

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI
PERMATA DAN RIMBA KARYA TULUNGAGUNG)**



MILIK
PERPUSTAKAAN
ITN MALANG

Disusun Oleh :

MELKY POUL CHRISTOFEL TEFA

01.21.092

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL S-1
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL MALANG**

2012

SECRET

ADMINISTRATIVE AND TECHNICAL INFORMATION
TECHNICAL INFORMATION
FROM THE PROJECT TECHNICAL INFORMATION
REPORT AND OTHER DATA (UNCLASSIFIED)

SECRET

TECHNICAL INFORMATION
FROM THE PROJECT TECHNICAL INFORMATION
REPORT AND OTHER DATA (UNCLASSIFIED)
SECRET

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI
PERMATA DAN RIMBA KARYA TULUNGAGUNG)**

*Disusun dan Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Teknik Sipil S-1
Institut Teknologi Nasional Malang*

Disusun oleh :

MELKY POUL CHRISTOFEL TEFA

01.21.092

Menyetujui :

Dosen Pembimbing I



Lila Ayu Ratna Winanda, ST., MT

Dosen Pembimbing II



Ir. H. Hirijanto., MT

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Sipil S - 1



Ir. H. Hirijanto, MT

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL S-1
FAKULTAS TEKNOLOGI SIPIL DAN PERENCANAAN
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL MALANG**

2012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

(STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI
PERMATA DAN RIMBA KARYA TULUNGAGUNG)

SKRIPSI

Dipertahankan Dihadapan Majelis Penguji Sidang Skripsi

Jenjang Strata Satu (S-1)

Pada hari : Senin

Tanggal : 20 February 2012

*Dan diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana Teknik.*

Disusun oleh :

MELKY POUL CHRISTOFEL TEFA

01.21.092


Disahkan oleh :

Ketua



(Ir. H. Hirijanto, MT)


Sekretaris



(Lila Ayu Ratna Winanda, ST., MT)

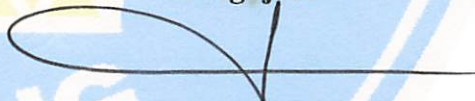
Anggota penguji :

Penguji I



(Ir. Deviani Kartika, MT)

Penguji II



(Ir. Ibnu Hidayat, MT)

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL S-1
FAKULTAS TEKNOLOGI SIPIL DAN PERENCANAAN
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL MALANG**

2012

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MELKY POUL CHRISTOFEL TEFA

Nim : 01.21.092

Program Studi : Teknik Sipil S-1

Fakultas : Teknik Sipil dan Perencanaan.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI PERMATA DAN RIMBA HARYA TULUNGAGUNG)

Adalah hasil karya sendiri bukan merupakan duplikat serta tidak mengutip atau menyadur dari hasil karya orang lain kecuali disebutkan sumbernya.

Malang, 27 February 2012

Membuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL
PAGEL NEGARA RUMAH KITA
KEMENTERIAN KEHUTANAN
REPUBLIC OF INDONESIA

.560C8AAF343756476

ENAM RIBU RUPIAH

6000

DJP

(MELKY P CHRISTOFEL TEFA)

KATA PENGANTAR

Dengan segala puji kami panjatkan ke-hadirat Tuhan YME, karena dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA” (STUDI KASUS PADA PROYEK PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI PERMATA DAN RIMBA KARYA TULUNGAGUNG)

Laporan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana (S1) di Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan di Institut Teknologi Nasional Malang.

Pada kesempatan ini penyusun menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Ir. H. Hirijanto, MT selaku Ketua Program Studi Teknik Sipil.
2. Ibu Lila Ayu Ratna Winanda, ST,MT. selaku Sekretaris Program Studi Teknik Sipil .
3. Ibu Lila Ayu Ratna Winanda, ST, M.T selaku Koordinator Bidang Manajemen Konstruksi.
4. Ibu Lila Ayu Ratna Winanda, ST,MT. selaku Pembimbing I .
5. Bapak Ir. H. Hirijanto, MT selaku Pembimbing II.
6. Serta teman-teman yang ikut membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penyusun berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk kami serta rekan- rekan Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil S1.

Akhir kata penyusun mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna penyempurnaan Skripsi berikutnya.

Malang, Februari 2012

Penyusun

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur saya panjatkan ke-hadirat Tuhan YME, karena dengan Rahmat dan KaruniaNya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada :

Almarhum Ayah Tercinta dan Ibu tersayang atas dorongan semangat , biaya kuliah, dan kasih sayangnya selama ini. Kalianlah penuntun dan inspirasi hidupku. Semoga Tuhan Yesus Kristus memberkati dan membalas semua ini. Buat kakakku beserta keluarganya trimakasih atas dukungan doanya dan nasehat-nasehatnya. Adikku yang tarcantik Fenty yang telah mendukung, mendoakan aku serta bantuan materinya (uang pulsa tuh) semoga Tuhan Yesus membalas semua kebaikan mu adikku, sukses slalu, GBU. Dan buat adikku yang tergantung Marco kirim doi do hehehe God Bless bro. Buat mas Suyitno beserta keluarga makasih atas dukungannya. Trimakasih juga buat Pak Hirijanto, Ibu Lila, Pak Ripki, Ibu Orin, makasih atas kerjasamanya.

Buat teman-temaku, Dody, felix, Ricard, Niden, Monce, Yeo, Wido, Junior, Andre, Aco, I', Fapet, Manto, Lexi, Im, Nanang, Rohman, Nando, Ady, Philips dan masih banyak lagi, maafya kalau gak sempat ditulis namanya buru-buru sih, makasih ya atas bantuannya moga Tuhan Yesus membalas budi baik kalian.

Thanks juga buat suzuki shogunku biar lambat asal selamat.

"Segala perkara dapat ku tanggung didalam Dia yang memberi kekuatan kepada ku"

Melky Poul C. Tefa, 01.21.092, 2012.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU PEKERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI KASUS PADA PROYEK
PEMBANGUNAN PERUMAHAN PURI PERMATA DAN RIMBA KARYA
TULUNGAGUNG)**

Pembimbing : (I) Lila Ayu Ratna W, ST,MT

(II) Ir. H. Hirijanto,MT

ABSTRAKSI

Dalam suatu proyek konstruksi faktor yang sangat penting demi lancarnya suatu pekerjaan adalah sumber daya manusia. Karena tanpa adanya sumber daya manusia tersebut, mustahil suatu tujuan proyek tersebut dapat diselenggarakan dan dicapai. Karena itu setiap pimpinan proyek diharapkan dapat memperhatikan secara intensif faktor-faktor pemicu motivasi kerja dan perilaku pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 tukang batu di Perumahan Puri Permata dan 30 tukang batu di Perumahan Rimba Karya yang berada di Malang. Dari data-data yang diperoleh kemudian dilakukan analisa validitas, reliabilitas, korelasi, uji regresi berganda. Dari uji korelasi dihasilkan nilai koefisien korelasi $r = 0.815$ yang merupakan korelasi sangat kuat. Dari hasil uji regresi berganda didapatkan kontribusi variabel motivasi kerja sebesar 69,1 % dan kontribusi variabel perilaku pekerja sebesar 47,6 % terhadap produktivitas kerjapada Puri Permata ,dan uji korelasi dihasilkan nilai koefisien korelasi $r = 0.791$ yang merupakan korelasi kuat. hasil uji regresi berganda didapatkan kontribusi variabel motivasi kerja sebesar 82,8 % dan kontribusi variabel perilaku pekerja sebesar 54,1 % terhadap produktivitas kerja pada Rimba Karya.

Dari hasil-hasil yang diperoleh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ternyata ada hubungan positif yang cukup signifikan antara motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan faktor yang perlu dipertimbangkan pemimpin proyek dalam memacu motivasi kerja adalah Kebutuhan Fisik. Keamanan dan Keselamatan Kerja, Kebutuhan Afilasi, Penghargaan, Kebutuhan akan Jati Diri. Sedangkan faktor yang perlu diperhatikan sehingga mempengaruhi perilaku pekerja adalah Lingkungan Kerja, Waktu bekerja, Cara bekerja.

Kata Kunci : Motivasi, Perilaku, Produktivitas

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Lembar Persembahan.....	vi
Abstraksi.....	vii
Daftar Isi.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Lingkup Penelitian	4

BAB II MOTIVASI, PERILAKU, DAN PRODUKTIVITAS

2.1 Pengertian Proyek	5
2.2 Deskripsi Pekerja Dalam Bidang Konstruksi	5
2.3 Sumber Daya Manusia	6
2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.3.2 Pengembangan Konsep Pembangunan	7
2.3.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia	8
2.3.4 Produktivitas Pekerja.....	9
2.3.5 Lingkungan Kerja.....	11
2.4 Motivasi Kerja	12

2.4.1 Pengertian Motivasi Sumber Daya Manusia.....	12
2.4.2 Pengaruh Motivasi Sumber Daya Manusia.....	13
2.4.3 Perilaku Sumber Daya Manusia.....	13

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	16
3.2 Sasaran Studi.....	16
3.2.1 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	17
3.2.2 Metode Kepustakaan	16
3.2.3 Daftar Pertanyaan	17
3.3 Responden.....	17
3.4 Sampel	17
3.5 Variabel Penelitian	18
3.6 Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	19
3.7 Uji Validitas.....	20
3.8 Uji Reabilitas	21
3.9 Uji Korelasi Pearson Product Moment.....	22
3.10 Uji Regresi Berganda	24
Gambar Bagan Alir Metodologi Penelitian.....	26

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN HASIL STUDI

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	27
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	55
4.2.1 Uji Validitas	56
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	58

4.2.3 Uji Korelasi Pearson Product Moment.....	59
--	----

4.2.4 Uji Regresi Berganda	60
----------------------------------	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	63
----------------------	----

5.2 Saran	64
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN 1

1. Bentuk Kuesioner.....	
--------------------------	--

LAMPIRAN 2

1. Data Permata Jingga Variabel Motivasi Dan Perilaku dan produktivitas	
---	--

2. Data Palm Regency Variabel Motivasi Dan Perilaku dan produktivitas	
---	--

LAMPIRAN 3

1. Lampiran Hasil SPSS	
------------------------------	--

a. Uji Validitas	
------------------------	--

b. Uji Reliabilitas.....	
--------------------------	--

c. Uji Korelasi	
-----------------------	--

d. Uji Regresi Berganda.....	
------------------------------	--

e. Frequency Table	
--------------------------	--

LAMPIRAN 4

1. Tabel r	
------------------	--

2. Surat Keterangan Pengamatan Dan Survei.....	
--	--

3. Lembar Asistensi dan Berkas Administrasi Ujian Skripsi	
---	--

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam proyek konstruksi faktor yang sangat penting demi lancarnya suatu pekerjaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, pekerjaan tersebut tidak dapat diselenggarakan. Karena pentingnya faktor tersebut maka perencanaan jumlah pekerja dan pengaturan bagian – bagian yang ada didalamnya seharusnya dilakukan dengan memperhatikan berbagai pertimbangan yang matang. Studi tentang ketenagakerjaan telah dikembangkan beberapa tahun belakang ini. Mengingat masalah tenaga kerja dalam suatu pekerjaan atau proyek konstruksi memakan porsi biaya yang besar antara 25 % - 35 % dari keseluruhan biaya proyek, maka pengkajian yang sedalam – dalamnya tentang tenaga kerja perlu dilakukan.¹

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, akan meningkatkan kebutuhan tenaga kerja berkualitas teknik, seperti sarjana teknik, teknisi dan tenaga terampil untuk berbagai sub sektor industri yang bakal melebihi kemampuan pasokannya. Oleh karena itu, perlu diantisipasi sejak dini, mengingat pembentukan sumber daya manusia di bidang teknik memerlukan program jangka panjang.

¹Soeharto. Manajemen Proyek, Erlangga. Jakarta. 1995.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, perlu disimak secara khusus pandangan mengenai sisi pemanfaatan sumber daya manusia yang berlaku selama ini. Sisi ini seringkali banyak diartikan secara sempit, yaitu sebagai usaha yang memperbesar keluaran dari setiap sumber daya manusia. Tak banyak disadari bahwa pengertian pada lingkup fungsinya, tetapi harus diperluas dalam seluruh keterkaitan yang ada dalam organisasi. Penerapan sudut pandang ini hanya akan membuahkan penekanan harga tetapi juga meningkatkan profesionalisme pegawai masing – masing bidang.

Dalam jaman teknologi sekarang ini, pengguna tenaga kerja bukan mencari tenaga kerja yang murah, akan tetapi pada kualitas manusia yang mampu mengoperasikan peralatan yang modern dan memanfaatkan sumber secara efektif dan efisien. Sebab tantangan di jaman ini adalah bagaimana meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai program pelatihan, hubungan industrial yang baik, kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta program peningkatan karyawan. Dengan demikian strategi dan praktek manajemen di Indonesia memerlukan orientasi baru. Memperkerjakan tenaga murah sebagai usaha meningkatkan daya saing sudah merupakan cara yang usang. Oleh karenanya pengusaha yang ingin memenangkan kompetisi yang tidak mudah lagi, hal pertama yang dilakukan adalah mengembangkan kemampuan kerja karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu proyek konstruksi yang tergolong besar harus mendapat perhatian karena disebabkan perilaku tenaga kerja selalu berhubungan dengan budaya dan kebiasaan yang ada di daerah setempat,

pekerja konstruksi pada umumnya bukan merupakan pekerja tetap. Karena kebutuhan akan sesuatu, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja para pekerja konstruksi. Maka dari itu, setiap sumber daya manusia membutuhkan satu motivator agar produktivitasnya tetap stabil.

Walaupun sudah direncanakan, diorganisir dan dikontrol secara sempurna, proyek tersebut masih dapat gagal jika salah menangani faktor sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia salah satunya dapat diukur dengan ukuran produktivitas. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus baik agar proyek konstruksi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Mengingat pentingnya produktivitas sumber daya manusia dalam proyek konstruksi, seperti yang telah dijelaskan diatas, maka perlu diadakan satu penelitian tentang motivasi dan perilaku dari para pekerja konstruksi, sehingga dapat membantu pimpinan proyek untuk meningkatkan produktivitas para pekerjanya dengan memberikan motivasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah ada, maka dapat diajukan tiga rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja dan perilaku pekerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia?
2. Seberapa besar kontribusi motivasi dan perilaku pekerja terhadap produktivitas sumber daya manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan perilaku pekerja mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia.

1.4 Lingkup Penelitian

Karena begitu luasnya cakupan pada pembahasan manajemen konstruksi, maka penyusun membatasi lingkup pembahasan, yakni :

1. Penelitian hanya dilakukan pada proyek : pembangunan perumahan Puri Permata dan Rimba Karya yang berada di tulung agung.
2. Penelitian hanya ditujukan pada pekerja tingkat bawah (tukang batu).
3. Batasan – batasan masalah hanya mencakup faktor motivasi berdasarkan hirarki Maslow antara lain : upah / gaji, jaminan sosial, keselamatan dan keamanan, fasilitas, penghargaan.

BAB II

MOTIVASI, PERILAKU, DAN PRODUKTIVITAS

2.1 Pengertian Proyek

Proyek adalah suatu tugas yang perlu didefinisikan dan terarah ke suatu sasaran yang dituturkan secara konkret yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan tenaga manusia terbatas dan dengan alat – alat terbatas pula, sedemikian rumit atau barunya sehingga diperlukan suatu jenis pimpinan dan bentuk kerja sama yang berlainan daripada yang biasa digunakan.²

Yang khas dari suatu proyek adalah orang tidak bisa mengandalkan aturan – aturan dan prosedur – prosedur yang telah ada. Baik bagi pemimpin proyek maupun bagi yang menjadi anggota proyek, situasinya baru dan khas serta pertalian kerjasama yang dikejar sifatnya sementara. Bekerja dengan proyek – proyek berarti dalam suatu organisasi orang menerima tanggung jawab untuk menangani sampai selesai tiga tugas esensial yang satu sama lain bertautan menjadi satu yaitu:³ batasan sasaran, pemilihan alat- alat, dan pelaksanaan.

2.2 Deskripsi Pekerja Dalam Bidang Konstruksi

Pembantu Tukang adalah tenaga kasar yang tugasnya melayani tukang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak memerlukan keterampilan khusus, melainkan hanya tenaga kasar saja.

²Tarmuji. *Mangenal Manajemen Proyek*, Liberty. Yogyakarta. 1993.

³ Tarmuji. *Mangenal Manajemen Proyek*, Liberty. Yogyakarta. 1993.

Tukang adalah tenaga terampil yang berhubungan langsung dengan pekerjaan di lapangan, juga menangani pekerjaan tersebut dan merupakan ujung tombak dari kelompok kerja konstruksi.

Mandor adalah pimpinan dan juga yang berfungsi sebagai pengawas dari kelompok kerja, seorang mandor pada umumnya memiliki bekal yang luas mengenai pekerjaan konstruksi. Tugas seorang mandor juga berkaitan erat dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas pengelola pekerja, memimpin para pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan termasuk didalamnya memberikan penjelasan dari perencanaan akan pekerjaan yang dihadapi. Tugas ini juga mencakup koordinasi dengan mandor – mandor lain dengan pekerjaan yang saling berkaitan.

2.3 Sumber Daya Manusia

2.3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam organisasi setiap perusahaan jasa konstruksi, manusia merupakan faktor penting penentu keberhasilan organisasi tersebut. Faktor manusia merupakan prioritas utama. Karena faktor ini yang menentukan setiap usaha dalam proyek konstruksi.

Walaupun demikian manusia tidak otomatis menjadi tenaga kerja yang produktif, mereka harus dikumpulkan, dipilih, dan diangkat menjadi pekerja sesuai dengan keahlian masing – masing pekerja tersebut, kemudian dilatih dan dinilai hasil kerjanya yang akhirnya dibayar sesuai dengan gaji yang disepakati.

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Manajemen yang berarti pula sebagai ketatalaksanaan mempunyai arti pula sebagai sesuatu yang teratur. Semua aktifitas manusia yang dilaksanakan secara teratur dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Manajemen yang berarti pula sebagai ketatalaksanaan mempunyai arti pula sebagai sesuatu yang teratur. Semua aktifitas manusia yang dilaksanakan secara teratur atau dilaksanakan dengan manajemen yang baik maka akan baik pula hasil yang dicapai.⁴

Jadi manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi tenaga kerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi.⁵

- a. Merencanakan sumber daya manusia
- b. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia
- c. Mengembangkan sumber daya manusia
- d. Penilaian prestasi dan pemberian imbalan
- e. Memelihara sumber daya manusia
- f. Memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin.

2.3.2 Pengembangan Konsep Pembangunan

Pengembangan konsep pembangunan perumahan dan pemukiman yang diambil dalam bentuk kebijaksanaan Pemerintah Daerah pada awal PJPT I untuk pembangunan perumahan dan permukiman bersifat stimulan dan

⁴ Tarmuji, Mengenal Manajemen Proyek, Liberty. Yogyakarta. 1993.

⁵ Santosa, Studi Penentuan Kelompok Kerja, Istitut Teknologi Tulung agung. Tulung agung. 2004.

terbatas pada Pemenuhan Prasarana dan sarana dasar. Hal ini dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kebijaksanaan Pemerintah Pusat. Oleh karena itu pada Pelita II pemerintah mulai mengembangkan konsep subsidi silang, suatu konsep pengembangan perumahan dan permukiman yang berupa suatu tindakan dimana kapling tanah matang yang berupa kapling ukuran besar dijual dengan harga tinggi sehingga dapat dipakai subsidi pada rumah-rumah inti.⁶

2.3.3 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal – hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Oleh sebab itu perencanaan sumber daya manusia adalah meramalkan jumlah tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Untuk menyelenggarakan suatu proyek, salah satu sumber daya yang direncanakan dan yang menjadi sumber keberhasilan adalah tenaga kerja, jenis keterampilan dan keahlian harus mengikuti tuntutan perubahan kegiatan yang sedang berlangsung.⁷ Dalam hal ini perencanaan dari sumber daya manusia dapat dikaitkan dengan upaya perusahaan proyek – proyek konstruksi untuk mencapai tiga hal yaitu : Efisiensi, Efektifitas, dan Produktifitas yang memadai.⁸

1. Efisiensi yaitu pemakaian sumber daya manusia yang lebih sedikit untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk itu diperlukan suatu

⁶ Sastra m, Perencanaan Dan Pengembang Perumahan, Andi Yokyakarta. 2006

⁷ Soeharto, Manajemen Proyek, Erlangga. Jakarta. 1995.

⁸ Santosa, Studi Penentuan Kelompok Kerja, Institut Teknologi Tulung agung. Tulung agung.

2. tenaga kerja yang benar – benar profesional dalam menjalankan tugasnya di bidangnya masing – masing. Efisiensi dikatakan sebagai ukuran yang membandingkan rencana penggunaan masukan dengan realisasi penggunaan. Makin besar pengeluaran dapat dihemat, makin tinggi tingkat efisiensinya.
3. Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh sasaran yang telah tercapai baik kualitas, kuantitas dan waktu. Makin besar prosentase pekerjaan yang dicapai, makin tinggi tingkat efektifitasnya.
4. Produktifitas adalah besarnya kemampuan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal oleh faktor dalam suatu periode waktu tertentu atau rata – rata jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh satuan unit produktif dalam suatu periode waktu tertentu. Dengan kata lain produktifitas dapat dijabarkan dengan perbandingan antara produksi barang dan jasa dengan faktor produktif yaitu manusia, modal, alat, dan sumber alam dalam satuan unit waktu.

2.3.4 Produktifitas Pekerja

Mengingat bahwa pada umumnya proyek berlangsung dengan kondisi yang berbeda – beda, maka dalam merencanakan tenaga kerja hendaknya dilengkapi dengan analisa produktifitas kerja dan indikasi variabel yang mempengaruhi.⁹

Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas adalah tenaga kerja :

⁹ Soeharto, Manajemen Proyek, Erlangga. Jakarta. 1995

1. kondisi fisik lapangan dan sarana bantu
kondisi fisik geografis lokasi proyek, tempat penampungan tenaga kerja yang terawat, serta sarana bantu berupa peralatan konstruksi, amat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Supervisi, perencanaan, dan koordinasi:
yang dimaksud adalah menjabarkan perencanaan dan pengendalian menjadi langkah pelaksanaan jangka pendek, serta mengkoordinasi dengan rekan atau penyelia lain yang terkait, atau mengatur tenaga kerja.
3. komposisi kelompok kerja
pada kegiatan konstruksi terdapat banyak macam pekerjaan di lapangan seperti komposisi pekerja yang akan dipakai seperti 2 tukang 1 kuli.
4. kerja lembur
kerja lembur atau jam kerja yang panjang tidak dapat dihindari karena untuk mengejar sasaran jadwal yang di tuntut tepat waktu dalam bekeja.
5. Kepadatan tenaga kerja
kepadatan tenaga kerja adalah jumlah pekerja yang bekerja diproyek tersebut ini sangat mempengaruhi produktivitas .

Dengan demikian untuk mengefektifkan kerja dari para pekerja konstruksi perlu dikaji masalah – masalah yang berkaitan dengan produktivitas pekerja konstruksi, kondisi, dan keadaan dimana pekerjaan berlangsung akan mempengaruhi produktivitas para pekerja konstruksi disamping faktor – faktor non produktif lainnya.

Salah satu masalah yang dihadapi dalam penjadwalan dan perkiraan jumlah tenaga kerja adalah menentukan jumlah dan komposisi pekerja yang wajar dan dapat bekerja dengan efektif. Pernyataan tersebut diperlukan untuk dua tujuan yaitu :¹⁰

1. Untuk menentukan durasi pekerjaan, karena ukuran dan bentuk komposisi kelompok kerja mempengaruhi lamanya pekerjaan berlangsung.
2. Untuk menentukan biaya estimasi biaya pekerjaan, karena ukuran dan bentuk komposisi kelompok kerja ini berpengaruh dalam penentuan estimasi pekerja dalam suatu pekerjaan.

2.3.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bertujuan untuk mengetahui hubungan antara teraga kerja dengan perusahaan maupun antar pekerja proyek. Lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja.¹¹ Lingkungan kerja yang tidak baik dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Selain itu, kondisi psikologis juga harus tetap terjaga yaitu dengan memberikan kesempatan berkembang dan adanya dukungan dari bawahan maupun atasan. Dukungan dari atasan dapat diberikan dalam bentuk motivasi kerja dan kepemimpinan yang sesuai. Karena itu dapat mempengaruhi perilaku pekerja pada umumnya.

¹⁰ Santoso, Studi Penentuan kelompok Kerja, Institut Teknologi Tulung agung. Tulung agung. 2004
¹¹ Santoso, Studi Penentuan Kelompok Kerja. Institut Teknologi Tulung agung. Tulung agung.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Sumber Daya Manusia

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar demi tercapainya tujuan organisasi, meskipun didalamnya terdapat juga tujuan pribadi dari anggota tersebut yaitu memenuhi kebutuhannya.

Salah satu teori motivasi yang cukup dikenal adalah teori motivasi dari Abraham Maslow. Agar motivasi bisa muncul dalam diri seseorang maka ada banyak macam motivator. Adapun beberapa motivator tersebut adalah :¹²

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan dasar kehidupan seperti makanan, tempat tinggal, biologis, dan lain – lain.

2. Keamanan dan Keselamatan

Kebutuhan untuk bebas dari bahaya atau kekhawatiran, seperti kehilangan pekerjaan, hak milik, dan lain – lain.

3. Kebutuhan Afiliasi

Sebagai makhluk sosial, manusia ingin diterima oleh masyarakat atau lingkungannya.

4. Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, seperti prestige, kedudukan, dan lain – lain.

¹² Soeharto, Manajemen Proyek. Erlangga. Jakarta. 1995.

5. Kebutuhan Akan Jati Diri

Menunjukkan potensi kemampuan yang berbeda dan lebih baik dari yang lain dalam menyelesaikan sesuatu.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus memilih orang yang tepat dibidangnya masing - masing disertai kondisi yang memungkinkan untuk mereka bekerja secara optimal. Dari kondisi - kondisi itu mungkin motivasi dari seseorang muncul dengan sendirinya, misal : seseorang ingin kenaikan gaji, maka ia harus bekerja lebih baik untuk mendapatkan kenaikan gaji tersebut.

Tindakan tersebut dapat berarti bekerja lebih baik untuk berprestasi, menambah keahlian, dan lain - lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam - macam faktor yang telah disebutkan diatas (macam - macam motivator).

2.4.3 Perilaku Sumber Daya Manusia.

Hidup adalah bergerak. Sejak dari buaian sampai liang lahat manusia berperilaku. Perilaku ini selalu berulang, misalnya bekerja, makan, bercinta, dan sebagainya. Perilaku berlangsung dengan sendirinya sedemikian rupa, hampir luput dalam memperhatikannya. Pada saat kita memperhatikan, tiba-tiba perilaku hilang begitu saja. Beberapa pertanyaan yang diajukan sulit untuk dijawab. rupanya perilaku merupakan suatu kejadian atau materi yang sangat kompleks.

Perilaku adalah sebuah gerakan yang dapat diamati dari luar, seperti orang berjalan, naik sepeda, dan mengendarai motor atau mobil . untuk aktivitas ini mereka harus berbuat sesuatu, misalnya kaki yang satu diletakkan pada kaki yang lain. jelas ini bentuk perilaku. cerita ini baru dari satu sisi segi. Jika seseorang duduk diam dengan sebuah buku ditangannya, ia dikatakan sedang berperilaku . ia sedang membaca. sekalipun mengamati dari luar sangat minimal, sebenarnya perilaku ada dibalik tirai tubuh, didalam tubuh manusia itu sendiri.

Perilaku terdiri dari aktivitas-aktivitas yang berlangsung baik didalam maupun diluar.¹³

Perilaku suber daya manusia yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Jam kerja

jam kerja terdiri dari waktu datang, waktu memulai pekerjaan setelah istirahat dan waktu pulang.

2) Kedisiplinan kerja

kedisiplinan kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.¹⁴

¹³ Mar'at, Perilaku Manusia Pengantar Singkat Tentang Psikologi. 2006

¹⁴ Subekti, www.danandiri.or.id/file/kusnanuair. 1995.

3) komunikasi

komunikasi adalah hubungan kontak antara dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak disadari komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri, paling tidak sejak ia dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya.¹⁵

4) Budaya

budaya disini juga sangat berpengaruh pada tingkat kerja, karena lain tempat lain juga sifat dan cara orang itu berkerja.¹⁶

BAB III METODOLOGI STUDI

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *metode analitis kuantitatif*, dengan pengolahan data secara statistik yang disimpulkan secara diskriptif.

3.2 Sasaran Studi

Penelitian merupakan proses panjang dan menyeluruh dimana berawal dari minat untuk mengetahui fenomena tertentu. Gagasan tersebut ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktifitas kerja. Konseptual tersebut kemudian dituangkan menjadi suatu penelitian lengkap dengan studi kepustakaan serta pengumpulan data yang diperlukan. Dari hasil metode tersebut akan diperoleh data untuk dilakukan pengolahan menjadi informasi untuk dianalisa dan akhirnya dapat ditarik menjadi suatu kesimpulan yang diperlukan. Penelitian ini dipada apakah ada korelasi antara motivasi kerja dan perilaku kerja terhadap produktivitas kerja.

3.2.1 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.2.2 Metode kepustakaan

Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh teori-teori, konsep-konsep, variabel-variabel dari catatan buku dan sebagainya guna mendukung dan memperkuat studi ini.

3.2.3 Daftar Pertanyaan

Daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang terdiri dari bentuk checklist atau dengan memberi tanda pada jawaban yang diinginkan dan dibuat untuk memperoleh data-data primer yang disusun berdasarkan parameter-parameter analisis yang dibutuhkan dan relevan sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Daftar pertanyaan diberikan kepada responden-responden yang berhubungan (representative) dari tujuan penelitian.

3.3 Responden

Responden dari daftar pertanyaan ini adalah : pekerja tingkat bawah (tukang batu) dan pimpinan proyek atau staf untuk mendapatkan data primer. Disamping pengisian daftar pertanyaan oleh responden dilakukan pula wawancara langsung dengan responden untuk memperjelas pertanyaan atau jawaban tertentu.

3.4 Sampel

Dalam pengambilan sampel yang dituju adalah proyek pembangunan perumahan puri permata dan rimba karya. Proyek tersebut berada dalam kawasan penelitian yaitu di tulungagung dan proyek tersebut masih dalam tahap pengerjaan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para tukang batu yang bekerja di perumahan puri permata dan rimba karya. Total tukang batu yang bekerja di perumahan puri permata adalah 30 orang dan pada perumahan rimba karya adalah 30 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi satu persatu para tukang batu pada waktu jam istirahat kerja dilakukan

selama 2 minggu di puri permata dan 2 minggu di rimba karya. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau kesalahan 5%.

3.5 Variabel Penelitian

Tabel Variabel Penelitian dan Indikataor

Variabel penelitian	Indikator
Motivasi kerja (X1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisik • Keamanan dan keselamatan • Kebutuhan afiliasi • Penghargaan • Kebutuhan akan jati diri
Perilaku kerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> • Jam kerja • Kedisiplinan kerja • Komunikasi kerja • budaya
Produktivitas kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • kondisi fisik lapangan dan sarana bantu • supervisi perencana dan koordinasi • komposisi kelompok kerja • kerja lembur • kepadatan tenaga kerja

3.6 Pengumpulan dan pengolahan data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada pekerja tingkat bawah (tukang batu) dan pada pimpinan proyek atau staf-staf yang mengetahui tentang produktivitas kerja tenaga kerjanya. Penyebaran dilakukan dengan mendatangi satu persatu tukang batu yang sedang bekerja diproyek dan mendatangi pihak pimpinan proyek tersebut pada waktu jam istirahat proyek agar tidak mengganggu pelaksanaan proyek. Daftar pertanyaan yang disebarakan terdiri dari tiga bagian yang tiap bagian dimaksud untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai nama perusahaan, latar belakang responden, dan pertanyaan yang berhubungan dengan perilaku pekerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja.

Pengolahan data dilakukan dengan cara:

- a. Data tentang pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan perilaku pekerja yang berasal dari responden (tukang batu) diminta persepsinya dengan memberikan bobot dalam setiap pilihannya seperti: Tidak pernah 1, jarang 2, kadang-kadang 3, sering 4, selalu 5. Dengan nilai interval antara 1 sampai 5. Sehingga dapat ditentukan rengking dari tiap butir pertanyaan yang ada untuk bagian yang menyatakan motivasi kerja dan perilaku kerja.
- b. Data tentang pertanyaan yang berhubungan dengan produktifitas kerja, responden (tukang batu) diminta persepsinya dengan meminta bobot dalam setiap pilihannya seperti: Rendah 1, sedang 2, tinggi 3, sangat tinggi 4. Dengan nilai interval antara 1 sampai 4, sehingga dapat ditentukan rengking dari setiap faktor yang ada.

Kemudian data tersebut akan dikorelasikan dengan data-data tentang motivasi kerja dan perilaku pekerja.

Sampel dari responden yang diambil dari total tukang yang aktif bekerja diproyek tersebut pada saat penulis melakukan survei dan seorang pimpinan proyek yang mengetahui tentang produktivitas kerja para tukangny akan dilakukan analisis dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS.

Dalam penelitian ini hanya dilakukan untuk mencari angka korelasi untuk uji validitas dan reliabilitas kemudian menarik kesimpulan apakah ada korelasi atau tidak ada sama sekali.

3.7 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Langkah-langkah pengujian validitas adalah:

1. Mendefinisikan Hipotesis Alternatif (H_a) dan Hipotesis Nihil (H_o) dalam bentuk kalimat.
2. Merubah H_a dan H_o kedalam bentuk statistik.
3. Membuat tabel penolong untuk menghitung nilai korelasi.

4. Memasukkan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus:

$$r = \frac{n \cdot (\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Dimana :

r= koefisien korelasi antara butir dan total

X= skor butir pertanyaan

Y= skor total

n= jumlah responden

5. Dari hasil SPSS, jika dikatakan valid apabila nilainya lebih besar dari r_{tabel} dimana r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan jumlah responden sebanyak 30 orang adalah sebesar 0,361 maka datanya dinyatakan valid.

3.8 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto reabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Alat ukur yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya adapun teknik pengujian reliabilitas yaitu dengan menggunakan nilai koefisien yang nilainya berkisar mulai dari angka 0 sampai dengan angka 1. Semakin mendekati 1 semakin realible ukuran yang dipakai, untuk menunjukkan bahwa semakin

realible bila mana nilai cronbach alfa diatas 0,6 dan dibawah 0,6 menunjukkan tidak realible. Untuk menunjukkan besarnya nilai cronbach alfa digunakan formasi sebagai berikut Arikunto :

$$r_{xy} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{2b}} \right]$$

Dimana :

r_{xy} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_{2b} = varian total

Dari hasil SPSS, jika hasil analisis diatas 60% maka instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.9 Uji Korelasi Pearson Product Moment

Tujuan uji korelasi ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan perilaku pekerja mempengaruhi produktivitas kerja sumber daya manusia.

Langkah-langkah pengujian ini adalah :

1. Mendefinisikan Hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis Nihil (H_o) dalam bentuk kalimat
2. Merubah H_a dan H_o dalam bentuk statistik
3. Membuat tabel penolong untuk menghitung korelasi
4. Memasukan angka-angka statistik dari tabel penolong dengan rumus :

$$r = \frac{n \cdot (\sum xy) - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{[(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara butir dan total

X = Skor butir pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah responden

5. Menguji signifikansi dengan rumus t_{test} atau t_{hitung} :

$$t_{hitung} = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

kaidah pengujian :

jika $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel} maka signifikan

jika $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel} maka tidak signifikan

6. Ketentuan tingkat kesalahan (α) = 0.05 dengan rumus derajat bebas (db) = n-2
7. Menarik kesimpulan apakah ada korelasi yang signifikan apa tidak antara dua variabel tersebut.
8. Dari hasil SPSS jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka ada korelasi antara dua variabel dan tingkat hubungan antara dua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap

Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,339	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,00	Sangat kuat

3.10 Uji Regresi Berganda

Tujuan uji regresi berganda ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia. Regresi berganda dapat dianalisis karena didasari olehn hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat antara variabel bebas pertama (X_1) dan variabel bebas kedua (X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Langkah- langkah uji regresi berganda :

1. Buatlah tabel penolong menghitung angka statistik
2. Masukkan angka-angka statistik dari penolong tabel dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2) \cdot (\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2) (\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2) (\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \cdot \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \cdot \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

3. Masukkan persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dengan :

a = konstanta

b_1 = kontribusi perilaku pekerja terhadap produktivitas

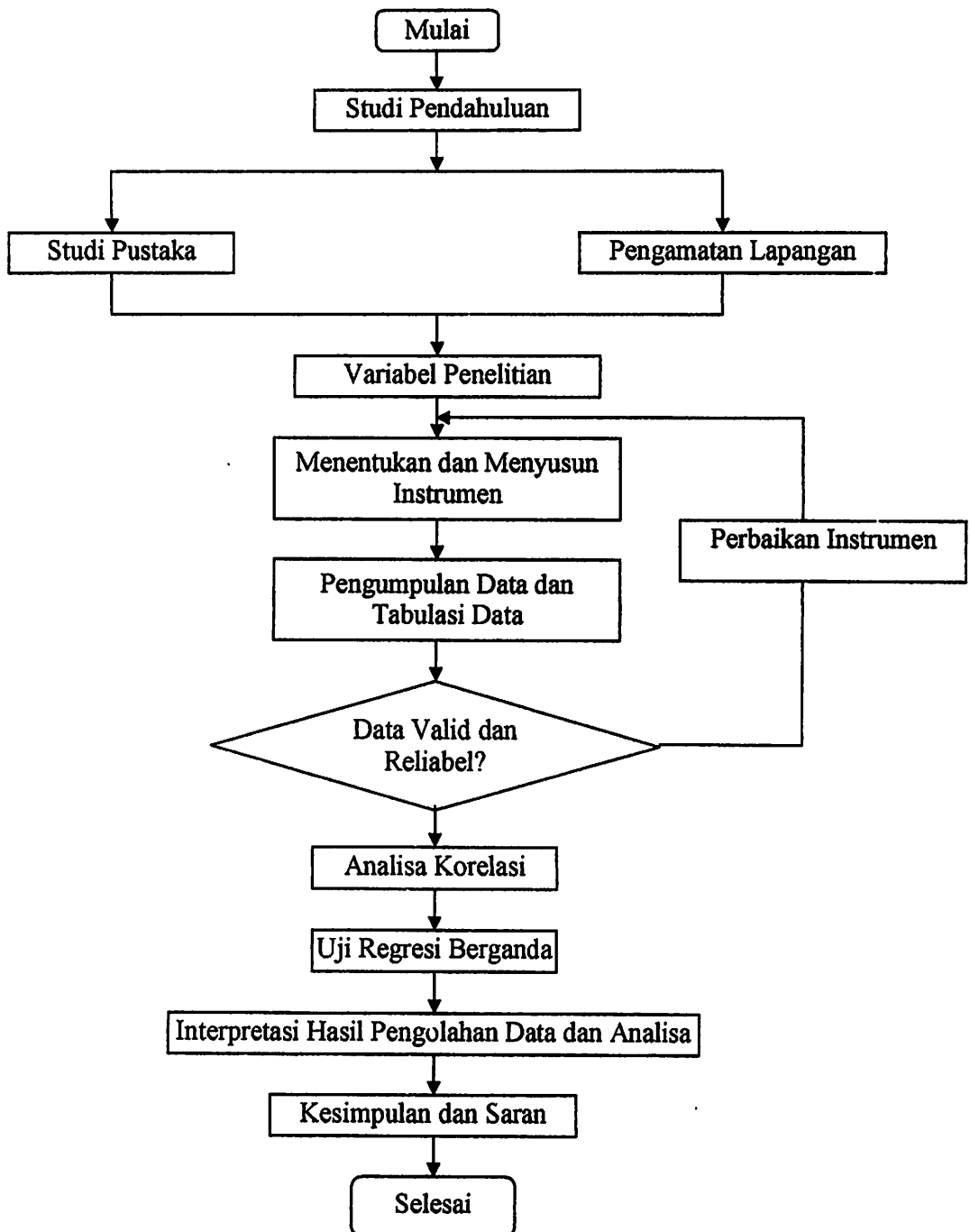
X_1 = variabel bebas pertama adalah motivasi

X_2 = variabel bebas kedua adalah perilaku

¹⁵ Widjaja, Makalah Komunikasi. 1986.

¹⁶ Mar'at, Perilaku Manusia Pengantar Singkat Tentang Psikologi. 2006

Gambar 3.2 Bagan alir metodologi penelitian



BAB IV

ANALISA PEMBAHASAN HASIL STUDI

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada pembahasan hasil penelitian ini, menjelaskan obyek masalah penelitian dengan tujuan yang ingin dicapai, yakni :

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja dan perilaku pekerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja
 - b. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja
1. Distribusi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja pada Perumahan Puri Permata.
 - a. Kesempatan untuk maju.

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	2	6.7	6.7	13.3
3	20	66.7	66.7	80.0
4	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “apakah saudara pernah diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan” dapat dilihat bahwa ada 2 orang atau 6,7% masing-masing menjawab tidak pernah dan pernah, kemudian 20 orang responden atau 66,7% menjawab kadang-kadang

dan 6 orang responden atau 20% menjawab sering. Dari sini dapat diketahui bahwa 66,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan mereka. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja tersebut tidak harus terikat oleh peraturan-peraturan yang ada, mereka bahkan diberi kesempatan untuk lebih maju dalam segala hal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat kesempatan dari pimpinan untuk lebih maju.

b. Menggunakan alat-alat keselamatan dalam bekerja

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	9	30.0	30.0	36.7
	3	14	46.7	46.7	83.3
	4	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara selalu menggunakan alat-alat keselamatan kerja (helm, sepatu) pada saat bekerja” dapat dilihat bahwa 2 orang responden atau 6,7% yang menyatakan tidak pernah, 9 orang responden atau 30% menyatakan jarang, dan 14 orang responden atau 46,7% menyatakan kadang-kadang, sedangkan 5 orang responden atau 16,7% menyatakan sering. Dari sini dapat diketahui bahwa 46,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering

menggunakan alat-alat keselamatan kerja pada saat bekerja. di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja sering menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, karena untuk melindungi atau menjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan saat bekerja.

c. Bekerja sama dengan teman sekerja

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13.3	13.3	13.3
4	5	16.7	16.7	30.0
5	21	70.0	70.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara sering bekerja sama dengan teman-teman anda” dapat dilihat bahwa ada 4 orang responden atau 13,3% menyatakan kadang-kadang, 5 orang responden atau 16,7% mengatakan sering dan 21 orang responden atau 70% menyatakan selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 70% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja memang harus bekerja sama antara satu pekerja dengan pekerja yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan memang harus bekerja sama dengan teman-teman kerja demi untuk memperoleh hasil yang maksimal dan bagus, tanpa adanya kerjasama pekerjaan akan sulit terselesaikan.

d. Pemberian tempat tinggal sementara oleh pimpinan

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.7	6.7	6.7
	2	10	33.3	33.3	40.0
	3	17	56.7	56.7	96.7
	4	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah pimpinan pernah memberikan tempat tinggal sementara pada saat anda bekerja” dapat dilihat bahwa 2 orang responden atau 6,7% menjawab tidak pernah, 10 orang responden atau 33,3% menjawab jarang, 17 orang responden atau 56,7% menjawab kadang-kadang dan seorang responden atau 3,3% menjawab sering. Dari sini dapat diketahui bahwa ada 17 orang responden atau 56,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah diberi tempat tinggal sementara oleh pimpinan pada saat bekerja. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja memperoleh fasilitas tempat tinggal sementara selama ia bekerja oleh pimpinannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat perhatian dari pimpinan yakni diberikan tempat tinggal walaupun hanya sementara waktu selama ia bekerja sama, namun hal ini adalah sebagai motivasi untuk lebih giat dalam bekerja.

e. Mendapat bonus uang

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.7	6.7	6.7
2	12	40.0	40.0	46.7
3	13	43.3	43.3	90.0
4	2	6.7	6.7	96.7
5	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda pernah mendapat bonus uang setelah proyek selesai” dapat dilihat bahwa ada 2 orang responden atau 6,7% yang menjawab tidak pernah, 12 orang responden atau 40% menjawab jarang, 13 orang responden atau 43,3% menjawab kadang-kadang, 2 orang responden atau 6,7% menjawab sering dan seorang responden atau 3,3% menjawab selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa ada 13 orang responden atau 43,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah diberi bonus berupa uang oleh pimpinannya ketika proyek yang dikerjakannya tersebut selesai. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja mendapat bonus berupa uang dari pimpinannya setelah proyek yang dikerjakannya tersebut selesai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat bonus berupa uang dari pimpinan ketika proyek yang dikerjakannya tersebut selesai.

f. Mendapat jamsostek selama bekerja

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	40.0	40.0	40.0
	2	9	30.0	30.0	70.0
	3	6	20.0	20.0	90.0
	4	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah mendapat jamsostek selama bekerja” dapat dilihat bahwa ada 12 orang responden atau 40% yang menjawab tidak pernah, 9 orang responden atau 30% menjawab jarang, 6 orang responden atau 20% menjawab kadang-kadang, dan 3 orang responden atau 10% menjawab sering. Dari jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa ada 9 orang responden atau 30% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah memperoleh jamsostek selama bekerja. Di sini dapat diartikan bahwa Jamsostek kurang diperhatikan oleh pimpinan.

g. Keterlambatan pembayaran

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	26.7	26.7	26.7
	2	9	30.0	30.0	56.7
	3	10	33.3	33.3	90.0
	4	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah mendapat keterlambatan pembayaran gaji” di sini dapat dilihat bahwa ada 8 orang responden atau 26,7% menjawab tidak pernah, 9 orang responden atau 30% menyatakan jarang, 10 orang responden menyatakan kadang-kadang dan 3 orang responden atau 10% menjawab sering. Dari jawaban responden ini dapat diketahui bahwa ada 10 orang responden atau 33,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka kadang-kadang terlambat menerima bayaran. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam menerima gaji kadang-kadang mereka terlambat menerimanya. Di sini terlihat bahwa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya secara penuh.

2. Distribusi Jawaban Responden tentang Perilaku Pekerja

a. Disiplin melakukan pekerjaan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	20.0	20.0	20.0
4	10	33.3	33.3	53.3
5	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara sering disiplin dalam melakukan pekerjaan” dapat dilihat bahwa ada 6 orang responden atau 20% menyatakan kadang-kadang, kemudian 10 orang responden atau 33,3%

menyatakan sering dan 14 orang responden atau 46,7% menyatakan selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 46,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja tersebut harus bekerja disiplin dalam artian tepat waktu, sesuai aturan dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan dijadikan sebagai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

b. Bekerjasama dengan pimpinan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	30.0	30.0	30.0
4	12	40.0	40.0	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda pernah bekerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan” di sini dapat dilihat bahwa ada 9 orang responden atau 30% menjawab kadang-kadang, 12 orang responden atau 40% menjawab sering dan 9 orang responden atau 30% menjawab selalu. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa ada 12 orang responden atau 40% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering melakukan kerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja ternyata juga bekerja sama dengan seorang pimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa para karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka tidak hanya bekerjasama dengan sesama pekerja saja namun juga mengadakan kerja sama dengan seorang pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	43.3	43.3	43.3
4	13	43.3	43.3	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda selalu bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan” dari sini dapat dilihat bahwa ada 13 orang responden atau 43,3% menjawab kadang-kadang, 13 orang responden atau 43,3% menjawab sering dan 4 orang responden atau 13,3% menjawab selalu. Berdasarkan jawaban tersebut dapat dikatakan bahwa 13,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja selalu bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Hal ini didukung oleh suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang baik dan adanya kebersamaan antara pekerja dan pimpinan

d. Datang tepat waktu

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	40.0	40.0	40.0
	4	15	50.0	50.0	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda datang selalu tepat waktu pada saat mulai bekerja” dapat dilihat bahwa ada 12 orang responden atau 40% menjawab kadang-kadang, 15 orang responden atau 50% menjawab sering dan 3 orang responden atau 10% menjawab selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 15 orang responden atau 50% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja sering tepat waktu, di mana dengan datang tepat waktu tersebut adalah menunjukkan bahwa karyawan harus patuh pada peraturan yang telah disepakati bersama, jadi tidak ada alasan untuk datang terlambat.

e. Menghormati pimpinan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	18	60.0	60.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda selalu menghormati pimpinan

anda, pada saat bekerja” di sini dapat dilihat bahwa 7 orang responden atau 23,3% menjawab kadang-kadang, 18 orang responden atau 60% menjawab sering dan 5 orang responden atau 16,7% menjawab selalu. Berdasarkan jawaban tersebut di atas dapat diindikasikan bahwa ada 23 orang responden atau 83,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja harus menghormati pada pimpinannya, di mana seorang pimpinan adalah sebagai seorang yang mengangkat dan memberhentikan karyawan, maka dalam hal ini sebagai pekerja harus patuh dan menghormati pada pimpinan.

f. Bekerja sesuai instruksi atasan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	16.7	16.7	16.7
4	15	50.0	50.0	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah bekerja sesuai instruksi yang diberikan atasan” dapat dilihat bahwa 5 orang responden atau 16,7% menjawab kadang-kadang, 15 orang responden atau 50% menjawab sering dan 10 orang responden atau 33,3% menjawab selalu. Berdasarkan jawaban tersebut di atas dapat diindikasikan bahwa ada 25 orang responden atau 83,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja memang seharusnya sesuai dengan instruksi dari

atasan, karena atasan adalah sebagai pimpinan yang berwenang memberikan instruksi kepada karyawannya.

3. Distribusi Jawaban Responden tentang Produktivitas Kerja

a. Lama bekerja dalam sehari

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	36.7	36.7	36.7
4	4	13.3	13.3	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Berapa jam saudara bekerja dalam 1 hari” dapat dilihat bahwa ada 11 orang responden atau 36,7% menjawab 8 jam, ada 4 orang responden atau 13,3% menjawab 7,5 jam dan 15 orang responden atau 30% menjawab 7 jam. Dari sini dapat diketahui bahwa dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka bekerja dalam sehari adalah antara 7 – 7,5 jam. Di mana jam kerja ini biasanya dimulai dari jam 8.00 sampai jam 12.00 kemudian istirahat 1 jam dan mulai bekerja lagi jam 13.00 sampai jam 16.00. dengan demikian lama waktu bekerja selama 7 jam tersebut adalah jam kerja yang sudah cukup dan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang bagus.

b. Pasangan bata merah per m²/hari yang dapat dikerjakan dari ketinggian 0,00 sampai dengan 1,25 m

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	12	40.0	40.0	43.3
5	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Berapa m²/pasangan bata merah dapat saudara kerjakan pada ketinggian 0,00 m sampai dengan 1,25 m” Jawab: responden adalah 1 orang responden atau 3,3% menjawab 10-13 m², 12 orang responden atau 40% menjawab 6-9 m² dan 17 orang responden atau 56,7% menjawab 0-5 m². Di sini dapat diketahui bahwa para pekerja dapat menyelesaikan pasangan bata merah pada ketinggian 0,5 m² dan 6-9 m² dalam sehari.

- c. berapa m²/hari pasangan bata merah dapat diselesaikan pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	2	6.7	6.7	10.0
4	14	46.7	46.7	56.7
5	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat untuk menjawab pertanyaan mengenai Berapa m²/hari pasangan bata merah dapat saudara kerjakan pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m”. di sini jawaban responden adalah 1 orang responden atau 3,3%

menjawab lebih dari 10 m², 2 orang responden atau 6,7% menjawab 8-10 m², 14 orang responden atau 46,7% menjawab 4-7 m² dan 13 orang responden atau 43,3% menjawab 0-3 m². Berdasarkan jawaban tersebut, dapat diketahui bahwa para pekerja dapat menyelesaikan pasangan bata merah pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m adalah sebanyak 14 orang responden atau 46,7% 4-7m² dan 13 orang responden atau 43,3% 0-3 m².

d. Pendidikan terakhir

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	10	33.3	33.3	36.7
5	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Pendidikan terakhir saudara”. Ada seorang responden atau 3,3% menjawab tamat SLTP, 10 orang responden atau 33,3% menjawab tamat SD dan 19 orang responden atau 63,3% menjawab tidak tamat SD. Di sini dapat diketahui bahwa para pekerja mempunyai pendidikan terakhir tidak tamat SD yakni sebanyak 19 orang responden atau 63,3 dan 10 orang responden atau 33,3% tamat SD.

e. Komposisi yang diterapkan di lapangan

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	18	60.0	60.0	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Bagaimana komposisi yang saudara terapkan di lapangan” di sini ada 2 orang responden atau 6,7% menjawab 2 tukang + 2 pekerja, 18 orang responden atau 60% menjawab 1 tukang + 2 pekerja dan 10 orang responden atau 33,3% menjawab 1 tukang + 1 pekerja. Dari sini dapat diketahui bahwa para pekerja menerapkan komposisi di lapangan adalah 18 orang responden mengatakan bahwa mereka komposisi 1 tukang 2 pekerja, kemudian 10 orang responden atau 33,3% mengatakan 1 tukang 1 pekerja

4. Distribusi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja pada Perumahan Rimba Karya

a. Kesempatan untuk maju

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	50.0	50.0	50.0
	4	14	46.7	46.7	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “apakah saudara pernah diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan” dapat dilihat bahwa ada 15 orang atau 50% menjawab kadang-kadang, ada 14 orang responden atau 46,7% menjawab sering dan seorang responden atau 3,3% menjawab selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 50% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering diberi kesempatan untuk maju dalam segala hal oleh pimpinan mereka. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja tersebut tidak harus terikat oleh peraturan-peraturan yang ada, mereka bahkan diberi kesempatan untuk lebih maju dalam segala hal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat kesempatan dari pimpinan untuk lebih maju.

b. Menggunakan alat-alat keselamatan dalam bekerja

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	26	86.7	86.7	86.7
4	2	6.7	6.7	93.3
5	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara selalu menggunakan alat-alat keselamatan kerja (helm, sepatu) pada saat bekerja” dapat dilihat bahwa ada 26 orang responden atau 86,7% yang menyatakan kadang-kadang, 2 orang responden atau 6,7% menyatakan sering dan

selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 86,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah menggunakan alat-alat keselamatan kerja pada saat bekerja dalam arti kadang-kadang saja. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja kadang-kadang saja menggunakan alat keselamatan dalam bekerja, karena untuk melindungi atau menjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan saat bekerja.

c. Bekerja sama dengan teman sekerja

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	8	26.7	26.7	33.3
5	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara sering bekerja sama dengan teman-teman anda” dapat dilihat bahwa ada 2 orang responden atau 6,7% menyatakan kadang-kadang, 8 orang responden atau 26,7% mengatakan sering dan 20 orang responden atau 66,7% menyatakan selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 93.4% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja memang harus bekerja sama antara satu pekerja dengan pekerja yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan memang harus bekerja sama dengan teman-teman kerja demi untuk memperoleh

hasil yang maksimal dan bagus, tanpa adanya kerjasama pekerjaan akan sulit terselesaikan.

d. Pemberian tempat tinggal sementara oleh pimpinan

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	25	83.3	83.3	93.3
	4	1	3.3	3.3	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah pimpinan pernah memberikan tempat tinggal sementara pada saat anda bekerja” dapat dilihat bahwa 3 orang responden atau 10% menjawab jarang, 25 orang responden atau 83,3% menjawab kadang-kadang dan seorang responden atau 3,3% menjawab sering dan seorang responden atau 3,3% menjawab selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa ada 25 orang responden atau 83,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka kadang-kadang diberi tempat tinggal sementara oleh pimpinan pada saat bekerja. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja memperoleh fasilitas tempat tinggal sementara selama ia bekerja oleh pimpinannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat perhatian dari pimpinan yakni diberikan tempat tinggal walaupun hanya

sementara waktu selama ia bekerja sama, namun hal ini adalah sebagai motivasi untuk lebih giat dalam bekerja.

e. Mendapat bonus uang

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	10.0	10.0	10.0
2	5	16.7	16.7	26.7
3	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda pernah mendapat bonus uang setelah proyek selesai” dapat dilihat bahwa ada 3 orang responden atau 10% yang menjawab tidak pernah, 5 orang responden atau 16,7% menjawab jarang, 22 orang responden atau 73,3% menjawab kadang-kadang. Dari sini dapat diketahui bahwa ada 22 orang responden atau 73,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah atau kadang-kadang diberi bonus berupa uang oleh pimpinannya ketika proyek yang dikerjakannya tersebut selesai. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja mendapat bonus berupa uang dari pimpinannya setelah proyek yang dikerjakannya tersebut selesai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para karyawan tersebut merasa termotivasi karena mendapat bonus berupa uang dari pimpinan ketika proyek yang dikerjakannya tersebut selesai.

f. Mendapat jamsostek selama bekerja

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	80.0	80.0	80.0
2	5	16.7	16.7	96.7
3	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah mendapat jamsostek selama bekerja” dapat dilihat bahwa ada 24 orang responden atau 80% yang menjawab tidak pernah, 5 orang responden atau 16,7% menjawab jarang, 1 orang responden atau 3,3% menjawab kadang-kadang. Dari jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa ada 9 orang responden atau 30% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka pernah memperoleh jamsostek selama bekerja. Di sini dapat diartikan bahwa Jamsostek kurang diperhatikan oleh pimpinan.

g. Keterlambatan pembayaran

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	76.7	76.7	76.7
2	2	6.7	6.7	83.3
3	3	10.0	10.0	93.3
4	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah mendapat

keterlambatan pembayaran gaji” di sini dapat dilihat bahwa ada 23 orang responden atau 76,7% menjawab tidak pernah, 2 orang responden atau 6,7% menyatakan jarang, 3 orang responden atau 10% menyatakan kadang-kadang dan 2 orang responden atau 6,7% menjawab sering. Dari jawaban responden ini dapat diketahui bahwa ada 23 orang responden atau 76,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka tidak pernah terlambat menerima bayaran. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam menerima gaji kadang-kadang mereka terlambat menerimanya. Di sini terlihat bahwa pimpinan kurang memperhatikan karyawannya secara penuh.

5. Distribusi Jawaban Responden tentang Perilaku Pekerja pada Perumahan Rimba Karya

a. Disiplin melakukan pekerjaan

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	12	40.0	40.0	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara sering disiplin dalam melakukan pekerjaan” dapat dilihat bahwa ada 3 orang responden atau 10% menyatakan kadang-kadang, kemudian 12 orang responden atau 40%

menyatakan sering dan 15 orang responden atau 50% menyatakan selalu. Dari sini dapat diketahui bahwa 50% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja tersebut harus bekerja disiplin dalam artian tepat waktu, sesuai aturan dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan dijadikan sebagai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

b. Bekerjasama dengan pimpinan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.7	6.7	6.7
4	3	10.0	10.0	16.7
5	25	83.3	83.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda pernah bekerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan” di sini dapat dilihat bahwa ada 2 orang responden atau 6,7% menjawab kadang-kadang, 3 orang responden atau 10% menjawab sering dan 25 orang responden atau 83,3% menjawab selalu. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 28 orang responden atau 93,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka sering melakukan kerjasama dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Di sini dapat diindikasikan bahwa dalam bekerja para pekerja ternyata juga bekerja sama dengan seorang pimpinan. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa para karyawan tersebut melakukan pekerjaan mereka tidak hanya bekerjasama dengan sesama pekerja saja namun juga mengadakan kerja sama dengan seorang pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Bekerja dalam kondisi lingkungan yang baik

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10.0	10.0	10.0
4	8	26.7	26.7	36.7
5	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda selalu bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan” dari sini dapat dilihat bahwa ada 3 orang responden atau 10% menjawab kadang-kadang, 8 orang responden atau 26,7% menjawab sering dan 19 orang responden atau 63,3% menjawab selalu. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 27 orang responden atau 90% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja selalu bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Hal ini didukung oleh suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang baik dan adanya kebersamaan antara pekerja dan pimpinan

d. Datang tepat waktu

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	21	70.0	70.0	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda datang selalu tepat waktu pada saat mulai bekerja” dapat dilihat bahwa ada 3 orang responden atau 10% menjawab kadang-kadang, 21 orang responden atau 70% menjawab sering dan 6 orang responden atau 20% menjawab selalu. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 27 orang responden atau 90% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja selalu tepat waktu, di mana dengan datang tepat waktu tersebut adalah menunjukkan bahwa karyawan harus patuh pada peraturan yang telah disepakati bersama, jadi tidak ada alasan untuk datang terlambat.

e. Menghormati pimpinan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	21	70.0	70.0	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah anda selalu menghormati pimpinan anda, pada saat bekerja” di sini dapat dilihat bahwa ada 4 orang responden atau 13,3% menjawab kadang-kadang, 21 orang responden atau 70% menjawab sering dan 5 orang responden atau 16,7% menjawab selalu. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 26 orang responden atau 86,7% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja harus menghormati pada pimpinannya, di mana seorang pimpinan adalah sebagai seorang yang mengangkat dan memberhentikan karyawan, maka dalam hal ini sebagai pekerja harus patuh dan menghormati pada pimpinan.

f. Bekerja sesuai instruksi atasan

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
3	10	33.3	33.3	36.7
4	16	53.3	53.3	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Apakah saudara pernah bekerja sesuai instruksi yang diberikan atasan” dapat dilihat bahwa ada seorang responden atau 3,3% menjawab jarang, 10 orang responden atau 33,3% menjawab kadang-kadang, 16 orang responden atau 53,3% menjawab sering dan 3 orang responden atau 10,0% menjawab selalu. Berdasarkan tabel

distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 19 orang responden atau 63,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka dalam bekerja memang seharusnya sesuai dengan instruksi dari atasan, karena atasan adalah sebagai pimpinan yang berwenang memberikan instruksi kepada karyawannya.

6. Distribusi Jawaban Responden tentang Produktivitas Kerja pada Perumahan Rimba Karya

a. Lama bekerja dalam sehari

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	26.7	26.7	26.7
4	6	20.0	20.0	46.7
5	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Berapa jam saudara bekerja dalam 1 hari” dapat dilihat bahwa ada 8 orang responden atau 26,7% menjawab 8 jam, ada 6 orang responden atau 20% menjawab 7,5 jam dan 16 orang responden atau 53,3% menjawab 7 jam. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat bahwa 22 orang responden atau 73,3% dari seluruh responden menyatakan bahwa mereka bekerja dalam sehari adalah antara 7 – 7,5 jam. Di mana jam kerja ini biasanya dimulai dari jam 8.00 sampai jam 12.00 kemudian istirahat 1 jam dan mulai bekerja lagi jam 13.00 sampai jam 16.00. dengan demikian lama waktu bekerja selama 7

jam tersebut adalah jam kerja yang sudah cukup dan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang bagus.

- b. Pasangan bata merah per m²/hari yang dapat dikerjakan dari ketinggian 0,00 sampai dengan 1,25 m

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.3	3.3	3.3
4	7	23.3	23.3	26.7
5	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Berapa m² /pasangan bata merah dapat saudara kerjakan pada ketinggian 0,00 m sampai dengan 1,25 m” Jawaban responden adalah 1 orang responden atau 3,3% menjawab 10-13 m², 7 orang responden atau 23,3% menjawab 6-9 m² dan 22 orang responden atau 73,3% menjawab 0-5 m². Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui bahwa para pekerja dapat menyelesaikan pasangan bata merah pada ketinggian 0,5 m² dan 6-9 m² dalam sehari ada 29 orang responden atau 96,6%.

- c. berapa m²/hari pasangan bata merah dapat diselesaikan pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3.3	3.3	3.3
4	9	30.0	30.0	33.3
5	20	66.7	66.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat untuk menjawab pertanyaan mengenai Berapa m²/hari pasangan bata merah dapat saudara kerjakan pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m". di sini jawaban responden adalah 1 orang responden atau 3,3% menjawab lebih dari 10 m², 9 orang responden atau 30% menjawab 8-10 m², 20 orang responden atau 66,7% menjawab 4-7 m² dan 13 orang responden atau 43,3% menjawab 0-3 m². Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui bahwa para pekerja dapat menyelesaikan pasangan bata merah pada ketinggian 1,25 m sampai dengan 2,5 m adalah sebanyak 20 orang responden atau 66,7% menyatakan 0 -3m² dan 9 orang responden atau 30% adalah 4-7-3 m².

d. Pendidikan terakhir

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	8	26.7	26.7	26.7
5	22	73.3	73.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai "Pendidikan terakhir saudara". Ada 8 orang

responden atau 26,7% menjawab tamat SD dan 22 orang responden atau 73,3% menjawab tidak tamat SD. Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui bahwa para pekerja mempunyai pendidikan terakhir tidak tamat SD yakni sebanyak 22 orang responden atau 73,3.

e. Komposisi yang diterapkan di lapangan

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	60.0	60.0	60.0
5	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel frekuensi di atas untuk menjawab pertanyaan mengenai “Bagaimana komposisi yang saudara terapkan di lapangan” di sini ada 18 orang responden atau 60% menjawab 1 tukang + 2 pekerja dan 12 orang responden atau 40% menjawab 1 tukang + 1 pekerja. Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui bahwa para pekerja menerapkan komposisi di lapangan adalah 18 orang responden mengatakan bahwa mereka komposisi 1 tukang 2 pekerja, kemudian 12 orang responden atau 40% mengatakan 1 tukang 1 pekerja.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat difungsikan dengan baik, maka instrumen tersebut harus valid dan reliable. Bahwa instrumen

dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan secara tepat.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis untuk mengetahui apakah jumlah butir pertanyaan atau item mampu mengungkapkan variabel yang diungkapkan. Pengujian ini diukur dengan koefisien korelasi yang dibandingkan nilai tabel korelasi *product moment*. Adapun hasil pengujian tersebut dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dapat dipaparkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Perumahan Puri Permata

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.639	0.361	Valid
X1.2	0.430	0.361	Valid
X1.3	0.389	0.361	Valid
X1.4	0.428	0.361	Valid
X1.5	0.532	0.361	Valid
X1.6	0.402	0.361	Valid
X1.7	0.412	0.361	Valid
X2.1	0.611	0.361	Valid
X2.2	0.567	0.361	Valid
X2.3	0.463	0.361	Valid
X2.4	0.461	0.361	Valid
X2.5	0.389	0.361	Valid
X2.6	0.597	0.361	Valid
Y1	0.796	0.361	Valid
Y2	0.911	0.361	Valid
Y3	0.851	0.361	Valid
Y4	0.366	0.361	Valid
Y5	0.528	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah

Melihat tabel tentang validitas data, dapat diketahui bahwa semua item pada variabel adalah valid. Nilai dari perhitungan validitas dengan *product moment* tersebut di atas dapat dikatakan valid apabila nilainya lebih besar dari r_{tabel} di mana r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%$) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang adalah sebesar 0.361, maka datanya dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Perumahan Rimba Karya

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.528	0.361	Valid
X1.2	0.476	0.361	Valid
X1.3	0.628	0.361	Valid
X1.4	0.489	0.361	Valid
X1.5	0.436	0.361	Valid
X1.6	0.567	0.361	Valid
X1.7	0.600	0.361	Valid
X2.1	0.416	0.361	Valid
X2.2	0.552	0.361	Valid
X2.3	0.457	0.361	Valid
X2.4	0.539	0.361	Valid
X2.5	0.505	0.361	Valid
X2.6	0.427	0.361	Valid
Y1	0.660	0.361	Valid
Y2	0.779	0.361	Valid
Y3	0.799	0.361	Valid
Y4	0.673	0.361	Valid
Y5	0.614	0.361	Valid

Sumber: Data primer diolah

Melihat tabel tentang validitas data, dapat diketahui bahwa semua item pada variabel adalah valid. Nilai dari perhitungan validitas dengan *product moment* tersebut di atas dapat dikatakan valid apabila nilainya lebih besar dari r_{tabel} di mana

r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05\%$) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang adalah sebesar 0.361, maka datanya dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Rebiabilitas

Reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah coefisien alpha. Sedangkan kriteria dari uji alpha ini menurut Suharsimi Arikunto jika alpha di atas 0,6 (60%) maka dianggap reliable atau layak. Dari hasil analisis perhitungan menunjukkan hasil nilai alpha analisis adalah sebagai berikut:

1) Puri Permata

$$X_1 = 0.635$$

$$X_2 = 0.749$$

$$Y = 0.601$$

2) Rimba Karya

$$X_1 = 0.667$$

$$X_2 = 0.686$$

$$Y = 0.623$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan tersebut di atas yang berarti bahwa di atas 60% sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3 Analisa Korelasi

a. Puri Permata

Uji korelasi ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan perilaku pekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Di mana nilai R adalah sebesar 0.815 sedangkan nilai R^2 (R-square) adalah sebesar 0.664. dalam hal ini korelasi antara motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.815 dan mempunyai hubungan sangat kuat terhadap produktivitas, sedangkan sisanya adalah tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Analisa Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.639	.592

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Rimba Karya

Uji korelasi ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan perilaku pekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Di mana nilai R adalah sebesar 0.791 sedangkan nilai R^2 (R-square) adalah sebesar 0.625. dalam hal ini korelasi antara motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.791 dan mempunyai hubungan kuat terhadap produktivitas, sedangkan sisanya adalah tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Analisa Korelasi Rimba Karya

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.598	.729

a. Predictors: (Constant), X2, X1

4.2.4 Uji Regresi Linier Berganda

a. Perumahan Puri Permata

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis peroleh, maka data tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS dan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Hasil Analisa Regresi Puri Permata

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.548	4.048		.877	.388
	X1	.691	.109	.712	6.348	.000
	X2	.476	.163	.328	2.921	.007

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3.548 + 0.691X_1 + 0.476X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (nilai a) sebesar 3.548 satuan, berarti tanpa ada motivasi dan perilaku nilai dari produktivitas sebesar = 3.548 satuan m^2
- $b_1 = 0.691$ merupakan koefisien regresi variabel X_1 yang menunjukkan apabila variabel Motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat (Y) produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.691 satuan m^2
- $b_2 = 0.476$ merupakan koefisien regresi variabel X_2 yang menunjukkan apabila variabel perilaku pekerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat (Y) produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.476 m^2

b. Perumahan Rimba Karya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis peroleh, maka data tersebut selanjutnya diolah dengan menggunakan alat bantu komputer program SPSS dan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Hasil Analisa Regresi Rimba Karya

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.245	5.853		1.409	.170
X1	.828	.131	.747	6.339	.000
X2	.541	.218	.293	2.483	.020

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis diperoleh persamaan koefisien regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8.245 + 0.828X_1 + 0.541X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (nilai a) sebesar 8.245 satuan, berarti tanpa ada motivasi dan perilaku nilai dari produktivitas sebesar = 8.245 satuan m^2
- $b_1 = 0.828$ merupakan koefisien regresi variabel X_1 yang menunjukkan apabila variabel Motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat (Y) produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.828 satuan m^2
- $b_2 = 0.541$ merupakan koefisien regresi variabel X_2 yang menunjukkan apabila variabel perilaku pekerja meningkat sebesar 1 satuan maka variabel terikat (Y) produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.541 satuan m^2

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sesuai dengan permasalahan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa motivasi kerja dan perilaku pekerja berhubungan secara signifikan (berarti) terhadap produktivitas kerja. Dalam arti motivasi dan perilaku yang diberikan oleh atasan terhadap pekerja tukang batu tersebut memiliki arti atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Kontribusi motivasi kerja dan perilaku pekerja terhadap produktivitas kerja adalah ditunjukkan dengan koefisien Regresi, yakni :
 - a. Perumahan Puri Permata
 - 1) Nilai X_1 (motivasi) memiliki pengaruh sebesar 0.691 satuan m^2 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 69,1% terhadap produktivitas kerja (Y)
 - 2) Nilai X_2 (perilaku pekerja) memiliki pengaruh sebesar 0.476 satuan m^2 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku pekerja berpengaruh sebesar 47,6% terhadap produktivitas kerja (Y)
 - b. Perumahan Rimba Karya
 - 1) Nilai X_1 (motivasi) memiliki pengaruh sebesar 0.828 satuan m^2 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 82,8% terhadap produktivitas kerja (Y)

- 2) Nilai X_2 (perilaku pekerja) memiliki pengaruh sebesar 0.541 satuan m^2 yang menunjukkan bahwa variabel perilaku pekerja berpengaruh sebesar 54,1% terhadap produktivitas kerja (Y)

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, sesuai dengan tujuan diadakannya penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah variabel-variabel yang lain dan memperbanyak pertanyaan di kuesioner yang mampu meningkatkan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Pekerja Terhadap Produktivitas kerja.
2. Dalam penelitian kedepannya tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Perilaku Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja nantinya diusahakan lebih memperluas dan memperbanyak tingkat atau kelompok pekerja seperti tukang kayu, tukang besi yang belum ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Soeharto, Imam., 1997, *Manajemen Proyek (dari konseptual sampai opsional)*, Jakarta, Penerbit Erlangga,
- Istimawan., 1996, *Manajemen Proyek (dari konseptual sampai opsional)*, Jakarta, Penerbit Erlangga,
- Sugiyono, Prof. Dr., 1994, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta,
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Penerbit Reneka Cipta,
- Sugiyono, Prof. Dr., 2006, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta,
- Djarwanto, Drs Ps., 1982, *Statistik Sosial Ekonomi*, Yogyakarta, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada,
- Sulaiman, Wahid., 2008, *Statistik Non Parametrik*, Yogyakarta, Penerbit ANDI.
- Tarmuji, *Mengenal Manajemen Proyek*, Jakarta, Penerbit Liberty Yogyakarta., 1993
- Santosa, 2004, *Studi Penentuan Kelompok Kerja*, Skripsi, Institut Teknologi Tulung Agung 2004
- Anonim, *Diktat Kuliah*

DOKUMENTASI PROYEK PERUMAHAN PURI PERMATA



*Tgl september 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Jam istirahat kerja*



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Pencampuran bahan bangunan, serta memberikan pertanyaan kepada responden (tukang batu)*



Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Pembangunan dinding perumahan menggunakan Bata merah



Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Pelapisan dinding bangunan dan tempat istirahat para pekerja (tukang batu)



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Jam kerja*



*Tgl Oktober 2011
Lokasi studi Perumahan Puri Permata / Tulungagung
Kegiatan : Tempat pemasaran perumahan Puri Permata*

DOKUMENTASI PROYEK PERUMAHAN RIMBA KARYA



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Tahapan Pertama Penggalian Pondasi perumahan*



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Tahapan Pemasangan Paving jalan Perumahan*



*Tgl 27 November 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Tahapan Pembangunan Pagar perumahan*



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Persiapan pekerjaan (jam kerja)*



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Persiapan bahan bangunan (Bata merah)*



*Tgl September 2011
Lokasi studi Perumahan Rimba Karya / Tulungagung
Kegiatan : Tahapan Pembangunan Dinding bangunan*



FORM REVISI / PERBAIKAN

BIDANG _____

Nama :

Melly

NIM :

01.21.092

Hari / tanggal _____ / _____

Perbaikan materi Skripsi meliputi :

Melengkapi gambar fasa

Ace

Perbaikan Skripsi harus diselesaikan selambatnya 14 hari terhitung sejak pelaksanaan Ujian dilaksanakan. Bila melebihi masa 14 hari, maka tidak dapat diikuti Yudisium.

Tugas Akhir telah diperbaiki dan disetujui :

Malang, _____ 2012
 Dosen Penguji

Malang, *Februari* _____ 2012
 Dosen Penguji

(_____)

(*Ir. Ibnu Hidayat, MT*)