyek. Harapan dari organisasi atau perusahaan menginginkan pekerja menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan waktu yang telah disetujui bersama dengan konsumen. Faktanya, target waktu pekerjaan proyek terkadang dapat melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan.

Pada data laporan pekerjaan proyek oleh organisasi X tahun 2022 memperlihatkan bahwa pekerjaan telah melewati batas waktu pekerjaan, seharusnya pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan standar *time schedule* pekerjaan yang sudah ditetapkan atau dapat diselesaikan paling lambat pada tanggal jatuh tempo kontrak, hal tersebut mengakibatkan kinerja organisasi yang kurang optimal. Kinerja organisasi dapat optimal dengan dukungan sumber daya manusia (tukang) didalamnya yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar *time schedule* pekerjaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang dihasilkan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja biasanya diukur berdasarkan seberapa baik tujuan atau standar yang telah ditetapkan tercapai, mencakup aspek seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja (Widyasari, 2024).

Pekerjaan proyek yang melebihi batas waktu tidak hanya menjadi masalah bagi pelaksana atau pemborong, tetapi menjadi masalah juga terhadap pekerja. Pelaksanaan proyek yang dilakukan oleh kontraktor dengan konsumen biasanya telah disepakati juga dengan proses pembayaran termin dengan persentase pekerjaan, misalnya jika pekerjaan telah mencapai 30% maka konsumen akan membayarkan termin 1 untuk membelikan bahan baku proyek dan pembayaran pekerja tukang. Selanjutnya termin ke 2 dibayarkan ketika pekerjaan telah

mencapai 70 % dan 100 % pekerjaan akan dilakukan pelunasan. Namun, jika pekerjaan terjadi keterlambatan maka akan menimbulkan masalah pada pekerja salah satunya keterlambatan pembayaran oleh pemborong. Keterlambatan pembayaran kepada pekerja yang diakibatkan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan pekerja melakukan mogok kerja.

Masalah mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja dialami oleh pelaksana proyek atau pemborong, karena pekerja telat mendapatkan bayaran. Pekerja yang telat mendapatkan bayaran seharusnya mempunyai dorongan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan. Pemborong, tukang proyek dan konsumen sebelum mulai pekerjaan telah sepakat untuk menyelesaikan pekerjaan dibuktikan dengan surat perjanjian resmi. Bekerja sebagai tukang proyek memiliki banyak tekanan dalam bekerja salah satunya dengan waktu. Ketepatan waktu untuk menyelesaikan proyek harusnya sudah mampu diketahui oleh pekerja. Pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan Kontraktor melalui Commanditaire Vennotschap (CV) atau Perseroan Terbatas (PT) akan menghasilkan kinerja yang baik.

Pernyataan diatas sejalan dengan pendapat Sari (Arfani et al., 2021) menjelaskan bahwa untuk mencapai efektifitas suatu kinerja harus memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keberhasilan pelaksana proyek atau pemborong dalam menyelesaikan proyek sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja tukang. Tingkat kinerja tukang yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas proyek. Pelaksana proyek atau pemborong pasti ingin memiliki tukang yang berkualitas, agar dapat menyelesaikan proyek sesuai dengan kesepakatan waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan proyek dibutuhkan dorongan tukang untuk menyelesaikan proyek. Dorongan pada tukang untuk menyelesaikan proyek, akan menghasilkan tingkat kinerja yang baik (Afandi et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tujuan dari organisasi. Mangkunergaran (Hariyati & Mantovany, 2023) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukan oleh pekerja, sesuai dengan tanggungjawabnya. Tukang proyek yang diberikan tanggungjawab, seharusnya

memiliki dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Rivai (Suryanto, 2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi motivasi yang digunakan sebagai pendorong dalam menyelesaikan proyek. Dorongan dalam diri tukang untuk menyelesaikan proyek, akan sangat mempengaruhi hasil kinerja dalam sebuah proyek.

Kinerja yang dihasilkan oleh tukang proyek, seharusnya sudah sesuai dengan arahan pelaksana proyek atau pemborong. Pelaksana proyek atau pemborong pasti menginginkan proyek yang sedang dijalani berjalan lancar. Kelancaran proyek yang dimaksud adalah, sesuai dengan waktu yang sudah disepakati oleh pelaksana proyek, tukang dan konsumen. Proyek dapat diselesaikan sesuai dengan kesepakatan jika para tukang dapat bekerjasama dengan baik. Namun, pelaksanaan proyek yang terjadi tidak sesuai dengan kesepakatan. Fenomena ini terjadi dilingkungan proyek, dimana dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Tukang proyek konstruksi dikota Semarang pada tanggal 11 Januari 2024 yang berinisial A, berjenis kelamin laki-laki berusia 34 tahun, mengatakan :

*“selama aku kerja dilapangan ikut proyek wis biasa menghadapi kerjaan molor mas, ngono kui biasane tergantung diri masing-masing juga sih. Aku ngerasa males-malesan misal bayaranku telat padahal kerjaane wis rampung, masalah koyo iki sing gawe konco-konco tukang liyone dadi podo males mangkat kerja mas. Bar kui biasane nular nang liyone melu-melu ora mangkat kerjo mergone wedi ora dibayar juga.*

*Subjek 2 – R (Laki - laki 47 Tahun)*

*“biasanya ya mas kerjaan molor ora karna pekerjane tok mas, soale aku pernah ngalami pas kerja dijakarta proyek gedi padahal. Aku kerja kaya biasane wae, tpi pas kui emang ono kerjaan sing membutuhkan alat. Alat sing dibutuhkan kui ora disediake kro pelaksana. Yo mending aku ra mangkat kerjo timbang mangkat ga nyekel gawean opo-opo mas, paling misal wis ono alate aku ambil lemburan ben iso nutup kerjaan sing wingi.*

*Subjek 3 – P (Laki-laki 38 tahun)*

*“piye yo mas bro kerjaan koyo aku kan dibayar setelah bekerja dadi nek wis kerja tapi dibayar telat gawe males teko ng proyek. Opo meneh kadang nek ono urusan pribadi sing mendadak kerjaan di tinggal dulu, tambah iso gawe alesan ora mangkat kerjo. Aku yo*

*sering ninggal-ninggal gawean karna kadang ngeroso kesel wae, opo neh nek jarak proyek seko umah adoh kan tambah males mangkat. Nek aku dewe ninggal kerjaan liat situasi proyek.*

Berdasarkan dari hasil wawancara didapatkan informasi bahwa masalah Mogok kerja yang dilakukan pekerja tukang karena beberapa hal seperti kurangnya penunjang pekerjaan, jarak tempuh ke tempat pekerjaan atau proyek, dan kepentingan internal masing-masing pekerja. Masalah yang dialami oleh tukang berdasarkan hasil wawancara, akan memberikan kinerja proyek yang kurang maksimal. Kinerja tukang proyek yang dihasilkan didorong oleh faktor-faktor internal, seperti motivasi untuk bekerja, keahlian yang dimiliki, dan kebutuhan untuk hidup. Pernyataan tersebut didukung oleh Mangkunegara (Hikmah et al., 2023) yang mengemukakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja salah satunya yaitu faktor motivasi (motivation). Sugama (Nasution & Handayani, 2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang menggerakkan individu, kemudian mengarahkan perilaku dan tindakan dalam melakukan pekerjaan. Pekerja tukang yang memiliki dorongan motivasi untuk bekerja, akan menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang optimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pekerja agar mampu menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan tujuan organisasi agar optimal (Suryanto, 2016). Pernyataan tersebut terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan personal dari setiap individu. Pencapaian tujuan organisasi ataupun individu yang didorong oleh motivasi akan berdampak terhadap kinerja proyek. Pencapaian tujuan yang dimaksud menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi pendorong, untuk menghasilkan kinerja ketika menyelesaikan proyek konstruksi.

Berbagai penelitian sebelumnya yang akan memperkuat mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya yaitu, Suhar Afrianto Hutabarat yang meneliti menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja pada PT. Kereta

Api Medan Di Upt Balai Yasa Pulubrayan Medan” Analisis data yang digunakan yaitu teknik korelasi *pearson product moment*, menghasilkan adanya hubungan positif yang signifikan variabel. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Natalia Erika dan Abdul Amin yang meneliti “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XB” Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, terdapat hubungan dari kedua variabel dari PT.XB. Penelitian oleh Sinollah dkk yang meneliti dengan variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja dengan metode analisis regresi menghasilkan pengaruh yang signifikan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan ariani dewi, 2017 penelitian dilakukan untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, yang dipengaruhi adalah kinerja guru.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mayoritas meneliti variabel pada karyawan PT atau organisasi, dan tenaga pendidik atau guru. Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada subjek penelitian yaitu Tukang dan lokasi penelitian yang akan dilakukan pada proyek konstruksi di Kota Semarang. Penelitian ini muncul dari minat peneliti dalam mengetahui sejauh mana tukang proyek konstruksi dalam menyelesaikan pekerjaan (Proyek).

Penting bagi tukang (pekerja) untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaan atau proyek yang dikerjakan. Selain itu peran tukang sangat dibutuhkan bagi pelaksana proyek atau pemborong, untuk menghasilkan kuantitas dan kualitas proyek konstruksi yang optimal. Hasil proyek yang optimal akan meningkatkan kinerja pada setiap tukang. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan agar dapat mengungkap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, khususnya pada tukang konstruksi di Kota Semarang.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang didapat yaitu: apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi di Kota Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang pada Proyek Konstruksi di Kota Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

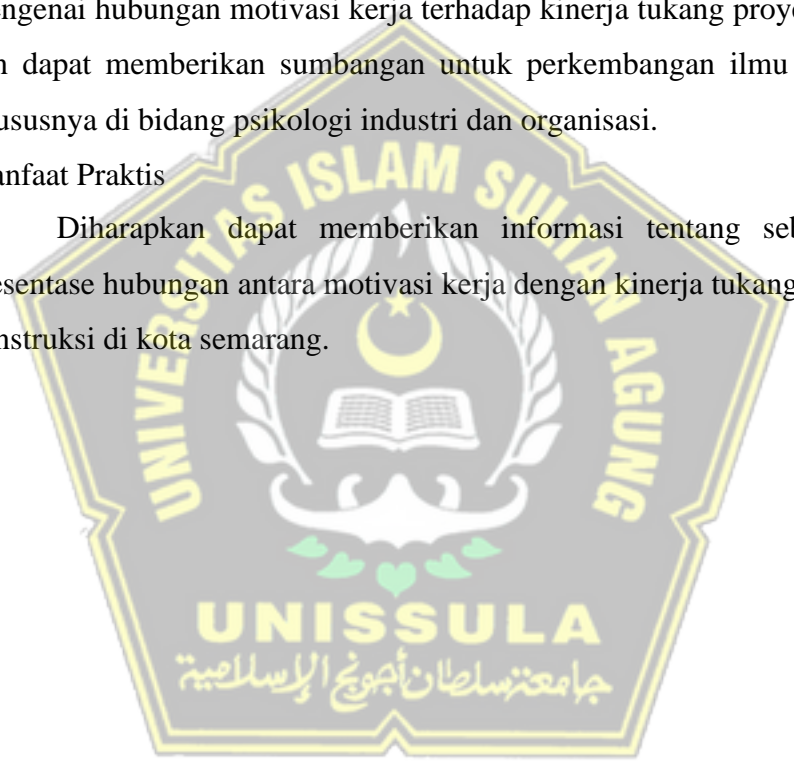
Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, sebagai berikut:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi dan dapat memberikan sumbangan untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan informasi tentang seberapa besar presentase hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja tukang pada proyek konstruksi di kota semarang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (Lusri & Siagian, 2017) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil penilaian dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, yang telah dilakukan oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Rivai (Suryanto, 2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi, yang dibarengi dengan kemampuan dari setiap pekerja.

Donnelly, Gibson, & Ivancevich (Rivai, 2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan berhasil apabila target dapat tercapai. Hasibuan (Putri dkk, 2023) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan atas kemampuan dan pengalaman bekerja. Suwanto (Kasmir, 2015) menjelaskan bahwa Kinerja yaitu performance dan unjuk kerja, yang diartikan sebagai prestasi kerja dari pelaksanaan kerja atau hasil dari unjuk kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja dari pekerja dapat dikatakan baik apabila sudah memenuhi target dan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

## 2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya :

### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *realty* (*knowledge and skill*).

### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Timple (Ainnisya & Susilowati, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya :

### a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Seperti sikap, kepribadian, keadaan psikologis (stres), keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin dan latar belakang budaya.

### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari luar individu. Seperti perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, iklim organisasi, beban kerja, sistem upah dan lingkungan sosial.

Simamora (2006) mengemukakan kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh tiga faktor, diantaranya:

### a. Faktor individu

Faktor individu terdiri dari, kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.

### b. Faktor psikologis

Faktor psikologis terdiri dari, persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (Kepribadian), pembelajaran dan motivasi.

### c. Faktor organisasi

Faktor organisasi terdiri dari, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.



Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor kinerja diantaranya yaitu, faktor kemampuan dan motivasi, kemudia terdapat faktor internal yang meliputi yang meliputi sikap, kepribadian, keadaan psikologis (stres), keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin dan latar belakang budaya. Faktor eksternal yang meliputi perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, fasilitas kerja, iklim organisasi, beban kerja, sistem upah dan lingkungan sosial. Serta faktor lain yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

### 3. Aspek-aspek Kinerja

Soeprahinto (Kasmir, 2015) mengemukakan aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menyusun kinerja, diantaranya yaitu

a. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan merupakan aspek yang merujuk pada seberapa baik suatu pekerjaan atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hasil kerja tersebut mencakup kecakapan, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

b. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan merupakan aspek yang merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi. Dapat mencakup jumlah produk, jam kerja, atau jumlah tugas yang harus diselesaikan.

c. Kemampuan bekerja sendiri.

Kemampuan bekerja sendiri merupakan aspek merujuk pada kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan atau tugas secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan. Kemampuan yang dimaksud diantaranya, mengatur waktu, mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, dan mencapai tujuan dengan kemandirian dan efisien.

d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.

Pemahaman dan pengenalan pekerjaan merupakan aspek yang melibatkan pemahaman pekerja tentang perannya dalam pekerjaan serta

kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan pengenalan pekerjaan melibatkan kebiasaan dengan lingkungan kerja, tim, prosedur, kebijakan, dan tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi.

e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Kemampuan memecahkan persoalan merupakan aspek yang merujuk pada kemampuan pekerja dalam menyelesaikan masalah dengan tepat serta efisien. Individu yang memiliki kemampuan tersebut biasanya dapat berpikir secara kreatif, menggunakan pengetahuan dan pengalaman mereka dengan baik.

Mangkunegara (2009) mengemukakan aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menyusun kinerja, diantaranya :

a. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan aspek tentang hasil dari tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan pekerja.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan aspek mengenai ketepatan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan organisasi.

c. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan aspek tentang kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan sebaik-baiknya.

d. Kerjasama

Kerjasama merupakan aspek dari kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan pekerja lain.

Amstrong (2010) mengemukakan aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menyusun kinerja, yaitu Pencapaian sasaran, pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi, serta efektifitas pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki beberapa aspek, diantaranya aspek kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan

pengenalan pekerjaan, kemampuan memecahkan persoalan. Kemudian terdapat aspek lain meliputi hasil Kerja, kedisiplinan, tanggungjawab, kerjasama. serta terdapat tiga aspek lain diantaranya, pencapaian sasaran, pengetahuan dan kompetensi, efektifitas pekerjaan.

## **B. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi bermula dari kata latin "*movere*" dapat diartikan sebagai pendorong atau penggerak (Patiran, 2010). Motivasi digunakan sebagai dasar perilaku manusia yang paling sederhana untuk bertindak, maka diperlukan perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan setiap individu. Perilaku yang muncul dari setiap individu untuk melakukan tindakan, diawali dengan adanya motivasi dalam diri. Individu yang mempunyai motivasi dalam diri, secara otomatis memiliki kemauan dalam bertindak. Pernyataan tentang motivasi kerja didukung dengan pendapat Suryanto (2016) menjelaskan bahwa Motivasi kerja merupakan proses yang memberikan dorongan kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan, sesuai dengan tujuan organisasi dengan standar kemampuan yang individu miliki.

Hasibuan (Afandi dkk., 2021) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak yang dapat menciptakan arah kerja. Arah kerja yang didapatkan akan membuat kondisi bekerja yang efektif serta mampu terhubung dengan seluruh komponen pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja didasarkan pada kebutuhan setiap individu yang merasa tidak puas, sehingga menciptakan rangsangan untuk mendorong diri individu, untuk melakukan pekerjaan (Pramesti, 2014). Siagian (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi pekerja untuk memberikan kontribusi, agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dari organisasi. Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat disebut sebagai faktor yang dapat mendorong individu untuk melakukan aktivitas. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pernyataan tentang motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang memiliki motivasi kerja sebagai dasar atau bekal dalam berperilaku untuk melakukan arah pekerjaan, maka setiap individu yang memiliki perilaku untuk melakukan arah pekerjaan akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari perusahaan atau organisasi dengan optimal. Motivasi kerja mampu untuk mengarahkan individu sebagai penggerak untuk mampu mencapai tujuan dari motif setiap individu.

## 2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013) berpendapat mengenai faktor-faktor motivasi yaitu:

### a. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan individu merupakan faktor yang bersifat materi atau disebut dengan keperluan primer. Kebutuhan tersebut mencakup keperluan sandang, pangan serta papan, misalnya makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain.

### b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan faktor yang membutuhkan rasa keamanan dari ancaman serta terlindungi, baik keamanan fisik dan keamanan mental psikologis.

### c. Kebutuhan merasa memiliki

Kebutuhan merasa memiliki yang melingkupi rasa persahabatan, kolaborasi, kasih sayang, kebersamaan serta iklim kekeluargaan dalam perusahaan.

### d. Kebutuhan harga diri

kebutuhan harga diri yang melingkupi penilaian atas harkat, martabat dengan tanda jasa, pangkat dan lain-lain yang diperoleh dari orang lain/pimpinan.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan yang meliputi kesempatan untuk mendapatkan ilmu serta pembelajaran baru dan mendapatkan pembelajaran dan kursus yang dikasih perusahaan.

Sayuti (2006) mengemukakan beberapa faktor motivasi kerja, diantaranya yaitu :

a. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan keadaan yang dapat tercipta hubungan kerja serta mengikat antara pekerja dengan lingkungannya.

b. Kompensasi yang memadai (pemberian kompensasi)

Pemberian kompensasi yang diterima mencerminkan semakin tinggi jabatannya dan statusnya maka semakin baik. Hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan semakin baik bila kompensasi yang diterimanya semakin baik pula.

c. Supervisi yang baik (pemberian supervisi)

Supervisi ini merupakan media untuk mempertahankan situasi dalam segala kegiatan yang telah direncanakan agar dilaksanakan dengan baik.

d. Jaminan karir (pengharapan atas prestasi)

Jaminan karir merupakan harapan atas prestasi yang diberikan kepada karyawan selama bekerja.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan tanggung jawab merupakan identitas diri dan cara untuk mempertanggung jawabkan atas identitas dirinya dalam satu pekerjaan.

Siagian (2009) menjelaskan tentang faktor-faktor motivasi diantaranya yaitu daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban, serta tujuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, rasa memiliki, harga diri, aktualisasi diri, kemudian terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab. Selain itu faktor-faktor tersebut juga terdapat faktor daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

### 3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Anoraga (2014) mengemukakan tentang aspek-aspek motivasi kerja diantaranya yaitu :

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas- aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing- masing.

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (Rizky, 2022) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi kerja diantaranya:

- a. Mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja
- b. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

George dan Jones (2012) mengemukakan tiga pendapat tentang aspek motivasi kerja, diantaranya yaitu:

a. Perilaku (*directions of behavior*)

Perilaku yang dimaksud yaitu pedoman individu terhadap pilihan seseorang agar dapat dapat berperilaku secara positif(baik), maupun perilaku negatif(buruk)

b. Tingkat usaha (*level of effort*)

Tikat usaha individu menggambarkan seberapa kuat dalam berupaya dengan kemampuan yang dimiliki, untuk melakukan pekerjaan.

c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan individu lebih kearah untuk menciptakan solusi dari sebuah permasalahan, dengan berbagai kondisi yang terjadi diperusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek motivasi kerja diantaranya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian terdapat aspek lain seperti mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan tugas, mutu pekerjaan yang meningkat setiap hari, mematuhi jam kerja, dapat menyelesaikan tugas sesuai kemampuan, inisiatif kerja tinggi. Selain itu terdapat aspek lain seperti perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan.

### **C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tukang**

Tukang proyek sama saja dengan pekerja atau karyawan, namun hanya berbeda pada status dan kedudukannya saja di tempat kerja. Sumber daya manusia atau pekerja dalam organisasi merupakan aset yang paling penting dalam membantu keberhasilan dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memperhatikan kinerja setiap pekerja yang nantinya berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Putri dkk., 2023).

Adanya tuntutan pekerjaan melalui Commanditaire Vennotschap (CV) atau Perseroan Terbatas (PT) (organisasi) seperti desakan waktu, peraturan kerja dan terjadinya telat pembayaran kepada karyawan menimbulkan menurunnya dorongan kerja yang timbul kepada pekerja. Kurangnya dorongan kerja yang pekerja alami akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Pengaruh yang dialami oleh pekerja akan menghasilkan kinerja



yang kurang optimal untuk perusahaan. Masalah yang dialami oleh pekerja dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang rendah, sehingga pekerja kurang memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh Simamora (2006) yang menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu faktor motivasi. Pernyataan lain didukung oleh Lusri dan Siagian (2017) mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.

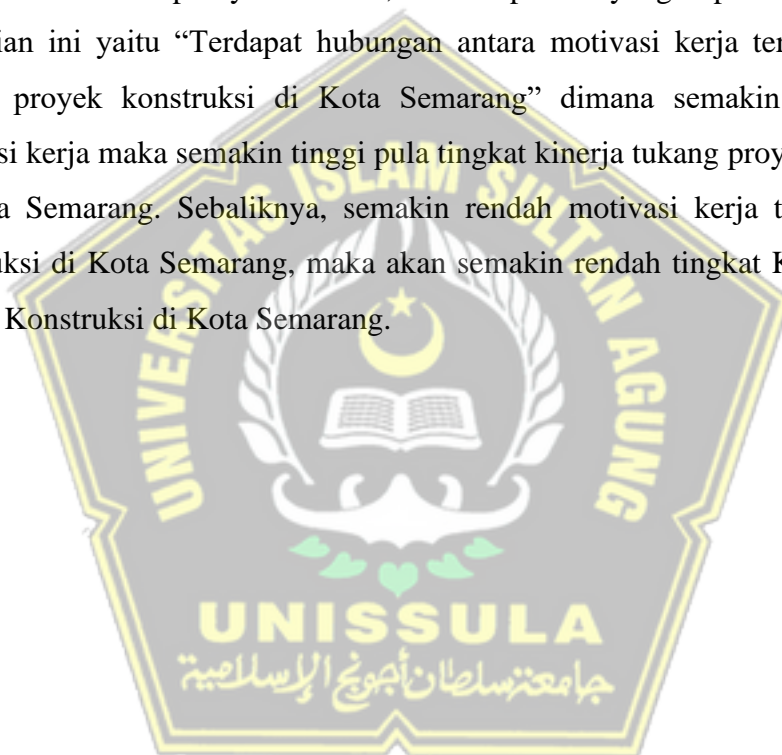
Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan pendukung yang dapat membuat individu bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan individu sehingga dapat bertindak kearah yang optimal (Astini dkk., 2022). Kurangnya motivasi yang dirasakan oleh pekerja dapat mempengaruhi kondisi kerja, sehingga akan sulit mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pekerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal dari pekerja sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena organisasi akan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target dan optimal. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rido (Falah & Ayuningtias, 2020) menjelaskan bahwa terdapat motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika karyawan memiliki motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kemudian penelitian Patiran (2010) dalam penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil (PNS), menghasilkan adanya pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi terhadap kinerja, dengan dibuktikan bahwa nilai F-test 59,188 lebih besar dari nilai F tabel ( $F_{0,05; 2, 18}$ ) adalah 3,55 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Begitupun sebaliknya, pekerja yang memiliki motivasi rendah maka hasil kinerjanya akan rendah (tidak optimal).

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang dapat dijelaskan pada penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi di Kota Semarang” dimana semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja tukang proyek Konstruksi di Kota Semarang. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja tukang proyek konstruksi di Kota Semarang, maka akan semakin rendah tingkat Kinerja tukang proyek Konstruksi di Kota Semarang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel- variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar, 2017). Sugiyono (2022) mengemukakan variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (*Independent*) dan Variabel terikat (*dependen*) yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi, diakibatkan, atau ditentukan oleh variabel bebas (Sugiyono, 2022). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja.
2. Variabel Bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab, yang memprediksi, yang mempengaruhi, atau menjadi faktor penentu terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2022) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja

#### **B. Definisi Operasional Variable**

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (Y) yaitu Kinerja dan variabel bebas (X) yaitu Motivasi kerja. Adapun definisi variabel pada penelitian sebagai berikut :

##### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan keberhasilan dari pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Oleh sebab itu, pekerja harus memiliki kinerja yang optimal. Kinerja dapat diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) diantaranya yaitu : Hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama

Apabila semakin tinggi skor yang diperoleh oleh subjek, maka semakin tinggi tingkat kinerja pada subjek. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan oleh subjek, maka semakin rendah tingkat kinerja yang diperoleh oleh subjek.

## 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dasar dalam berperilaku untuk melakukan arah pekerjaan, setiap individu yang memiliki arah pekerjaan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan didalam organisasi. Motivasi kerja mampu mengarahkan individu sebagai penggerak untuk mencapai tujuan dari motif setiap individu. Pengukuran tingkat motivasi dapat diukur berdasarkan aspek dari Anoraga (2014) meliputi: adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan subjek, maka semakin tinggi motivasi kerja pada subjek. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan subjek, maka semakin rendah juga motivasi kerja pada subjek.

### C. Populasi, Sampel dan Sampling

#### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Dengan demikian berarti populasi adalah keseluruhan sasaran yang seharusnya diteliti, dan pada populasi itulah nanti hasil penelitian diberlakukan. Populasi di dalam penelitian ini, adalah tukang proyek kontruksi di Kota Semarang. Jumlah populasi yang tersedia tidak teridentifikasi.

#### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus

betul-betul mewakili populasi (Sugiyono, 2022). Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistik. Karena pada penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus *unknown population*.

$$n = \frac{z^2}{4(\mu)^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sample

z : signifikansi 5% sehingga (z=1.96)

μ : margin of error 10%(0.1)

Berdasarkan rumus di atas, maka hasil dari perhitung yang didapatkan yaitu total jumlah sampel. Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang digunakan dari total dari responden.

Berikut merupakan kriteria dari sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini yaitu:

- a. Tukang (pekerja) Proyek Konstruksi di Kota Semarang.
- b. Sedang Bekerja.
- c. Usia minimal 18 Tahun

### 3. Sampling

Sampling merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Salim & Syahrudin, 2012). Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah teknik *incidental sampling*. *Incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan orang tersebut cocok sebagai sumber data dapat digunakan sebagai sampel (Abdullah, 2015). Peneliti menggunakan teknik *accidental sampling* dengan cara membagikan link google form kuesioner melalui sosial media, Facebook dan WhatsApp dengan secara kebetulan diisi oleh responden yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan alat ukur yaitu metode skala. Skala penelitian diisi menggunakan pertanyaan ataupun pernyataan tertulis yang diberikan oleh peneliti. Azwar (2017) menjelaskan bahwa skala terdapat empat jawaban alternatif yang terdiri dari sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS). Sugiyono (2022) mengungkapkan skala dengan skor 1 sampai 4. Aitem *Favorable* memiliki skor 1 untuk jawaban STS, skor 2 untuk jawaban TS, skor 3 untuk jawaban S, dan skor 4 untuk jawaban SS, dan sebaliknya aitem *Unfavorable* memiliki skor 4 untuk jawaban STS, skor 3 untuk jawaban TS, skor 2 untuk jawaban S, dan skor 1 untuk jawaban SS.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala Kinerja, dan skala Motivasi Kerja. Uraian lengkap mengenai dua skala tersebut yaitu :

**Tabel 1. Skor *Favorable* dan *Unfavorable***

Jenis Respon	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

#### 1. Skala Kinerja

Kinerja subjek pada penelitian ini disusun berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2009) menggunakan aspek-aspek yang meliputi : Hasil Kerja, Kedisiplinan, Tanggung jawab, Kerjasama. Skala Kinerja terdiri dari 32 aitem yang terbagi menjadi 16 aitem *favourable* (mendukung) dan 16 aitem *unfavourable* (tidak mendukung). Skala ini akan berfungsi untuk mengetahui Kinerja pada tukang proyek kontruksi di Kota Semarang. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula Kinerja yang dimiliki oleh setiap tukang (pekerja). begitu pula sebaliknya, Semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula Kinerja yang dimiliki oleh setiap tukang (pekerja). *Blue Print* skala Kinerja pada table berikut :

**Tabel 2. Blue Print Skala Kinerja.**

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Hasil Kerja	4	4	8
2.	Kedisiplinan	4	4	8
3.	Tanggung Jawab	4	4	8
4.	Kerjasama	4	4	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## 2. Skala Motivasi Kerja

Motivasi Kerja subjek diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori menurut Anoraga (2014) mengemukakan tentang aspek-aspek motivasi kerja yang meliputi : Adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan, Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Skala Motivasi Kerja terdiri dari 30 aitem yang terbagi menjadi 15 aitem *favourable* (mendukung) dan 15 aitem *unfavourable* (tidak mendukung). Skala ini disusun berdasarkan model skala *likert*, Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dimiliki oleh setiap tukang (pekerja). begitu pula sebaliknya, Semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula Motivasi Kerja yang dimiliki oleh setiap tukang (pekerja). *Blue Print* skala Motivasi Kerja pada table berikut :

**Tabel 3. Blue Print Skala Motivasi Kerja.**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya kedisiplinan dari Karyawan	4	4	8
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	4	4	8
3.	Kepercayaan diri	4	4	8
4.	Daya tahan terhadap tekanan	4	4	8
5	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	4	4	8
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

## **E. Uji Validitas, Uji Beda Aitem, dan Estimasi Reliabilitas Aitem**

### **1. Validitas**

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memastikan kemampuan skala dalam mengukur variabel yang dimaksudkan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya aitem pada skala terhadap variabel yang diteliti. Validitas yang digunakan pada skala penelitian ini adalah content validity (validitas isi) yang didapatkan dari proses ketepatan dan pengolahan bahasa serta evaluasi apakah skala yang akan digunakan dapat mendukung konstruk teoritis yang diukur (Azwar, 2017).

Validitas isi merupakan validitas dari pengujian kisi-kisi instrument skala pada kelayakan isi tes melalui analisis secara rasional oleh penilaian dari professional terhadap alat ukur yang dipakai, sehingga alat ukur dapat memuat isi yang akurat dan tidak melewati batasan-batasan ukur. Professional didalam penelitian ini yaitu dosen pembimbing skripsi.

### **2. Uji Daya Beda Aitem**

Daya beda aitem merupakan sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atau tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian ini menghasilkan koefisien korelasi aitem total yang dapat digunakan dengan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2017).

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan  $\geq 0,30$ . Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem-total  $\geq 0,30$  jumlahnya lebih dari yang ditargetkan, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya beda tertinggi. Apabila jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat dipertimbangkan untuk menurunkan batas kriteria menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai (Azwar, 2017). Penelitian ini akan mengambil nilai kriteria 0,25 agar dapat mencukupi jumlah aitem dan mewakili aspek.



### 3. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merupakan sejauh mana konsistensi, kestabilan hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subjek yang sama. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin baik reliabilitasnya. Sedangkan semakin rendah nilai koefisien reliabilitas mendekati 0, maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2017). Pengujian reliabilitas dalam pengujian ini menggunakan cronbach's alpha dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) for windows.

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan dalam mengolah data yang didapat sehingga dapat digunakan dalam membuat kesimpulan. Metode analisis data digunakan untuk menguji hipotesis (Azwar, 2017). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Uji korelasi menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* dilakukan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel tergantung (Sugiyono, 2022). Penggunaan teknik analisis *pearson product moment* pada penelitian ini karena terdapat satu variabel bebas dan satu variabel tergantung. Penggunaan teknik analisis *pearson product moment* dimaksudkan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang pada proyek konstruksi.

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran skala serta pengujian hipotesis secara keseluruhan diolah dan di uji dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27.0 (*Statistical Package for the Social Science*) for windows.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kancan Penelitian**

Orientasi kancan penelitian merupakan langkah awal yang perlu diperhatikan sebelum penelitian dimulai dengan tujuan untuk mempersiapkan dengan matang aspek mengenai penelitian dengan menyeluruh. Persiapan pertama yang dilakukan yaitu menentukan lokasi untuk penelitian. Berdasarkan karakteristik pada populasi yang telah ditentukan maka penelitian ini akan di laksanakan di Kota Semarang.

Penelitian dilakukan dengan berfokus pada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja tukang proyek konstruksi di Kota Semarang. Peneliti mengambil subjek tukang (pekerja) proyek konstruksi dengan alasan karena adanya permasalahan konflik peran dimana hasil kerja dari tukang tidak sesuai kesepakatan waktu kontrak dengan CV atau PT. Hasil dari wawancara yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa tukang proyek konstruksi sering meninggalkan pekerjaan demi urusan pribadinya. Hal tersebut akan berdampak pada hasil pekerjaan proyek kontrusksi yaitu melebihi kesepakatan waktu dan pembekakan biaya oprasional. Berdasarkan berita harian Pemkot Semarang, “WaliKota Semarang mengancam melakukan blacklist terhadap CV atau PT yang gagal menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu”.

Hal-hal yang menjadi bahan pertimbangan peneliti dalam memilih dan menentukan penelitian sebagai berikut :

- a. Kriteria yang diharapkan peneliti dapat sesuai dengan penelitian dalam jumlah yang wajar.
- b. Kondisi subjek yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

## B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

### 1. Persiapan Perizinan

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti yaitu berkaitan mengenai pemilihan alat ukur dan memetakan responden untuk mengisi kuesioner pada *google form* yang disebarakan kepada tukang proyek konstruksi yang sedang atau pernah bekerja pada proyek konstruksi di Kota Semarang, dengan kriteria responden penelitian.

### 2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur merupakan alat untuk melakukan pengumpulan data. Instrument pengukurun dibuat berdasarkan indikator yang mewakili aspek-aspek pada variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala Kinerja dan skala motivasi kerja. Skala kinerja dan motivasi kerja memiliki 72 aitem dan masing-masing skala terdiri dari 32 aitem dan 40 aitem. Skala tersebut menggunakan 4 pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala kinerja dan motivasi kerja terdiri dari aitem yang positif (*favorable*) dan aitem yang negatif (*unfavorable*).

#### a. Skala Kinerja

Penyusunan skala Kinerja disusun berdasarkan aspek atau dimensi Kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yang terdiri dari Hasil Kerja, kedisiplinan, tanggung Jawab, kerjasama. Skala ini memiliki jumlah aitem sebanyak 32, yakni 16 aitem *favorable* dan 16 aitem *unfavorable*.

Penilaian pada skor aitem *favorable* adalah sangat sesuai (SS) skornya adalah 4, sesuai (S) skornya adalah 3, tidak sesuai (TS) skornya adalah 2, sangat tidak sesuai (STS) skornya adalah 1. Penilaian terhadap aitem *unfavorable* yaitu jawaban yang sangat sesuai (SS) dengan skor 1, sesuai (S) dengan skor 2, tidak sesuai (TS) dengan skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) dengan skor 4.

**Tabel 4. Penomoran Aitem Kinerja**

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Hasil Kerja	12, 23, 24, 26	3, 6, 8, 19	8
2.	Kedisiplinan	13, 20, 30, 32	17, 18, 25, 29	8
3.	Tanggung Jawab	1, 9, 21, 31	2, 10, 11, 16	8
4.	Kerjasama	14, 15, 27, 28	4, 5, 7, 22	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

**b. Skala Motivasi Kerja**

Skala motivasi kerja dibuat guna mengukur apakah motivasi kerja tukang proyek konstruksi tinggi atau rendah. Skala motivasi kerja dibuat peneliti berdasarkan aspek atau dimensi yang dikemukakan oleh Anoraga (2014) meliputi: adanya kedisiplinan dari karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Skala ini berjumlah 40 aitem.

Penilaian pada skor aitem *favorable* adalah sangat sesuai (SS) skornya adalah 4, sesuai (S) skornya adalah 3, tidak sesuai (TS) skornya adalah 2, sangat tidak sesuai (STS) skornya adalah 1. Penilaian terhadap skor aitem *unfavorable* berlaku sebaliknya, yakni jawaban sangat sesuai (SS) memiliki skor 1, sesuai (S) memiliki skor 2, tidak sesuai (TS) memiliki skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) memiliki skor 4.

**Tabel 5. Penomoran Aitem Motivasi Kerja**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya kedisiplinan dari Karyawan	5, 20, 25, 32	13, 15, 17, 33	8
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	9, 10, 11, 23	4, 19, 27, 36	8
3.	Kepercayaan diri	1, 6, 16, 21	12, 22, 30, 37	8
4.	Daya tahan terhadap tekanan	18, 26, 34, 35	19, 29, 31, 40	8
5.	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	3, 7, 8, 28	2, 24, 38, 39	8
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

### 3. Pelaksanaan Uji coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur merupakan langkah penting yang perlu dilakukan oleh peneliti agar peneliti dapat mengetahui keakuratan dan daya beda pada setiap aitem yang akan digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 8-13 Juli 2024. Skala uji coba disebarakan secara daring kepada tukang konstruksi di Kota Semarang melalui google form yang dapat diakses menggunakan link <https://forms.gle/FJsS4wy8ij4U9Wxz8>. Responden yang berhasil didapatkan oleh peneliti sejumlah 151 responden. Selanjutnya, langkah yang harus dilakukan oleh peneliti yaitu memberikan skor sehingga data dapat diolah untuk mengetahui aitem yang bertahan dan aitem yang gugur. Data diolah dengan menganalisis data agar estimasi reliabilitas dan indeks data beda aitem dapat diketahui dengan SPSS versi 27.0 *for windows*.

### 4. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Peneliti melaksanakan penilaian koefisien reliabilitas dan pengujian daya beda aitem terhadap skala Kinerja dan Motivasi kerja setelah penskoran. Azwar (2017) mengatakan daya beda dikatakan tinggi apabila koefisien korelasi aitem total  $r_{xy} \geq 0,30$ , namun apabila belum mencukupi syarat bisa diturunkan menjadi 0,25. Uji coba dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 27.0 *for windows*.

#### a. Skala Kinerja

Hasil uji reliabilitas pada skala Kinerja menghasilkan nilai cronbach's alpha sebesar 0,828. Sedangkan hasil uji daya beda aitem pada skala work-life balance yang terdiri dari 32 aitem menghasilkan 17 aitem daya beda tinggi dan 15 aitem dengan daya beda rendah. Batasan kriteria koefisien korelasi yang digunakan yaitu  $r_{xy} > 0,30$ . Rentang nilai pada skor 17 aitem daya beda tinggi yaitu 0,333 sampai 0,564 sedangkan rentang nilai pada skor 6 aitem daya beda rendah yaitu -0,043 sampai 0,295.

**Tabel 6. Nomor Aitem Gugur Skala Motivasi Kerja**

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Hasil Kerja	12*, 23, 24, 26*	3, 6, 8, 19	8
2.	Kedisiplinan	13, 20*, 30*, 32*	17, 18, 25, 29	8
3.	Tanggung Jawab	1*, 9*, 21, 31*	2*, 10*, 11*, 16	8
4.	Kerjasama	14, 15, 27, 28	4*, 5*, 7*, 22*	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

**b. Skala Motivasi Kerja**

Hasil uji reliabilitas pada skala Motivasi Kerja menghasilkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,870. Sedangkan hasil uji daya beda aitem pada skala Motivasi Kerja yang terdiri dari 40 aitem menghasilkan 18 aitem daya beda tinggi dan 22 aitem dengan daya beda rendah. Batasan kriteria koefisien korelasi yang digunakan yaitu  $r_{xy} > 0,30$ . Rentang nilai pada skor 18 aitem daya beda tinggi yaitu 0,301 sampai 0,692 sedangkan rentang nilai pada skor 22 aitem daya beda rendah yaitu 0,002 sampai 0,218.

**Tabel 7. Nomor Aitem Gugur Skala Kinerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya kedisiplinan dari Karyawan	5*, 20*, 25*, 32*	13*, 15, 17, 33	8
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi	9*, 10*, 11*, 23*	4, 14*, 27, 36	8
3.	Kepercayaan diri	1*, 6*, 16*, 21*	12, 22, 30, 37*	8
4.	Daya tahan terhadap tekanan	18*, 26*, 34*, 35	19, 29, 31, 40	8
5.	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	3*, 7*, 8*, 28*	2, 24, 38, 39	8
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

## 5. Penomoran Ulang

Tahap selanjutnya yang perlu dilakukan yaitu menyusun ulang nomor aitem yang baru. Penyusunan ulang nomor aitem baru dilakukan setelah diketahui hasil dari daya beda aitem dan reliabilitas aitem dengan menghilangkan daya beda aitem yang rendah dan yang digunakan pada skala hanya aitem yang memiliki nilai daya beda tinggi.

**Tabel 8. Penomoran ulang Skala Kinerja**

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Hasil Kerja	23(12), 24(13),	3(1), 6(2), 8(3), 19(10)	6
2.	Kedisiplinan	13(4),	17(8), 18(9), 25(14), 29(17)	5
3.	Tanggung Jawab	21(11)	16(7),	2
4.	Kerjasama	14(5), 15(6), 27(15), 28(16)		4
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

**Tabel 9. Penomoran ulang Skala Motivasi Kerja**

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Adanya kedisiplinan dari Karyawan		15(4), 17(5), 33(13)	3
2.	Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi		4(2), 27(9), 36(15)	3
3.	Kepercayaan diri		12(3), 22(7), 30(11)	3
4.	Daya tahan terhadap tekanan	35(14)	19(6), 29(10), 31(12), 40(18)	5
5.	Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan		2(1), 24(8), 38(16), 39(17)	4
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>

### C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Dua variabel yang telah dianalisis menghasilkan taraf signifikansi  $p < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa distribusi data variabel Motivasi kerja dan Kinerja berdistribusi secara tidak normal.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang telah diperoleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas yaitu teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov-Z*. Data dapat dinyatakan normal jika tingkat signifikansi  $> 0,05$  dan begitupun sebaliknya. Berikut hal uji normalitas pada penelitian ini :

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Ks-Z	Sig.	P	Ket
Kinerja	58,89	3,043	0,145	0,000	<0,05	Tidak Normal
Motivasi Kerja	61,03	4,163	0,169	0,000	<0,05	Tidak Normal

Dua variabel yang telah dianalisis menghasilkan taraf signifikansi  $p < 0,05$ . Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa distribusi data variabel kinerja dan motivasi kerja berdistribusi tidak normal.

Namun setelah dilakukan uji normalitas residual mendapatkan nilai signifikansi senilai 0,200, yang artinya data tersebut dikatakan Normal.

**Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Residual**

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Sig.	P	Ket
Kinerja & Motivasi Kerja	0,330	2,851	0,200	>0,05	Normal

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat dikatakan bahwa distribusi data variabel kinerja dan motivasi kerja berdistribusi normal.



### b. Uji Linearitas

Peneliti menggunakan uji linearitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap variable memiliki hubungan antara variabel tergantung dan variabel bebas dengan menggunakan uji Flinier melalui program SPSS versi 27.0 *for windows*. Data dapat dinyatakan linier apabila  $p < 0,05$ .

Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan peneliti terhadap variable kinerja dengan motivasi kerja diperoleh Flinier sebesar 24,933 dengan signifikansi  $P=0,000$  ( $p < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang linier.

## 2. Uji Hipotesis

Uji korelasi *pearson product moment* digunakan untuk pengujian hipotesis. Uji korelasi *pearson product moment* merupakan salah satu uji koefisien korelasi dalam statistik parametrik yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak antara variabel bebas dan variabel tergantung. Hasil uji korelasi digunakan untuk membuktikan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada tukang proyek konstruksi dan data yang akan dikorelasikan berdistribusi secara normal. Uji korelasi pearson mendapatkan hasil sebesar  $r_{xy} = 0,384$  dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan dengan uji korelasi *pearson product moment* maka hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tukang pada proyek konstruksi di Kota Semarang.

### D. Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi data penelitian digunakan untuk mengungkap gambaran hasil mengenai subjek pengukuran dan digunakan sebagai kondisi subjek dalam kaitannya dengan atribut yang diteliti. Model distribusi normal digunakan untuk mengklasifikasikan subjek. Hal ini melibatkan pembagian subjek menjadi kelompok-kelompok bertingkat berdasarkan dengan variabel yang diungkap.

Distribusi normal kelompok subjek penelitian ini memiliki lima satuan deviasi, berikut norma kategorisasi:

**Tabel 12. Norma Kategorisasi (Azwar, 2017)**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < \chi$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < \chi \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < \chi \leq \mu - 0,5 \sigma$	Rendah
$\chi \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan : X = Skor yang diperoleh;  $\mu$  = Mean;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

### 1. Deskripsi Data Skor kinerja

Skala Kinerja mempunyai 17 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 17 dari ( $17 \times 1$ ) dan skor tertinggi adalah 68 dari ( $17 \times 4$ ). Untuk rentang skor skala yang didapat 51 dari ( $68 - 17$ ), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 ( $((68 - 17):6) = 8,5$  dan hasil *mean* hipotetik 42,5 dari ( $(68 + 17):2$ ).

Deskripsi skor skala Kinerja diperoleh skor minimum empirik sebesar 29, skor maksimum empirik sebesar 67, *mean* empiric sebesar 48 dan standar deviasi empirik sebesar . Deskripsi skor skala Kinerja sebagai berikut:

**Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Kinerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	49	17
Skor Maksimum	67	68
<i>Mean</i> (M)	58,89	42,5
Standar Deviasi	3,043	8,5

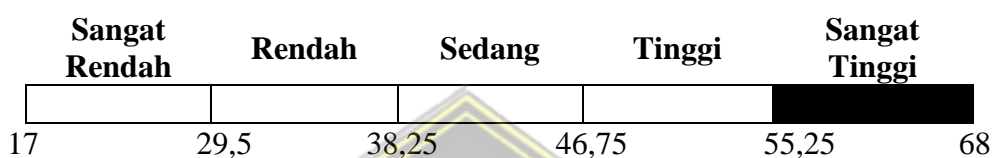
Berdasarkan *mean* empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 58,89 Adapun deskripsi data variabel Kinerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut.

**Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$55,25 < x$	Sangat Tinggi	128	87,7 %
$46,75 < x \leq 55,25$	Tinggi	18	12,3%

$38,25 < x \leq 46,75$	Sedang	0	0 %
$29,75 < x \leq 38,25$	Rendah	0	0 %
$x \leq 29,75$	Sangat Rendah	0	0 %
Total		146	100 %

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa terdapat tukang dengan skor kategori sangat tinggi terdapat 128 tukang (87,7%) dan kategori tinggi terdapat 18 tukang (12,3%). Artinya, sebagian besar tukang memiliki kategori sangat tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma skala Kinerja.



**Gambar 1. Norma Kategorisasi Skor Subjek Skala Kinerja**

## 2. Deskripsi Data Skor motivasi kerja

Skala Motivasi kerja mempunyai 18 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 18 dari ( $18 \times 1$ ) dan skor tertinggi adalah 72 dari ( $18 \times 4$ ). Untuk rentang skor skala yang didapat 54 dari ( $72-18$ ), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 ( $(72 - 18):6 = 9$ ) dan hasil mean hipotetik 45 dari ( $72 + 18 ):2$ ).

Deskripsi skor skala Kinerja diperoleh skor minimum empirik sebesar 48, skor maksimum empirik sebesar 72, mean empirik sebesar 61,03 dan standar deviasi empirik sebesar 4,163. Deskripsi skor skala motivasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 15. Deskripsi Skor Skala Motivasi Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	48	18
Skor Maksimum	72	72
Mean (M)	61,03	45
Standar Deviasi	4,163	9

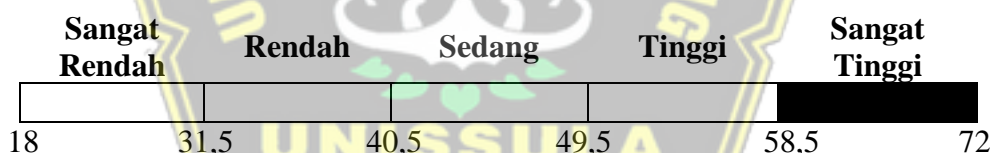
Berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui skor subjek berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 61,03. Adapun deskripsi data variable

Kinerja secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi sebagai berikut :

**Tabel 16. Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$58,5 < x$	Sangat Tinggi	115	78,8 %
$49,5 < x \leq 58,5$	Tinggi	27	18,5%
$40,5 < x \leq 49,5$	Sedang	4	2,7%
$31,5 < x \leq 40,5$	Rendah	0	0 %
$x \leq 31,5$	Sangat Rendah	0	0 %
Total		146	100 %

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa terdapat tukang yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi terdapat 115 tukang (78,8%), kategori tinggi terdapat 27 tukang (18,5%), kategori sedang terdapat 4 tukang (2,7%) dan kategori sangat rendah (0%), dan rendah (0%). Artinya, Sebagian besar tukang dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma motivasi kerja.



**Gambar 2. Norma Kategorisasi Skor Subjek Skala Motivasi Kerja**

### E. Pembahasan

Hasil hipotesis uji korelasi digunakan untuk membuktikan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pada tukang proyek konstruksi dan data yang akan dikorelasikan berdistribusi secara normal. Berdasarkan dengan uji korelasi *pearson product moment* maka hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tukang pada proyek konstruksi di Kota Semarang.

Kinerja merupakan hasil dari pekerja dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan berdasarkan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh

organisasi. Kinerja dari pekerja dapat dikatakan baik apabila sudah memenuhi target dan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja memiliki beberapa aspek diantaranya yaitu Hasil Kerja, Kedisiplinan, Tanggungjawab, dan Kerjasama. maka dari itu terdapat faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja. Faktor itu dapat dilihat dari motivasi kerja, yang mana Motivasi kerja sebagai dasar atau bekal dalam berperilaku untuk melakukan arah pekerjaan, maka setiap individu yang memiliki motivasi kerja akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari perusahaan atau organisasi dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada tukang proyek konstruksi di Kota Semarang hasil Kinerja dan motivasi kerja memiliki nilai sangat tinggi.

Penelitian ini memiliki hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data pada variabel motivasi kerja dengan kinerja mendapatkan nilai signifikansi senilai 0,200, yang artinya data tersebut dikatakan Normal. Pada hasil uji linearitas mendapatkan nilai 24,933, sehingga dapat dikatakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja berkorelasi. Berdasarkan dengan uji korelasi *pearson product moment* maka hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tukang pada proyek konstruksi di Kota Semarang.

Deskripsi skor skala Kinerja memiliki rerata skor yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi, karena para tukang konstruksi memiliki hasil kerja yang baik, Kedisiplinan cukup baik, Tanggungjawab, dan Kerjasama antar rekan kerja yang baik. Deskripsi skor skala motivasi kerja memiliki rerata skor yang termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Tingginya tingkat motivasi kerja diperoleh karena tukang konstruksi memiliki lingkup kerja yang terjaga dan terbangun dengan baik serta adanya pengarahan yang maksimal.

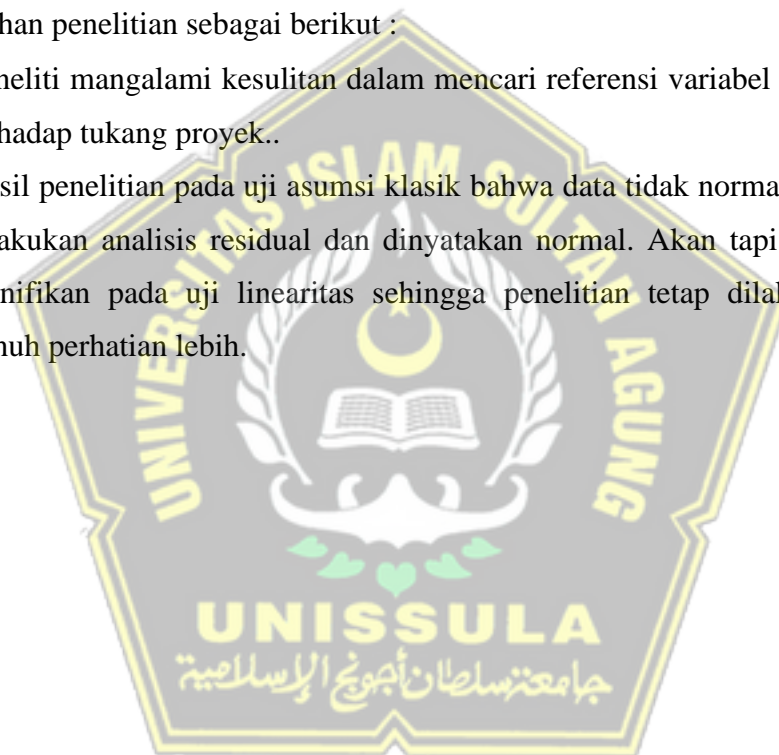
Berdasarkan analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik pula Kinerja tukang Kostruksi. Dan apabila motivasi kerja rendah, maka akan semakin rendah pula kinerja Tukang Proyek Konstruksi di Kota Semarang. Sehingga pada hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Falah & Ayuningtias, 2020) Motivasi kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pekerja, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dari pekerja akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal dari pekerja sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena organisasi akan mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target dan optimal.

#### **F. Kelemahan Penelitian**

Berdasarkan temuan penelitian yang dilaksanakan, terdapat beberapa kelemahan penelitian sebagai berikut :

1. Peneliti mengalami kesulitan dalam mencari referensi variabel motivasi kerja terhadap tukang proyek..
2. Hasil penelitian pada uji asumsi klasik bahwa data tidak normal, namun telah dilakukan analisis residual dan dinyatakan normal. Akan tetapi menunjukkan signifikan pada uji linearitas sehingga penelitian tetap dilakukan dengan penuh perhatian lebih.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja pada tukang proyek konstruksi di Kota Semarang sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika motivasi kerja seseorang semakin rendah maka kinerja yang dihasilkan akan cenderung kurang baik.

#### **B. Saran**

1. Bagi Tukang Proyek Konstruksi

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan para tukang proyek konstruksi lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi, agar semua yang terlibat didalam organisasi mendapatkan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama, disarankan dapat menganalisis Kembali dengan mengganti atau menambah variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap variabel tergantung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, M. B. A., Rejeki, A., & Rahayuningsih, I. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KEPERAWATAN DI RUMAH SAKIT X Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki 2, Idha Rahayuningsih 3 Universitas Muhammadiyah Gresik*. 16, 99–106.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133.  
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh%20Penilaian%20Kinerja%20Terhadap%20Motivasi%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Hotel%20Cipta%20Mampang%20Jakarta%20Selatan)
- Amrstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Kogan Page Limited.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta.
- Arfani, W., Triwuryanto, & Sari, S. N. (2021). *ISLAM INDONESIA*. 371–378.
- Astini, L., Safarina, N. A., & Suzanna, E. (2022). Jurnal penelitian psikologi. *Penelitian Psikologi*, 13(1), 25–30.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- George, J. ., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Educations. Inc.
- Hariyati, D., & Mantovany, R. (2023). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Distributor*. 01(01), 22–27.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- Kasmir. (2015). Pengaruh Kinerja Terhadap Promosi Jabatan pada PT. Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung Batu Bara Kinerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(1), 1–16.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.



<https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosyada Karya.
- Nasution, U., & Handayani, R. (2022). Perilaku Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja dengan Peran Mediasi Keadilan Distributif. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 152–162.  
<https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/32>
- Patiran, A. (2010). *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi*. 5(2), 32–43.
- Pramesti, M. W. (2014). Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi: vol. 05 no. 01 2009. *Gema Eksos*, 5(01), 19–38.
- Putri, C. A., Siregar, F. A., & Lubis, A. rasyicha. (2023). Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling. *Liberosis : Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 1(1), 1–19.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Salim, & Syahrur. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi dalam Ilmu Sosial, Keagamaan dan Pendidikan* (pp. 141–142).
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja* (1st ed.). PT. Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke 2). YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanto, B. (2016). ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) REGIONAL JAWA TIMUR. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 82–95.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Widyasari, Y. (2024). *KABUPATEN DONGGALA*. 1(3), 669–682.