

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TUKANG PADA BEBERAPA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BANDUNG

Endang Musmawarny<sup>1</sup>, Anton Soekiman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Teknik Sipil, Sekolah Pascasarjana, Universitas Katolik Parahyangan, Jl. Merdeka 30 Bandung  
Email: een\_warny@yahoo.com<sup>1</sup>, soekiman@unpar.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

*Pekerja adalah salah satu kunci utama yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi. Dalam hal ini pekerja dituntut memiliki keterampilan yang baik di lapangan sehingga kinerja yang dihasilkan dapat menunjang pencapaian keberhasilan proyek. Kinerja yang baik salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Pemberian motivasi kepada pekerja diharapkan dapat memberi kepuasan terhadap kebutuhan individu dan mendorong semangat pekerja menjadi lebih maksimal yang kemudian memungkinkan terwujudnya tujuan proyek yang ingin dicapai. Penelitian ini membahas faktor-faktor motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tukang pada pelaksanaan proyek-proyek konstruksi di Kota Bandung. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuisioner kepada para pekerja konstruksi di lapangan, sementara analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) model trimming. Analisis dari penelitian ini menghasilkan model pengaruh motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pekerja tukang, dimana faktor motivasi yang signifikan dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tukang adalah kesesuaian gaji/upah dengan perkerjaan ( $X_1$ ) dengan nilai sebesar 16.1% dan adanya pembayaran upah lembur ( $X_2$ ) sebesar 21.9%. Sementara  $X_1$  (kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan),  $X_6$  (program pelatihan keterampilan yang baik), dan  $X_5$  (hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui variabel  $X_7$  (disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan) dengan nilai  $X_7$  sebesar = 62.5%. Alternatif yang dapat direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja pekerja berdasarkan faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh adalah dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja seperti penyesuaian dalam pembayaran gaji/upah pekerja dan memberikan upah lembur kepada pekerja. Juga dapat memberikan program pelatihan keterampilan yang baik serta menjalin komunikasi yang baik di proyek guna untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab sehingga memaksimalkan kinerja yang dihasilkan pekerja.*

**Kata kunci:** analisis jalur; kinerja tukang; motivasi; path analysis

### Pendahuluan

Perkembangan industri konstruksi di Indonesia berhubungan erat dengan besarnya sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja terampil di lapangan (*craft labour*), yang terdiri atas berbagai macam tukang yang memiliki keahlian tertentu (Soekiman dan Purbasakti, 2013). Namun melimpahnya SDM belum didukung oleh keterampilan yang memadai, faktor pendidikan yang rendah dan rekrut kerja yang lebih sering bersifat relasi mengakibatkan keterampilan individu menjadi kurang diperhatikan, sehingga kinerja pekerja menjadi tidak maksimal.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas suatu proyek (Sudirga, 2011). Oleh karena itu pemberian motivasi dianggap menjadi salah satu solusi untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari pekerja-pekerja terampil di proyek konstruksi guna untuk memaksimalkan kinerja pekerja agar tujuan proyek dapat dicapai.

Sejumlah para ahli telah mengemukakan berbagai macam teori tentang motivasi, pada penelitian ini digunakan beberapa teori motivasi sebagai acuan, yaitu teori kebutuhan Abraham Maslow, teori Herzberg, teori X dan Y Mc. Gregor, dan teori motivasi Mc. Clelland, dimana sub variabel dari variabel motivasi tersebut mengelaborasi sub-sub variabel dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor motivasi apa yang berpengaruh baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja kerja tukang pada beberapa proyek konstruksi di Kota Bandung dan bertujuan untuk menghasilkan model pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pekerja tukang menggunakan *path analysis* model *trimming*.

### Motivasi dan Kinerja Pekerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat pada diri seseorang dalam melakukan hal yang berhubungan dengan kegiatan kerja guna untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja yang biasa diterapkan kepada para pekerja guna untuk tercapainya tujuan dalam sebuah proyek adalah dengan memberikan motivasi secara finansial berupa upah dan nonfinansial seperti cukupnya bahan dan kelengkapan alat kerja. Menurut Hasibuan (2002) hal-hal yang menimbulkan motivasi, adalah:

1. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire of possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire of power*, artinya keinginan dan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong agar orang mau bekerja.
4. *The desire of recognition*, artinya keinginan dan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang bekerja.

Berbagai macam teori motivasi kerja telah diungkapkan oleh sejumlah ahli, penelitian-penelitian motivasi kerja terhadap pekerja konstruksi pun telah banyak dilakukan. Dalam penelitian ini penentuan sub-sub variabel dari variabel motivasi kerja didasari oleh beberapa teori motivasi, yaitu:

#### 1. Teori Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow (dalam Hasibuan 2002) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki dalam lima tingkatan yang berbentuk piramida dan orang memulai dorongan dari tingkat terbawah. Kelima kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya. Dalam aplikasinya, kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- b. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan), yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan dengan memberi asuransi atau jamsostek.
- c. *Social or Affiliation Needs* (Kebutuhan Sosial) yaitu, kebutuhan akan berafiliasi dengan orang lain, diterima serta dimiliki. Kebutuhan ini biasanya dipenuhi melalui suasana kerja dimana para anggotanya dapat berhubungan baik dan bisa saling menerima.
- d. *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan Akan Penghargaan) yaitu, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pekerja. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui promosi jabatan, penghargaan, dan umpan balik dari atasan.
- e. *Self Actualization* (Kebutuhan Akan Jati Diri) yaitu, kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemberian kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dan kesempatan untuk berkreasi dan berinovasi merupakan cara-cara yang biasa ditempuh untuk memenuhi kebutuhan ini.

#### 2. Teori Herzberg

Menurut Frederick Herzberg (dalam Hasibuan, 2002) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factors. Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (dissatisfiers = faktor higienis). Faktor-faktor yang dinamakan dissatisfiers atau demotivasi meliputi upah, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi dan kualitas supervisi.
- b. Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik, bila kondisi ini tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor ini dinamakan satisfiers atau motivasi yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pengembangan potensi individu. Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar faktor pemeliharaan dan faktor motivasi dapat dipenuhi.

#### 3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Menurut teori X memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sementara menurut teori Y untuk memotivasi pekerja hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan ketertarikan pada keputusan.

#### 4. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Dalam teori ini hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement* = n Ach), n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation* = n Af), meliputi kebutuhan akan perasaan diterima, perasaan dihormati, perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power* = n Pow), n Pow akan merangsang dan memotivasi pekerja serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan dan kedudukan terbaik.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu (Zainullah, Suharyanto dan Budio, 2012). Adapun tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai alat evaluasi untuk memperbaiki prestasi kerja berikutnya, evaluasi tersebut juga dapat menjadi tolak ukur pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Sistem penilaian kinerja merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh pekerja dengan produktivitas yang dihasilkan mereka.

#### Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dan wawancara kepada para pekerja (tukang) proyek konstruksi di beberapa proyek di Kota Bandung. Faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dielaborasi dari penelitian-penelitian terdahulu dan dikelompokkan menjadi 6 kelompok faktor (sebagai variabel eksogen) dan kinerja (sebagai variabel endogen). Motivasi sebagai variabel eksogen memiliki sub-sub variabel yaitu, kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan (X1), adanya pembayaran upah lembur (X2), program keselamatan yang baik (X3), pengarahan dan pengawasan kerja yang baik (X4), hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan (X5), program pelatihan keterampilan yang baik (X6), disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan (X7), sanksi atau hukuman (X8) dan pengakuan atas hasil pekerjaan (X9).

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah (1) uji validitas, (2) uji reliabilitas, (3) uji normalitas, (4) Analisis jalur (path analysis) model trimming. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan bantuan software SPSS, untuk mencari hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti. Hipotesis penelitian sebagai berikut:

*Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya*

*Ha: Terdapat pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya*

#### Hasil dan Pembahasan

##### Analisis jalur (path analysis)

Seperti yang dikutip dari Kuncoro, E.A dan Riduwan (2008) pengujian analisis jalur seperti berikut:

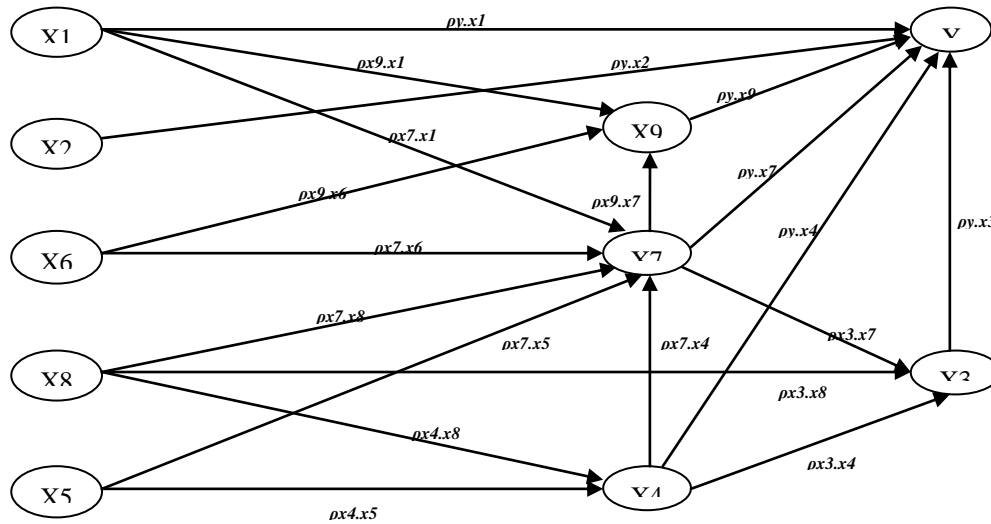
1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
  - a. Gambar diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub struktural dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan
  - b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan), hipotesis pengujian secara keseluruhan sebagai berikut:
 
$$H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yxk} = 0$$

$$H_a: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yxk} \neq 0$$
 Dengan kaidah pengujian signifikan:
  - a. Dengan Tabel F
 

Membandingkan  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ , jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan dan apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan
  - b. Dengan SPSS
 

Jika nilai probabilitas  $0.05 \leq sig$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Apabila nilai probabilitas  $0.05 > sig$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.
4. Menghitung koefisien jalur secara individu. Dengan hipotesis sebagai berikut:
 
$$H_a = \rho_{y \cdot x_k} > 0$$

$$H_0 = \rho_{y \cdot x_k} = 0$$
5. Mencari besar kontribusi bersama atau koefisien determinasi (KD) dengan mengalikan  $R_{square}$  dengan 100%
6. Meringkas dan menyimpulkan



Gambar 1: Rancangan Pemodelan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja

**Pengujian sub struktur 1**

Variabel Endogen : X<sub>4</sub> (Pengarahan dan pengawasan kerja yang ba)

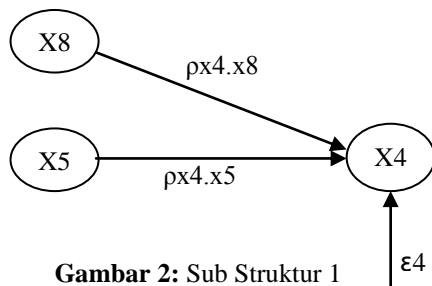
Variabel Eksogen : X<sub>8</sub>, X<sub>5</sub> (sanksi/hukuman, hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan)

Persamaan Struktur :  $X_4 = \rho_{x4.x8} X_8 + \rho_{x4.x5} X_5 + \rho_{x4.\epsilon4} \epsilon_4$

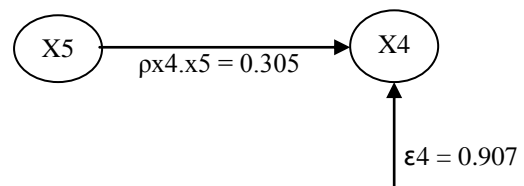
Tabel 1: Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Model	Variabel (terhadap X <sub>4</sub> )	Standart Coeff. Beta	t	Nilai F	Hasil Pengujian	R <sup>2</sup>	$\rho_{x4-\epsilon4}$ (1-R <sup>2</sup> )
1	X <sub>8</sub>	-0.066	-0.846	9.849	H <sub>0</sub> diterima	0.096 atau 9.6%	0.904 atau 90.4%
	X <sub>5</sub>	0.334	4.275		H <sub>0</sub> ditolak		
2	X <sub>5</sub>	0.305	4.360	19.011	H <sub>0</sub> ditolak	0.093 atau 9.3%	0.907 atau 90.7%

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 (model 1) diperoleh nilai koefisien jalur X<sub>5</sub> terhadap X<sub>4</sub> sebesar  $\rho_{x4.x5} = 0.334$  dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.096 atau 9.6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.904 atau 90.4% dipengaruhi oleh variable lain. Sementara pengujian X<sub>8</sub> terhadap X<sub>4</sub> menunjukkan hasil bahwa H<sub>0</sub> diterima yang artinya tidak signifikan, maka variabel X<sub>8</sub> harus di hapus, sehingga mendapatkan diagram jalur sub struktur 1 baru yang dapat di lihat pada Gambar 3.



Gambar 2: Sub Struktur 1



Gambar 3: Hubungan Klausal Sub Struktur 1

Dari analisis model kedua ini diperoleh nilai koefisien jalur X<sub>5</sub> terhadap X<sub>4</sub> sebesar  $\rho_{x4.x5} = 0.305$  dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.093 atau 9.3%., sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.907 atau 90.1% dipengaruhi oleh variable lain. Dengan persamaan struktur sebagai berikut:  $X_4 = \rho_{x4.x5} X_5 + \rho_{x4.\epsilon4} \epsilon_4 = 0.305 X_5 + 0.907 \epsilon_4$

**Pengujian sub struktur 2**

Variabel Endogen : X<sub>7</sub> (Disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan)

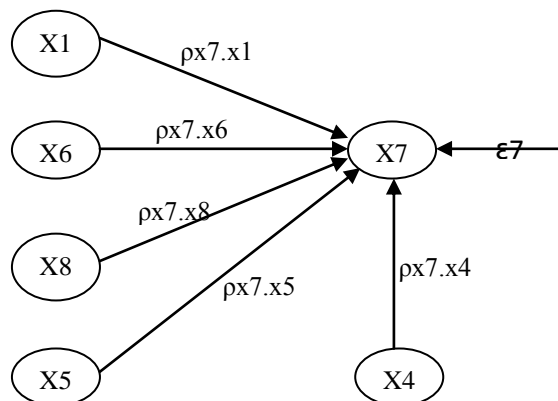
Variabel Eksogen :  $X_1, X_6, X_8, X_5, X_4$  (Kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan, program pelatihan keterampilan yang baik, sanksi/hukuman, hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan, pengarahan dan pengawasan kerja yang baik)

Persamaan Struktur :  $X_9 = \rho_{x7.x1} X_1 + \rho_{x7.x6} X_6 + \rho_{x7.x8} X_8 + \rho_{x7.x5} X_5 + \rho_{x7.x4} X_4 + \rho_{x7.\epsilon7} \epsilon_7$

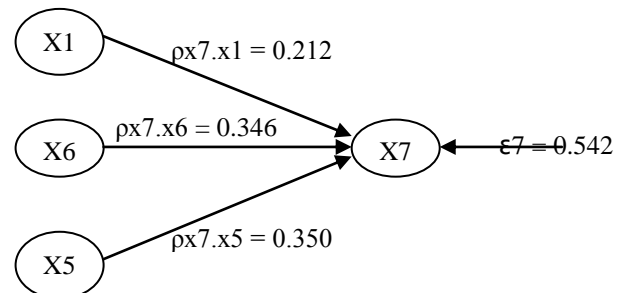
**Tabel 2:** Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Model	Variabel (terhadap X7)	Standart Coeff. Beta	t	Nilai F	Hasil Pengujian	R <sup>2</sup>	$\rho_{x7-\epsilon7}$ (1-R <sup>2</sup> )
1	X1	0.203	3.160	31.712	H0 ditolak	0.466 atau 46.6%	0.534 atau 53.4%
	X6	0.323	5.404		H0 ditolak		
	X8	0.066	1.057		H0 diterima		
	X5	0.310	4.380		H0 ditolak		
	X4	0.074	1.220		H0 diterima		
2	X1	0.212	3.517	51.865	H0 ditolak	0.458 atau 45.8%	0.542 atau 54.2%
	X6	0.346	5.989		H0 ditolak		
	X5	0.350	5.510		H0 ditolak		

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x1} = 0.203$ ;  $X_6$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x6} = 0.323$ ;  $X_5$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x5} = 0.310$  dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.466 atau 46.6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.534 atau 53.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara pengujian  $X_8$  dan  $X_4$  terhadap  $X_7$  menunjukkan hasil bahwa H<sub>0</sub> diterima yang artinya tidak signifikan, maka variabel  $X_8$  dan  $X_4$  harus di hapus, sehingga mendapatkan diagram jalur sub struktur 2 baru yang dapat di lihat pada Gambar 5.



**Gambar 4:** Sub Struktur 2



**Gambar 5:** Hubungan Klausal Sub Struktur 2

Dari analisis model kedua ini diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x1} = 0.212$ ;  $X_6$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x6} = 0.346$ ;  $X_5$  terhadap  $X_7$  sebesar  $\rho_{x7.x5} = 0.350$  dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.458 atau 45.8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.542 atau 54.2% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan struktur sebagai berikut:  $X_9 = 0.212 X_1 + 0.346 X_6 + 0.350 X_5 + 0.542 \epsilon_7$

### Pengujian sub struktur 3

Variabel Endogen :  $X_9$  (Pengakuan atas hasil pekerjaan)

Variabel Eksogen :  $X_1, X_6$  (Kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan, program pelatihan keterampilan yang baik)

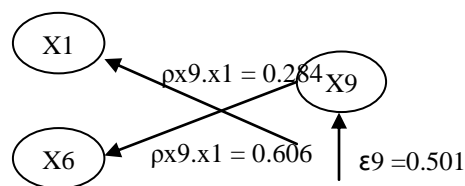
Persamaan Struktur :  $X_9 = \rho_{x_9.x_1} X_1 + \rho_{x_9.x_6} X_6 + \rho_{x_9.\epsilon_9} \epsilon_9$

**Tabel 3:** Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 3

Model	Variabel (terhadap X <sub>9</sub> )	Standart Coeff. Beta	t	Nilai F	Hasil Pengujian	R <sup>2</sup>	$\rho_{x_9-\epsilon_9}$ (1-R <sup>2</sup> )
1	X <sub>1</sub>	0.284	5.401	91.982	H <sub>0</sub> ditolak	0.499 atau 49.9%	0.501 atau 50.1%
	X <sub>6</sub>	0.606	11.524		H <sub>0</sub> ditolak		

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien jalur X<sub>1</sub> terhadap X<sub>9</sub> sebesar  $\rho_{x_9.x_1} = 0.284$ ; X<sub>6</sub> terhadap X<sub>9</sub> sebesar = 0.606 dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.499 atau 49.9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.907 atau 90.7% dipengaruhi oleh variable lain. Dengan persamaan struktur sebagai berikut:

$$X_9 = 0.284 X_1 + 0.606 X_6 + 0.501 \epsilon_9$$



**Gambar 6:** Sub Struktur 3

#### Pengujian sub struktur 4

Variabel Endogen : X<sub>3</sub> (Program keselamatan kerja yang baik)

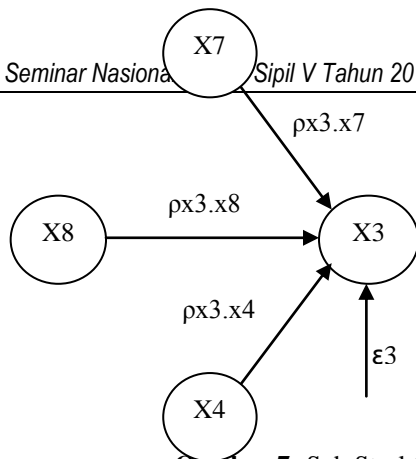
Variabel Eksogen : X<sub>7</sub>, X<sub>8</sub>, X<sub>4</sub> (Disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan, sanksi/hukuman, pengarahan dan pengawasan kerja yang baik)

Persamaan Struktur :  $X_3 = \rho_{x_3.x_7} X_7 + \rho_{x_3.x_8} X_8 + \rho_{x_3.x_4} X_4 + \rho_{x_3.\epsilon_3} \epsilon_3$

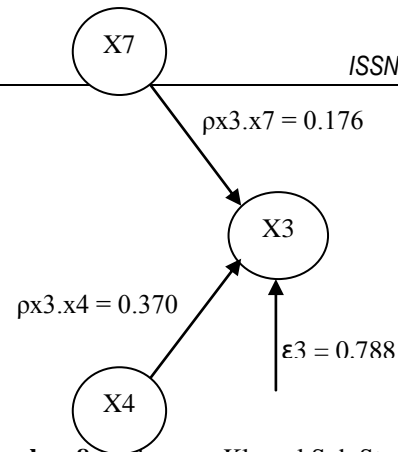
**Tabel 4:** Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 4

Model	Variabel (terhadap X <sub>3</sub> )	Standart Coeff. Beta	t	Nilai F	Hasil Pengujian	R <sup>2</sup>	$\rho_{x_3-\epsilon_3}$ (1-R <sup>2</sup> )
1	X <sub>7</sub>	0.159	2.180	16.773	H <sub>0</sub> ditolak	0.215 atau 21.5%	0.785 atau 78.5%
	X <sub>8</sub>	0.054	0.789		H <sub>0</sub> diterima		
	X <sub>4</sub>	0.372	5.354		H <sub>0</sub> ditolak		
2	X <sub>7</sub>	0.176	2.538	24.899	H <sub>0</sub> ditolak	0.212 atau 21.2%	0.788 atau 78.8%
	X <sub>4</sub>	0.370	5.342		H <sub>0</sub> ditolak		

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien jalur X<sub>7</sub> terhadap X<sub>3</sub> sebesar  $\rho_{x_3.x_7} = 0.159$ ; X<sub>4</sub> terhadap X<sub>3</sub> sebesar  $\rho_{x_3.x_4} = 0.372$  dengan koefisien determinan atau R<sup>2</sup> sebesar = 0.215 atau 21.5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar = 0.785 atau 78.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara pengujian X<sub>8</sub> terhadap X<sub>3</sub> menunjukkan hasil bahwa H<sub>0</sub> diterima yang artinya tidak signifikan, maka variabel X<sub>8</sub> harus di hapus, sehingga mendapatkan diagram jalur sub struktur 4 baru yang dapat di lihat pada Gambar 8.



Gambar 7: Sub Struktur 4



Gambar 8: Hubungan Klausal Sub Struktur 4

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 (model 2) diperoleh nilai koefisien jalur  $X_7$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho_{X_3.X_7} = 0.176$ ;  $X_4$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\rho_{X_3.X_4} = 0.370$  dengan koefisien determinan atau  $R^2$  sebesar  $= 0.212$  atau  $21.2\%$ . Sedangkan sisanya yaitu sebesar  $= 0.788$  atau  $78.8\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan struktur baru sebagai berikut:  $X_3 = 0.176 X_7 + 0.370 X_4 + 0.788 \epsilon_3$

### Pengujian sub struktur 5

Variabel Endogen : Y (Kinerja)

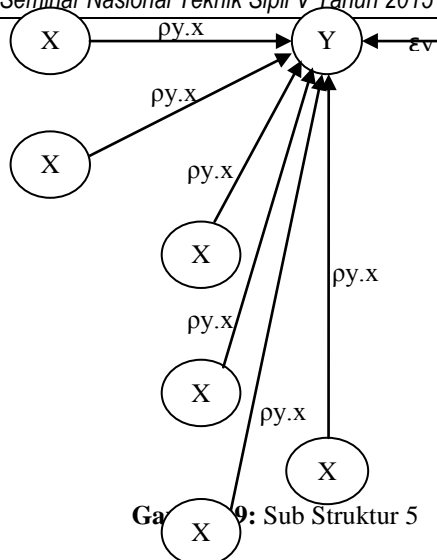
Variabel Eksogen :  $X_1, X_2, X_9, X_7, X_4, X_3$  (Kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan, adanya pembayaran upah lembur, pengakuan atas hasil pekerjaan, disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan, pengarahan dan pengawasan kerja yang baik, program keselamatan kerja yang baik)

Persamaan Struktur :  $Y = \rho_{y.x_1} X_1 + \rho_{y.x_2} X_2 + \rho_{y.x_9} X_9 + \rho_{y.x_7} X_7 + \rho_{y.x_4} X_4 + \rho_{y.x_3} X_3 + \rho_{y.\epsilon_y} \epsilon_y$

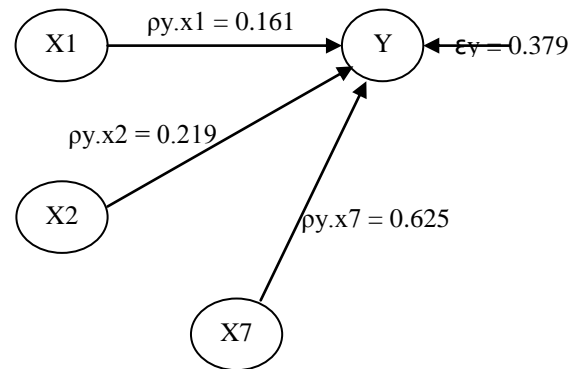
Tabel 5: Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub Struktur 5

Model	Variabel (terhadap X3)	Standart Coeff. Beta	t	Nilai F	Hasil Pengujian	$R^2$	$\rho_{X_3-\epsilon_3}$ (1- $R^2$ )
1	X1	0.162	3.014	51.206	H0 ditolak	0.629 atau 62.9%	0.371 atau 37.1%
	X2	0.220	4.274		H0 ditolak		
	X9	0.100	1.715		H0 diterima		
	X7	0.579	9.571		H0 ditolak		
	X4	-0.069	-1.259		H0 diterima		
	X3	0.027	0.528		H0 diterima		
2	X1	0.161	0.161	100.307	H0 ditolak	0.621 atau 62.1%	0.379 atau 37.9%
	X2	0.219	0.219		H0 ditolak		
	X7	0.625	0.625		H0 ditolak		

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5 diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_1} = 0.162$ ;  $X_2$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_2} = 0.220$ ;  $X_7$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_7} = 0.579$  dengan koefisien determinan atau  $R^2$  sebesar  $= 0.629$  atau  $62.9\%$ , sedangkan sisanya yaitu sebesar  $= 0.371$  atau  $37.1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara pengujian  $X_9, X_4, X_3$  terhadap Y menunjukkan hasil bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak signifikan, maka variabel  $X_3$  harus di hapus, sehingga mendapatkan diagram jalur sub struktur 5 baru yang dapat di lihat pada Gambar 10.



Gambar 9: Sub Struktur 5



Gambar 10: Hubungan Klausal Sub Struktur 5

Hasil analisis pada Tabel 5 (model 2) diperoleh nilai koefisien jalur  $X_1$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_1} = 0.161$ ;  $X_2$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_2} = 0.219$ ;  $X_7$  terhadap Y sebesar  $\rho_{y.x_7} = 0.625$  dengan koefisien determinan atau  $R^2$  sebesar  $= 0.621$  atau  $62.1\%$ , sedangkan sisanya yaitu sebesar  $= 0.379$  atau  $37.9\%$  dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan struktur baru sebagai berikut:

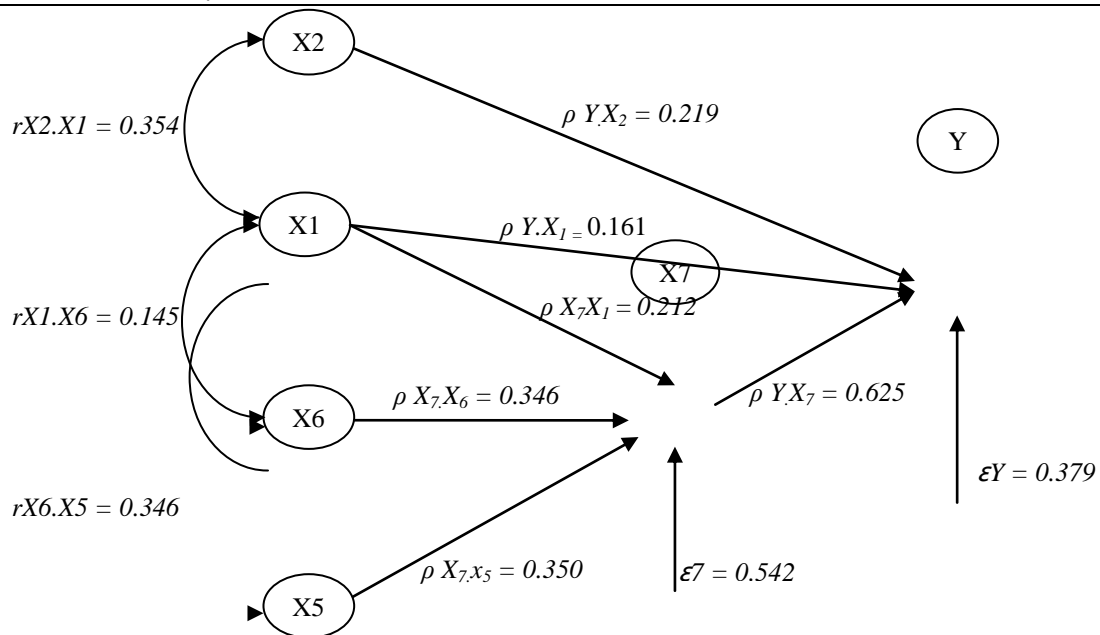
$$Y = 0.161 X_1 + 0.219 X_2 + 0.625 X_7 + 0.379 \epsilon_y$$

### Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) model *trimming*, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_2$  (adanya pembayaran upah lembur) dan  $X_1$  (kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan) memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja tukang (Y), dengan nilai  $X_2$  (adanya pembayaran upah lembur) sebesar  $= 21.9\%$  dan nilai  $X_1$  (kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan) sebesar  $= 16.1\%$ .
2. Variabel  $X_1$  (kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan),  $X_6$  (program pelatihan keterampilan yang baik), dan  $X_5$  (hubungan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan) memiliki pengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja (Y). Pengaruh variabel-variabel tersebut diberikan melalui variabel  $X_7$  (disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan), dimana pengaruh dari variabel  $X_7$  (disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan) terhadap kinerja (Y) sebesar  $= 62.5\%$ . Jadi dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan ( $X_7$ ) terhadap kinerja (Y) disebabkan oleh adanya kesesuaian gaji/upah dengan pekerjaan ( $X_1$ ), adanya program pelatihan keterampilan yang baik ( $X_6$ ), dan adanya hubungan dan komunikasi yang baik sesama pekerja dan atasan ( $X_5$ ).
3. Model baru dari pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja tukang yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung terhadap kinerja tukang.





Gambar 11. Hasil akhir analisis

**Daftar Pustaka**

- Andi., dan Djendoko, H. (2004), "Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya", Jurnal Teknik Sipil, Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan, Universitas Kristen Petra, Vol. 6 (2) pp. 80-87.
- Hasibuan, M. (2002), "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta; Bumi Aksara.
- Hidayat, F. (2009), "Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung", Jurnal Penelitian Media Teknik Sipil, Vol. IX pp. 57-70.
- Hidayat, F., dan Purnomo, P. (2011), "Motivasi Site Manager Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung", Laporan Akhir, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Katolik Parahyangan.
- Kuncoro, E. A., dan Riduwan. (2012), "Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)", Bandung; Alfabeta.
- Soekiman, A., dan Purbasakti, B.U. (2013), "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi", Prosiding Konferensi Nasional Teknik Sipil 7, Universitas Sebelas Maret, pp. 171-179.
- Sudirga, I.K.A. (2011), "Analisis Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Kontraktor di Kabupaten Jembrana", Tesis Magister Teknik Sipil, Universitas Udayana.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., dan Budio, S.P. (2012), "Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton", Jurnal Rekayasa Sipil, Vol. 6 (2) pp. 125-133