

FAKTOR KARAKTERISTIK YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEKERJA PROYEK RUMAH SUSUN JATINEGARA KAUM

Ervina Yuliyanti, Era Agita Kabdiyono,

¹⁾ program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik dan Informatika, Universitas Dian Nusantara,
Jakarta

Corresponding author :

E-mail: ervina.yuliyanti@dosen.undira.ac.id



Diterima : 01-02-2024
Direvisi : 20-02-2024
Dipublikasi : 29-03-2024

Kata Kunci: Pekerja,
Karakteristik, Motivasi,
Manajemen Konstruksi

Abstrak: Manusia sebagai makhluk yang mempunyai akal dan pikiran menjadikan pengelolaan manajemen di dalamnya dapat menjadi mudah ataupun sebaliknya karena masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor karakteristik pada pekerja terhadap motivasinya. Karakteristik yang diteliti meliputi usia, pendidikan, asal daerah, pengalaman, status, dan tanggungan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan desain penelitian cross sectional pada 126 pekerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik dan motivasi pekerja. Faktor-faktor karakteristik yang paling mempengaruhi motivasi yaitu usia, status dan tanggungan dari tiga faktor tersebut status merupakan faktor yang paling dominan atau mempengaruhi (OR = 2,384).

Abstrak: Humans are creatures who have the intellect and thought makes the management arrangements in it can be easy or vice versa because each individual has different characteristics. The purpose of the study is to determine the influence of factors on the characteristics of worker motivation. Characteristics examined included age, education, regional origin, experience, status, and dependents. This study used an analytic descriptive with a cross-sectional design involving 126 workers. The results showed a significant correlation between the characteristics and motivation of workers. The factors that most affect motivation are age, and status dependents of these three factors status is the most dominant factor (OR = 2.384).

• **PENDAHULUAN**

Industri konstruksi di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat pesat, dapat dilihat dari data statistik jumlah perusahaan konstruksi di Indonesia pada tahun 2010 terdapat 132.158 perusahaan, pada tahun 2011 terdapat 131.725 perusahaan, pada tahun 2012 terdapat 129.862 perusahaan dan pada tahun 2013 terdapat 131.080 perusahaan (BPS, 2015). Terjadinya peningkatan pada industri konstruksi di Indonesia berdampak pada meningkatnya jumlah perusahaan konstruksi, sehingga semakin meningkat pula persaingan yang terjadi pada masing-masing perusahaan tersebut. Meningkatnya persaingan membuat perusahaan kontraktor harus dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga akan berdampak positif pada perusahaan (Andi dan Dwi Djendoko, 2004).

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di dalam suatu proyek mempunyai banyak aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja. Masalah yang dihadapi suatu proyek konstruksi untuk mengelola sumber daya manusia terlihat sederhana namun kompleks. Manusia sebagai makhluk yang mempunyai akal dan pikiran menjadikan pengelolaan manajemen didalamnya dapat menjadi mudah ataupun sebaliknya karena masing-masing individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga peneliti berinisiatif untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik para pekerja yang ada di suatu proyek konstruksi terhadap motivasinya. Berdasarkan banyaknya karakteristik pekerja yang ada penulis mengambil sampel pada jenis karakteristik usia, pendidikan, asal daerah, pengalaman kerja, status dan ada atau tidaknya tanggungan keluarga.

KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam suatu perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan (Arafah, 2013).

B. Karakteristik Pekerja

Karakteristik pekerja menurut Pratama (2015), pada tenaga kerja bongkar muat yaitu meliputi usia, masa kerja, pendidikan terakhir, pengetahuan, dan unsafe action. Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian sebelumnya mengenai karakteristik pekerja pelaku mobilitas non

permanen menyebutkan bahwa yang meliputi karakteristik pekerja yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status kawin, status pekerjaan, sektor pekerjaan, dan klasifikasi tempat tinggal (Widaryatmo, 2007).

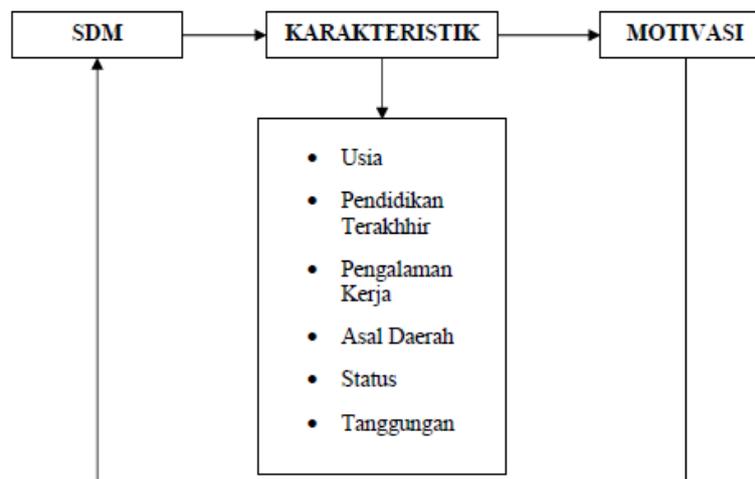
Menurut pengertian yang telah disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja ataupun individu merupakan hal yang menggambarkan mengenai seseorang sehingga hasil dari gambaran tersebut dapat berbeda antara satu dan lainnya. Karakteristik yang meliputi pekerja ataupun individu tidak terbatas dan dapat dibentuk sesuai pengamatan, sehingga karakteristik tersebut dapat digunakan sesuai dengan tujuan penulisan yang akan dilakukan. Pada penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerja dibidang konstruksi terhadap motivasi, sehingga karakteristik yang diambil yaitu berdasarkan usia, pendidikan terakhir, lama pengalaman bekerja, dan asal daerah pekerja.

C. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian proses seseorang yang bergerak menuju suatu tujuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi perbedaan individu, karakteristik pekerjaan dan praktik organisasi (Monese, 2012). Motivasi kerja merupakan kegiatan yang jika dilakukan dapat mendorong perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu secara optimal untuk mencapai suatu tujuan individu ataupun organisasi (Keran, 2012). Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja, semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya (Suharto, 2012).

- **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan design penelitian cross sectional. Cross sectional adalah desain penelitian analitik yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dimana variabel independen dan variabel dependen diidentifikasi pada satu satuan waktu. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu karakteristik pekerja yang meliputi usia, pendidikan, pengalaman, asal daerah, status, dan tanggungan.



Gambar 1. Pola Hubungan Antar Variabel

Sampel yang akan diambil berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Populasi Tukang

d : Tingkat Kesalahan (5%)

Berdasarkan rumus yang digunakan di atas maka diperoleh perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{180}{1 + 180(0,05)^2} = 124 \text{ sampel}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka besar sampel minimal yang harus di ambil yaitu sebesar 124 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu para pekerja buruh. Pekerja buruh yang dimaksud adalah tukang atau mandor yang berada pada urutan terbawah dalam organisasi suatu proyek.

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitan berupa kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dan pernyataan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel yang termasuk ke dalam variabel bebas adalah karakteristik pekerja yang mana berisikan pertanyaan berupa data demografi yaitu :

- 1) Usia
- 2) pendidikan terakhir
- 3) pengalaman kerja
- 4) asal daerah,
- 5) Status
- 6) Tanggungan

b. Variabel Terikat

Sedangkan variabel terikat berisikan pernyataan tentang motivasi. Data yang diukur berdasarkan pada teori motivasi maslow yang menggambarkan tentang tingkat kebutuhan dasar manusia.

Instrumen yang digunakan untuk variabel terikat menggunakan skala Likert dengan lima skala. Skor terendah diberi nilai 1 dan tertinggi diberi nilai 5 dengan urutan sebagai berikut :

- a. Pada pernyataan positif
 - Sangat tidak setuju dengan skor 1
 - Tidak setuju dengan skor 2
 - Ragu-ragu dengan skor 3
 - Setuju dengan skor 4
 - Sangat Setuju dengan skor 5
- b. Pada pernyataan negatif
 - Sangat tidak setuju dengan skor 5
 - Tidak setuju dengan skor 4
 - Ragu-ragu dengan skor 3
 - Setuju dengan skor 2
 - Sangat Setuju dengan skor 1

Lima skala tersebut berisikan lima pilihan berpendapat yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Instrumen penelitian ini sebelumnya harus dilakukan uji validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang memiliki kesamaan karakteristik dengan responden penelitian.

2. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan software statistik yang ada di komputer. Tahapan analisa data dapat deijelaskan sebagai berikut (Wirajaya, 2015):

a. Analisis Univariat

Analisis univariat pada setiap variabel penelitian yaitu karakteristik demografis dan motivasi. Data ini dianalisa secara deskriptif yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berupa presentase (%) tiap variabel.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas meliputi data demografis (karakteristik) yang dicantumkan sebagai variabel bebas dengan variabel terikat yaitu motivasi dengan kriteria teori maslow sebagai acuan. Menggunakan tabel silang 2x2 variabel bebas terletak di row dan variabel terikat terletak di column. Analisis yang digunakan adalah analisis Chi-square.

c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk melihat hubungan secara keseluruhan pada variabel bebas dan juga digunakan untuk melihat jenis variabel bebas yang paling besar hubungannya atau yang paling dominan dengan variabel terikat. Analisis yang digunakan merupakan analisis Regresi Logistik. Regresi Logistik merupakan model matematis untuk menganalisis hubungan antara satu atau beberapa variabel independen yang berjenis kategorik atau numerik dengan variabel dependen yang berjenis kategorik dichotom. Fungsi dari regresi logistik yaitu untuk menggambarkan hubungan variabel independen dan variabel dependen, mengetahui variabel x mana yang penting atau dominan serta mengetahui adanya interaksi pada dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

● **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara bertemu langsung dengan para pekerja proyek pada saat istirahat kerja. Menyebarkan kuesioner secara berkelompok 5 sampai dengan 10 orang dengan menjelaskan tujuan serta isi dari kuesioner tersebut dan didampingi oleh bagian pengawasan lapangan serta menjamin kegiatan tersebut tidak mengganggu waktu bekerja mereka.

Kuesioner yang diberikan sesuai dengan apa yang akan diteliti yaitu pertanyaan yang berisi data demografi dan pertanyaan yang bersangkutan dengan variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti adalah karakteristik pekerja yaitu data yang bersangkutan dengan karakteristik para

pekerja seperti usia, pengalaman, pendidikan dan asal daerah. Sedangkan untuk variabel terikat adalah Motivasi yang berisikan pernyataan mengenai motivasi berdasarkan teori Maslow.

Banyaknya kuesioner yang kembali sesuai dengan kuesioner yang disebarakan yaitu berjumlah 126 buah. Setelah para responden selesai mengisi kuesioner yang diberikan, responden akan diberikan hadiah sebagai tanda terimakasih agar responden lebih merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan dan lebih bersemangat dalam mengisi kuesioner. Waktu yang digunakan dalam mengisi kuesioner cukup lama dikarenakan penyebaran kuesionerpun bergantung pada mood atau situasi para responden yang merupakan pekerja buruh pada proyek konstruksi. Maka dari itu peneliti menyesuaikan waktu yang tepat untuk dapat bertatap muka langsung dengan responden.

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Min-Maks
Usia	126	32,52	11,260	15-66

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	N	%
Pendidikan Tinggi	39	30,95
Pendidikan Rendah	87	69,05
Jumlah	126	100

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman	N	%
Berpengalaman	64	50,79
Kurang Berpengalaman	62	49,21
Jumlah	126	100

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Asal Daerah

Asal Daerah	N	%
Pulau Jawa	92	73,02
Luar Pulau Jawa	34	26,98
Jumlah	126	100

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Status

Status	N	%
Sudah Menikah	86	68,3
Belum Menikah	40	31,7
Jumlah	126	100

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Tanggungan

Tanggungan	N	%
Ada Tanggungan	93	73,8
Tidak Ada Tanggungan	33	26,2
Jumlah	126	100

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi

Motivasi	N	%
Motivasi Tinggi	90	71,43
Motivasi Rendah	36	28,57
Jumlah	126	100

B. Analisis Bivariat

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Variabel Usia Menggunakan Nilai Kolmogorov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Distribusi
Usia	0,095	Normal

*distribusi normal > 0,05

Uji T

Uji T digunakan untuk menganalisis data dengan variabel bebas nominal (dua nilai) dengan variabel tergantung berskala numerik. Data usia merupakan satu-satunya data yang tidak dikategorikkan atau data berupa numerik sehingga uji yang digunakan ialah menggunakan uji T.

Tabel 9. Hubungan Antara Usia dengan Motivasi Menggunakan Uji T

Variabel	Usia			P Value	N
	Mean	SD	SE		
Motivasi Tinggi	34,04	11,053	1,165	0,015	90
Motivasi Sedang	28,69	11,003	1,834		36

Uji Kai-Kuadrat

Uji Kai-Kuadrat merupakan jenis uji hipotesis non-parametrik yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh dari dua buah variabel dan menghitung kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Adapun syarat yang harus diperhatikan dalam pemilihan uji Kai-Kuadrat yaitu sebagai berikut (Sastroasmoro dan Ismael, 2014):

1. Jumlah subyek total lebih dari 40, tanpa melihat nilai expected, yaitu nilai yang dihitung bila hipotesis 0 benar.

- Jumlah subyek antara 20 dan 40, dan semua nilai expected pada semua sel lebih dari 5.

Bila:

- Jumlah subyek total N kurang dari 20, atau
- Jumlah subyek antara 20 hingga 40 dengan nilai expected ada yang kurang dari 5, maka dipakai uji mutlak Fisher.

Hasil Analisis Hubungan Antara Karakteristik dan Motivasi Pekerja

Tabel 10. Hubungan Antara Pendidikan dengan Motivasi

Variabel	Motivasi				Total		OR (CI 95%)	P Value
	1		2		N	%		
	N	%	N	%				
Pendidikan Tinggi	21	54	18	46,2	39	100	3,286 1,453 - 7,428	0,002
Pendidikan Rendah	69	79	18	20,7	87	100		
Jumlah	90	71	36	28,6	126	100		

Tabel 11. Hubungan Antara Pengalaman dengan Motivasi.

Variabel	Motivasi				Total		OR (CI 95%)	P Value
	1		2		N	%		
	N	%	N	%				
Berpengalaman	36	44,3	26	17,7	62	100	3,900 1,680 - 9,056	0,007
Kurang Berpengalaman	54	84,4	10	18,3	64	100		
Jumah	90	71,4	36	28,6	126	100		

Tabel 12. Hubungan Antara Asal Daerah dengan Motivasi

Variabel	Motivasi				Total		OR (CI 95%)	P Value
	1		2		N	%		
	N	%	N	%				
Pulau jawa	60	65,7	32	34,8	92	100	4,000 1,295 - 12,358	0,021
Luar Pulau Jawa	30	88,2	4	11,8	34	100		
Jumah	90	71,4	36	28,6	126	100		

Tabel 13. Hubungan Antara Asal Daerah dengan Motivasi

Variabel	Motivasi				Total		OR (CI 95%)	P Value
	1		2		N	%		
	N	%	N	%				
Sudah Menikah	68	79,1	18	20,9	86	100	3,091 1,373 - 6,956	0,01
Belum Menikah	22	55,0	18	45	40	100		
Jumah	90	71,4	36	28,6	126	100		

Tabel 14. Hubungan Tanggungan dengan Motivasi

Variabel	Motivasi				Total		OR (CI 95%)	P Value
	1		2		N	%		
	N	%	N	%				
Ada Tnggungan	74	79,6	19	20,4	93	100	4,138 1,771 - 9,668	0,002
Tidak Ada Tanggungan	16	48,5	17	51,5	33	100		
Jumah	90	71,4	36	28,6	126	100		

C. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui factor yang paling dominan atau yang paling berpengaruh terhadap motivasi pekerja buruh pada proyek konstruksi. dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik dengan tahapan sebagai berikut.

Seleksi Bivariat

Tabel 4.15 Hasil Seleksi Bivariat Variabel Independen dengan Motivasi

No.	Variabel	P Value	Keterangan
1	Usia	0,015	Kandidat Multivariat
2	Pendidikan	0,002	Kandidat Multivariat
3	Pengalaman	0,007	Kandidat Multivariat
4	Asal Daerah	0,021	Kandidat Multivariat
5	Status	0,010	Kandidat Multivariat
6	Tanggungans	0,002	Kandidat Multivariat

*Variabel dengan p value < 0,25 (Kandidat Multivariat)

Pemodelan Multivariat

Setelah kandidat multivariat didapat maka dapat dilakukan analisis regresi logistik. Semua kandidat dianalisis secara bersama sama hingga menghasilkan p value dan nilai OR. Variabel yang mendapatkan p value > 0,05 akan di keluarkan dari model. Pengeluaran variabel yang memiliki p value > 0,05 dilakukan secara bertahap satu persatu mulai dari variabel yang memiliki p value terbesar. Setelah itu dilakukan evaluasi perubahan nilai OR pada variabel yang masih ada dalam model, bila ada perubahan OR > 10% maka variabel tersebut dimasukkan Kembali ke dalam model dan selanjutnya keluarkan variabel yang memiliki p value lebih besar lainnya.

Tabel 4.17 Pemodelan Regresi Logistik Multivariat

Variabel	P Value	OR
Usia	0,185	1,030
Pendidikan	0,024	0,336
Pengalaman	0,000	0,123
Asal Daerah	0,003	0,139
Status	0,503	2,384
Tanggungan	0,721	1,615

Berdasarkan tabel sebelumnya terdapat beberapa variabel yang memiliki p value > 0,05 sehingga satu dari variabel tersebut harus dikeluarkan mulai dari yang terbesar yaitu variabel tanggungan. Sehingga pada tabel berikut ini dilakukan analisis tanpa memasukkan variabel tanggungan ke dalam model.

Tabel 4.18 Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 1

Variabel	P Value	OR Sebelum	OR Sesudah	Perubahan OR (%)
Usia	0,201	1,030	1,028	0,19
Pendidikan	0,025	0,336	0,338	0,59
Pengalaman	0,000	0,123	0,117	4,87
Asal Daerah	0,002	0,139	0,133	4,31
Status	0,014	2,384	3,628	52,18
Tanggungan	-	1,615	-	-

Tabel 4.19 Hasil Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 1

Variabel	P Value	OR
Usia	0,185	1,030
Pendidikan	0,024	0,336
Pengalaman	0,000	0,123
Asal Daerah	0,003	0,139
Status	0,503	2,384
Tanggungan	0,721	1,615

Tabel 4.20 Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 2

Variabel	P Value	OR Sebelum	OR Sesudah	Perubahan OR (%)
Usia	0,170	1,030	1,031	0,09
Pendidikan	0,022	0,336	0,330	1,78
Pengalaman	0,000	0,123	0,133	8,13
Asal Daerah	0,004	0,139	0,145	4,31
Status	-	2,384	-	-
Tanggungan	0,016	1,615	3,713	129,9

Tabel 4.21 Hasil Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 2

Variabel	P Value	OR
Usia	0,185	1,030
Pendidikan	0,024	0,336
Pengalaman	0,000	0,123
Asal Daerah	0,003	0,139
Status	0,503	2,384
Tanggungan	0,721	1,615

Tabel 4.22 Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 3

Variabel	P Value	OR Sebelum	OR Sesudah	Perubahan OR (%)
Usia	-	1,030	-	-
Pendidikan	0,027	0,336	0,344	2,38
Pengalaman	0,000	0,123	0,127	3,25
Asal Daerah	0,002	0,139	0,123	11,5
Status	0,917	2,384	2,669	11,9
Tanggung	0,434	1,615	1,143	29,8

Tabel 4.21 Hasil Pemodelan Regresi Logistik Multivariat Langkah 3

Variabel	P Value	OR
Usia	0,185	1,030
Pendidikan	0,024	0,336
Pengalaman	0,000	0,123
Asal Daerah	0,003	0,139
Status	0,503	2,384
Tanggung	0,721	1,615

Setelah variabel usia dimasukkan kembali ke dalam model maka dapat dilihat p value dari variabel lain selain usia yang juga memiliki p value > 0,05 yaitu terdapat pada variabel status, dan tanggungan. Variabel tersebut sudah digunakan pada analisis sebelumnya dan sudah tidak ada lagi selain variabel tersebut yang memiliki p value > 0,05 yang belum dianalisis. Maka Tabel di atas merupakan table permodelan terakhir atau bentuk dari hasil akhir analisis. Dari tabel di atas sudah dapat dilihat variabel-variabel yang dominan terhadap motivasi yaitu dilihat dari hasil akhir nilai OR.

Dari analisis multivariat tersebut didapatkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi adalah Status, Tanggungan dan Usia. Nilai OR terbesar dimiliki oleh Status yaitu dengan nilai OR sebesar 2,384.

● KESIMPULAN DAN SARAN

1. Gambaran Distribusi Data Variabel

Berdasarkan analisis univariat yang sudah dilakukan dapat disimpulkan hasil gambaran distribusi data karakteristik sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja adalah usia rata-rata pekerja yaitu 32,52 tahun, sebagian besar berpendidikan rendah, dan pengalaman para pekerja dapat dikatakan sebagai pekerja yang berpegalaman. Pekerja buruh tersebut sebagian besar berasal dari pulau jawa dan sudah berstatus menikah.

2. Hubungan Faktor-faktor Karakteristik dan Motivasi

Berdasarkan analisis bivariat yang sudah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yaitu terdapat hubungan yang signifikan dari semua variabel tersebut dengan p value kurang dari 0,05. Variabel pendidikan dan tanggungan mendapatkan p value yang terkecil yaitu 0,002 dengan demikian kedua variabel itu merupakan variabel yang memiliki hubungan yang sangat signifikan.

3. Faktor Pengaruh Dominan

Dari analisis multivariat tersebut didapatkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap motivasi adalah Status, Tanggungan dan Usia. Nilai OR terbesar dimiliki oleh Status yaitu dengan nilai OR sebesar 2,384.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Penambahan variabel lain pada penelitian selanjutnya semisal penambahan variabel produktivitas pekerja, kepuasan kerja, ataupun tingkat kebutuhan para pekerja.
2. Pemilihan bahasa pada instrumen penelitian (kuesioner) yang harus disesuaikan dengan para calon responden sebelumnya. Perhatikan karakter dan lingkungan para calon responden sebelum memberikan kuesioner, karena setiap tempat memiliki karakter yang berbeda maka ada baiknya dilakukan survey terlebih dahulu dan dilakukan pendekatan secara langsung..

DAFTAR RUJUKAN

- Andi Andi, & Dwi Djendoko. (2004). Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Surabaya. *Civil Engineering Dimension*, 6(2), pp.80-87.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/civ/article/view/16115>
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, W. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali 2018) (Third edit). RajaGrafindo Persada. <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20278304>
- Judge, Timothy A dan Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kazaz, Aynur et al. (2010). Effect of Basic Motivational Factors on Construction Workforce Productivity in Turkey. *Journal of Civil Engineering and Management* 14 (2) : 95 – 106. Retrieved September 28, 2015, from <http://www.tandfonline.com/loi/tcem20>.
- Lenggogeni dan Widiyanti Irika. (2013). *Manajemen Konstruksi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Lubis, Yusniar, (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Medan: Trikonomika Volume 11, No. 2, Hal. 212-228, ISSN 1411514X*.
- Sabri, Luknis dan Hastono, Susanto Priyo. (2013). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sastroasmoro, Sudigdo. (2014). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Jakarta: Sagung Seto.
- Soekiman, Anton dan Purbasakti, Ukur. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Kontruksi (168K). Surakarta: Universitas Sebelas Maret (UNS), Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7).
- Sugiarto, dan Wardana, Wisnu. (2013). Analisis Pengaruh Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Proyek Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo Baru). Semarang : e-Jurnal Matriks Teknik Sipil I.0108161-2013.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian & Pengembangan : Research and Development untuk Bidang Pendidikan, Manajemen, Sosial, Teknik*. Bandung : Alfabeta.