

ANALISA HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BATAM

Ade Jaya Saputra¹, Fealy Chia²

^{1,2} Program Studi Teknik Sipil, Teknik Sipil dan Perencanaan, Universitas Internasional Batam
Jl. Gajah Mada, Baloi Permai, Kec. Sekupang, Kota Batam
081373990340

E-mail: ade.jaya@uib.ac.id¹, fealychia3107@gmail.com²

ABSTRACT

As a result of the increasing economic and business conditions, almost all companies are trying hard to sell their respective products. To produce quality products, companies need to recruit qualified workers as well. The performance of qualified workers is influenced by several components, one of which is motivation. This study will analyze the relationship between motivation and the performance of project workers in Batam City by using a questionnaire distribution method to 50 respondents as a sample in 8 construction companies. Data analysis was performed using simple linear regression analysis in which the independent variable (x) is motivation and the dependent variable (y) is performance which results in the equation $Y = 21.468 + 0.594X$. So it can be stated that motivation has a positive and relevant effect on performance. There is also a large influence of motivation on performance as much as 50.5% while 48.5% comes from other influences that are not researched.

Keywords: Motivation, performance, construction

ABSTRAK

Akibat kondisi ekonomi dan bisnis yang semakin meningkat, hampir semua perusahaan berusaha keras untuk menjual produknya masing-masing. Untuk menghasilkan produk berkualitas, perusahaan perlu merekrut pekerja yang berkualitas juga. Kinerja pekerja yang berkualitas dipengaruhi oleh beberapa komponen, salah satunya motivasi. Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara motivasi dan kinerja pekerja proyek di Kota Batam dengan menggunakan metode distribusi kuesioner kepada 50 responden sebagai sampel di 8 perusahaan konstruksi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana di mana variabel independen (x) adalah motivasi dan variabel dependen (y) adalah kinerja yang menghasilkan persamaan $Y = 21,468 + 0,594X$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi memiliki efek positif dan relevan terhadap kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 50,5% sedangkan 48,5% berasal dari pengaruh lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Motivasi, kinerja, konstruksi

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis dan perekonomian semakin terus meningkat ketat sehingga memaksa hampir seluruh perusahaan ikut berusaha keras ikut berkompetitif untuk meningkatkan dan mengunggulkan kualitasnya agar dapat menghasilkan keuntungan dalam usahanya. Banyak cara yang ditempuh untuk mencapai keunggulan yang berkompetitif, salah satu caranya adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja. Setiap perusahaan ingin visi dan misi yang dijalankan tercapai dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai tujuan yang perusahaan inginkan tentu terdapat bantuan dari sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan atau pekerja. Karyawan atau pekerja merupakan aset paling penting yang dimiliki perusahaan karena sangat berpengaruh akan kesuksesan suatu perusahaan (Rahayu, 2018). Oleh karena itu sumber daya manusia wajib selalu diperhatikan agar kelangsungan perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Karyawan merupakan faktor internal dari

organisasi yang menjadi faktor terpenting dalam menghasilkan produk (Priatini, 2012). Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu satuan kerja. Pegawai yang berkualitas akan memudahkan satuan kerja dalam mencapai tujuannya, baik dalam hal pengabdian maupun pelayanan (Diana, 2017). Karena pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu merekrut tenaga kerja yang mempunyai kemampuan kinerja yang kompeten dan mampu berorganisasi dengan baik.

Tingkat produktivitas suatu organisasi bergantung terhadap kinerja karyawannya. Maka dari itu, atasan harus memiliki *skill* untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan untuk memotivasi pekerjanya. Untuk mengetahui hasil kinerja yang berkualitas dan berkuantitas didapatkan melalui pemberian tugas dan tanggung jawab pada pekerja, sehingga dapat ditentukan kinerja seseorang tersebut dinyatakan berprestasi atau tidak (Mangkunegara, 2009).

Adanya kinerja dari masing-masing individu berasal dari tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila komponen tersebut ada dalam dirinya namun bila salah satu komponen tidak ada kinerja karyawan juga akan berkurang (Fattah, 2017). Motivasi bisa dikatakan sebagai pendorong atau rangsangan dari dalam atau dari luar diri seseorang untuk membangkitkan semangat untuk menggapai yang dicita-citakan. Pemberian motivasi dapat membuat karyawan lebih giat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Panjaitan et al., 2020).

Berdasarkan peneliti sebelumnya oleh Fealy (2021) dikatakan bahwa tingkat kebutuhan motivasi tertinggi di Kota Batam adalah kebutuhan fisiologis yang berarti pekerja konstruksi di Kota Batam masih mengutamakan kebutuhan pokok seperti pangan, sandang, dan tempat tinggal (Chia, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penguat motivasi terhadap kinerja pekerja khususnya di bidang konstruksi di Kota Batam.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi di Kota Batam. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja khususnya pekerja konstruksi yang ada di Kota Batam.

1.1 Tinjauan Pustaka

Manajemen menjadi ilmu, proses, dan seni dasar yang mencakup dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang wajib dilaksanakan dengan sebaik mungkin dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Batlajery, 2016). Manajemen berpokok dari kata dasar *manage* yang berarti mengelola atau mengurus, mengusahakan, mengendalikan, serta memimpin. Sederhananya, manajemen adalah suatu aktivitas untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengelola dan mengendalikan secara bersama dengan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi sehingga organisasi dapat menghasilkan hasil yang maksimal dengan jangka waktu yang tidak berkepanjangan. Menurut Ramanda (2020) dalam kegiatannya, manajemen memiliki 4 fungsi dengan istilah POAC (*Planning-Organizing-Actuating-Controlling*). Fungsi *planning* adalah perencanaan menyusun strategi untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin dan berupaya mengantisipasi risiko di masa depan. Fungsi *organizing* adalah proses pengorganisasian bagaimana strategi yang digambarkan pada sebuah struktur organisasi sehingga memberikan kepastian tugas dan tanggung jawab pihak-pihak yang berada dalam organisasi. Fungsi *actuating* adalah pengarahan membuat anggota organisasi menjadi tergerak melakukan pekerjaan yang diinginkan

organisasi. Fungsi *controlling* adalah mengontrol dan mengawasi jalannya perencanaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan (Pratama et al., n.d.). Maju atau tidaknya suatu organisasi sangat bergantung pada manajemen tata kelola dan sistemnya yang berarti jika suatu manajemen kepemimpinan bersifat positif maka bisa memproduksi manusia atau tenaga kerja yang berkualitas kerjanya. Sebaliknya jika suatu manajemen kepemimpinan bersifat negatif maka organisasi tersebut akan mengalami keterbelakangan di seluruh bidang (Husaini, 2019).

Suatu organisasi memiliki berbagai jenis dan macam sumber daya yang berperan sebagai input dan diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa (Priyono & Marnis, 2008). Untuk merencanakan, mengelola, serta mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu ilmu manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia merupakan unit sentral dan paling penting dalam rangka mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan, karena adanya kapabilitas skill dan kualitas sumber daya manusia dapat menjalankan perusahaan dengan baik dan benar (Siregar, 2017). Efektifitas kebijakan MSDM diukur melalui seberapa besar komitmen, toleran, dan cepat tanggap sikap pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya. Pada dasarnya tujuan dipelajarinya ilmu MSDM adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan bekerja menggunakan sumber daya manusia. Oleh karena itu peran tenaga kerja atau pekerja sangatlah besar, salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan pengembangan karir serta pengembangan motivasi kerja untuk menggapai tujuan kepuasan kerja tenaga kerja hasil yang maksimal (Bahri & Yuni, 2017).

Motivasi adalah bentuk peralihan dalam diri tenaga kerja yang ditandai adanya dorongan yang berasal dari diri sendiri untuk mencapai tujuan (Muhammad, 2016). Motivasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi perilaku manusia karena sifatnya mendorong keinginan yang membuat seseorang menjadi bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut McShane dalam Ridho, motivasi digambarkan sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku seseorang secara sukarela (Ridho & Susanti, 2019). Menurut Robbins, motivasi adalah kesediaan untuk mengekspresikan upaya yang paling tinggi untuk tujuan organisasi yang disesuaikan oleh kemampuan dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2010). Kebutuhan dapat terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara yang dimiliki dan yang diharapkan. Kekuatan mental yang terdorong berorientasi pada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh seorang individu.

Menurut Aries dan Baskoro (2012), secara etimologi, kinerja berdasar dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil yang diterima dari seorang pekerja setelah menyelesaikan sesuatu dalam hal pekerjaannya. Edison (2016) mengungkapkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang menunjuk dan diukur dalam periode waktu tertentu sesuai kesepakatan atau ketentuan yang telah disepakati sebelumnya (Edison et al., 2016). Kinerja merupakan bayangan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tertentu yang akan menghasilkan penghargaan dari perusahaan (Nanda, 2017). Kinerja juga merupakan tingkat kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebankan dan menghasilkan hasil yang berkualitas dan berkuantitas dengan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan (Sutrisno, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif.

Agar kinerja pekerja dapat maksimal maka diperlukan motivasi yang tinggi untuk individual pekerja. Begitu pula sebaliknya untuk memaksimalkan motivasi, pekerja perlu mengenali bahwa tenaga yang diberikan pada organisasi akan menghasilkan imbalan yang diharapkan. Didapatkan jawaban sementara bahwa motivasi erat hubungannya dengan kinerja seseorang. Motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi biasanya berupa insentif, penghargaan, promosi, dan sebagainya. Akan tetapi pada dasarnya setiap orang memiliki motivasi yang berbeda-beda. Puas atau tidaknya seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya tidak hanya ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi. Walaupun seseorang termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya namun jika suasana lingkungan tempat bekerja tidak mendukung tentu pekerja tersebut jadi tidak termotivasi (Maida, 2007). Maka dari itu, motivasi yang baik akan dapat membawa keberhasilan pada suatu perusahaan untuk menggapai tujuannya. Karena bila karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pasti akan berusaha keras dalam pekerjaannya untuk membentuk suatu peningkatan kinerja. Menurut Hosmani (2014), kinerja akan selalu diukur melalui segi hasil bukan dari kerja keras yang dilakukan individu, yaitu seberapa bagus individu tersebut dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

2. METODE

Penelitian dilakukan dengan menggunakan 50 orang sebagai sampel di mana sebanyak 20 orang adalah pekerja konstruksi di kantor dan 30 orang adalah pekerja konstruksi di lapangan. Lokasi penelitian dilakukan di Kota Batam dan sampelnya diambil dari 8 perusahaan konstruksi di Kota Batam. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode

quota sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kehendak peneliti karena tidak diketahui kuantitas populasinya. Pengambilan sampel kuota bisa secara proposional pertama quota sampling mempresentasikan karakteristik populasi utama oleh sampling total proposional (Etikan & Kabiru, 2017). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder tidak diambil dari sumber pokok, Data sekunder diambil yaitu informasi-informasi dari sumber-sumber lain seperti dari jurnal, buku, skripsi, dan lain-lain. Sedangkan data primer diperoleh secara langsung yaitu penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan yang diberi bobot dengan menggunakan skala likert 1-5 yang akan dibagikan kepada responden. sebagai sampel dari penelitian. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu 8 perusahaan konstruksi yang ada di Kota Batam seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1. Daftar Sampel Penelitian

Perusahaan	Jumlah Sampel		Bidang
	Pekerja Lapangan	Pekerja Kantor	
Central Raya Group PT.	0 orang	5 orang	Developer
Anugrah Bintang Trijaya PT. Assia Berdikari	5 orang	0 orang	Kontraktor
PT. Batindo Tatasentosa	5 orang	0 orang	Kontraktor
PT. Gerbang Sukses Karya PT.	0 orang	5 orang	Supplier material
McDermott Indonesia PT. Penuin PT.	10 orang	0 orang	Kontraktor
Remicon Widyaprima	5 orang	5 orang	Konstruksi lepas pantai
	5 orang	0 orang	Developer
	0 orang	5 orang	Supplier ready mix
Total	30 orang	20 orang	
Total sampel	50 orang		

Untuk menganalisis data yang telah berhasil dikumpulkan, digunakan beberapa alat bantu untuk melakukan pengolahan data yaitu dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel dan SPSS. Data akan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana.

3. PEMBAHASAN

Hasil data yang telah diolah berdasarkan data kuesioner yang telah dibagikan kepada 50 orang

responden dari 8 perusahaan konstruksi yang ada di Kota Batam. digunakan untuk mengetahui identitas setiap responden. Responden yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dikelompokkan menjadi beberapa kelompok seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Identitas Data Responden

Jenis Identitas	Responden	Persentase
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Perempuan	12 orang	24%
Laki-laki	38 orang	76%
Berdasarkan Usia		
15-24 th	10 orang	20%
25-34 th	17 orang	34%
35-44 th	21 orang	42%
>44 th	2 orang	4%
Berdasarkan Lama Bekerja		
<1 th	6 orang	12%
1-10 th	31 orang	62%
11-20 th	6 orang	12%
21-30 th	7 orang	14%
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
SD	8 orang	16%
SMP	12 orang	24%
SMA/K	9 orang	18%
D3	3 orang	6%
S1	18 orang	36%
S2	0 orang	0%

Menurut Ihsan, validitas adalah pengujian terhadap sejauh mana pengujian itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ihsan, 2015). Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas berguna untuk mendapatkan hasil dari suatu tes atau instrumen memiliki data yang relevan atau tidak relevan (Widodo, 2006).

Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden maka dilakukan uji validitas variabel motivasi yang ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variable Motivasi

Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
P1	0.396	Valid
P2	0.559	Valid
P3	0.717	Valid
P5	0.635	Valid
P6	0.673	Valid
P7	0.468	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variable Motivasi (lanjutan)

Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
P8	0.494	Valid
P9	0.649	Valid
P10	0.777	Valid
P11	0.738	Valid
P12	0.734	Valid
P13	0.643	Valid
P14	0.710	Valid
P15	0.622	Valid
P16	0.756	Valid
P17	0.739	Valid
P18	0.500	Valid
P19	0.798	Valid
P20	0.667	Valid

Hasil korelasi atau yang disebut r_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang didapatkan dari tabel distribusi nilai r_{tabel} dengan signifikansi 5% yang itu artinya bahwa tingkat kebenarannya adalah 95% dan tingkat kesalahannya 5%. Nilai r_{tabel} Signifikansi 5% untuk jumlah sampel (N) 50 adalah 0.279. Nilai dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka nilai dikatakan tidak valid. Peneliti menggunakan signifikansi 5% karena perolehan data tidak memerlukan ketelitian tinggi, terlebih lagi data yang diperoleh tidak didukung oleh peralatan yang canggih.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi angka 0,279 sehingga data dapat digunakan untuk melakukan tahapan selanjutnya di dalam penelitian.

Selanjutnya dilakukan pula pengujian validitas terhadap variabel kinerja berdasarkan data responden yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
P1	0.655	Valid
P2	0.789	Valid
P3	0.721	Valid
P4	0.613	Valid
P5	0.579	Valid
P6	0.890	Valid
P7	0.738	Valid
P8	0.767	Valid
P9	0.789	Valid
P10	0.640	Valid
P11	0.706	Valid
P12	0.767	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Lanjutan)

Pertanyaan	<i>Corrected</i>	Keterangan
	<i>Item-Total Correlation</i>	
P13	0.816	Valid
P14	0.860	Valid
P15	0.527	Valid
P16	0.778	Valid

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,279 sehingga dapat melakukan tahapan selanjutnya.

Setelah melakukan uji validitas maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas adalah syarat yang diperlukan namun tidak memadai untuk menentukan validitas yang diperoleh. Reliabilitas yang tidak tinggi dianggap membatasi nilai validitas yang didapatkan, namun jika reliabilitas tinggi tidak memberikan kepastian untuk mendapatkan nilai validitas yang tinggi. Jadi reliabilitas hanya untuk memperoleh ketepatan yang memungkinkan validitas (Hayati, 2016). Menurut Indrawati dalam Zahra reliabilitas adalah pengujian yang menyangkut tingkat kepercayaan, keterandalan, kestabilan serta konsistensi dari hasil suatu instrumen pengukuran (Zahra, 2018). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* yang dilakukan untuk jenis data *interval/essay*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Triana, 2013).

Hasil uji reabilitas data tersebut ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
1	Motivasi	0.919	Reliabel
2	Kinerja	0.939	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa dari uji reliabilitas dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi dan kinerja lebih dari angka 0,60 yang berarti variabel tersebut memenuhi persyaratan reabilitas atau konsistensi. Dengan begitu item-item pernyataan variabel dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Selanjutnya uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian data atau instrument untuk melihat ada atau tidak adanya nilai residual yang terdistribusi normal (Ghozali, 2011). Data yang terdistribusi normal akan mungkin terjadinya perkecilaan peristiwa bias (Apriyono, 2013). Data dinyatakan terdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of*

significant yang digunakan yaitu 0,50. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (0,200 > 0,05). Hal ini menyatakan bahwa model regresi berdistribusi normal yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

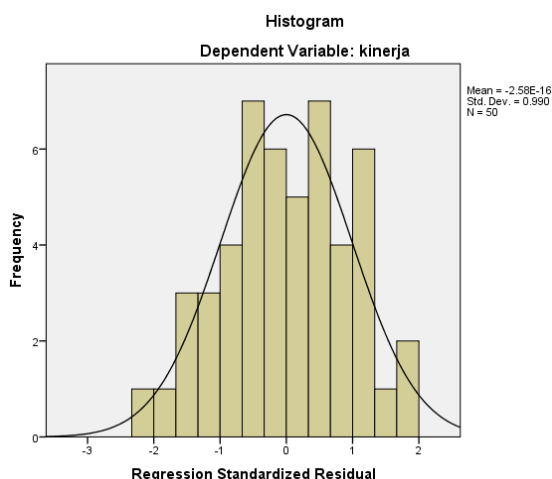
			Unstandar dized Residual
N			50
Normal Parameters ^a	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		6.2784142
	Most Extreme Absolute		0.059
Differences	Positive		0.054
	Negative		-0.059
Test Statistic			0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)			0.200

a. Test distribution is Normal.

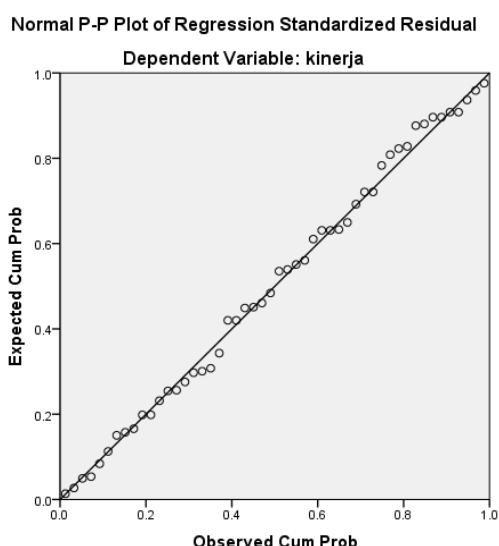
Untuk melihat normalitas residual juga dapat dilihat dari grafik histogram yang memperlihatkan perbandingan antara kedua data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila data terlihat melengkung secara simetris dari titik awal ke titik akhir maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data terlihat melengkung tidak simetris dari titik awal ke titik akhir maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu untuk melihat normalitas residual juga dapat dilihat dari grafik normal *probability plot* (p-plot) yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Karjono, 2017). Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila data instrumen terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan terlihat mengikuti arah garis diagonal serta mengindikasikan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila data instrument terlihat menyebar jauh tidak merata dari diagonal atau tidak terlihat mengikuti arah garis diagonal serta tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian grafik histogram dan p-plot menunjukkan model regresi berdistribusi normal yang dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Grafik Normal Histogram



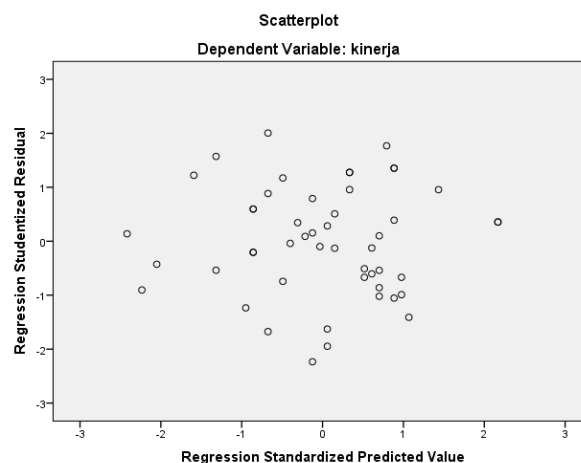
Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Pengujian linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam dua variable memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ferdiansyah, 2018). Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui karakteristik suatu data dari variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Data dinyatakan memiliki keterikatan hubungan yang linear apabila *significant deviation from linearity* lebih besar dari signifikansi yang digunakan yaitu 0,50. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,513 ($0,513 > 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa ada interaksi yang linear antar-variabel yang dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja *Between(Combine motivasi Groups d)	3012.7	25	120.5	2.98	0.005
Linearity	2053.2	1	2053.2	50.7	0.000
Deviation from Linearity	959.5	24	39.97	0.987	0.513
Within Groups	972.0	24	40.5		
Total	3984.7	49			

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi linear. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada plots regresi (Supriyadi, 2017). Data dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik *scatterplot* pola terlihat tidak beraturan dan menyebar acak. Hasil penelitian menunjukkan model regresi linear tidak ada peristiwa heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Adapula syarat yang harus diselesaikan sebelum melakukan analisa regresi linear sederhana yaitu variable bebas yang diuji hanya satu jumlahnya, sampel yang dipakai harus sama, wajib lulus dari pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Data dapat dinyatakan bila variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat adalah apabila *significant* lebih kecil dari *level of significant* yang digunakan yaitu 0,50. Dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data didapatkan hasil perhitungan seperti Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.47	5.99		3.58	0.001
motivasi	0.59	0.083	0.718	7.14	0.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan regresi liner sederhana adalah suatu model persamaan yang mewakili hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Yuliara, 2016). Berdasarkan tabel yang didapat di atas, bentuk persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,468 + 0,594X \quad (1)$$

Maksud dari Persamaan (1) tersebut adalah nilai constant sebesar 21,468 yang berarti bila variabel motivasi yang diteliti nihil atau tidak ada maka variabel kinerja sudah memiliki nilai sebanyak 21,468. Sedangkan nilai koefisien regresi 0,594 berarti jika ada peningkatan sebesar 1% pada variabel motivasi maka variabel kinerja akan meningkat sebanyak 0,594. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Maka didapatkan pernyataan bahwa variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja.

Untuk mengetahui nilai yang mempengaruhi dari variabel motivasi ke variabel kinerja dapat dilakukan pengujian koefisien determinasi R. Hasil uji koefisien determinasi R dalam penelitian ini dipaparkan dalam Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi R
Model Summary

Model	R	Adjusted	Std. Error of
	R Square	R Square	the Estimate
1	0.718 ^a	0.515	0.505

a. Predictors: (Constant), motivasi

Pada tabel di atas didapatkan nilai R adalah 0,718 yang berarti antar-variabel ada kondisi korelasi sebesar 0,718 satuan. Juga didapatkan nilai R Square adalah 0,515 yang berarti variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 51,5%. Sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Melalui perhitungan analisa regresi linear sederhana yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa

motivasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja konstruksi secara positif dan relevan di Kota Batam. Nilai positif pada angka 0,594 berarti bila motivasi bertambah maka kinerja pekerja juga akan meningkat. Ini artinya ada hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan nilai pengaruh sebanyak 51,5%. Sementara 48,5% merupakan nilai pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan maka diberikan beberapa saran antara lain diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan dikembangkan untuk membandingkan penelitian di masa mendatang. Selain itu penelitian ini juga dapat diteliti kembali seperti menambah variabel untuk mendapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerja.

PUSTAKA

- Apriyono, Ari & Abdullah T. 2013. *Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2005-2009*. Jurnal Nomina. Volume 2 Nomor 2.
- Aries, S., & Baskoro, S.W. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang)*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(2). 77-84.
- Bahri, Syaiful & Yuni C.N. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Volume 18 Nomor 1.
- Batla Jerry, Semuel. 2016. *Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial. Volume 7 Nomor 2.
- Chia, F. 2021. *Motivation Level of Construction Workers in Batam City on Maslow's Theory*. Makalah disajikan dalam Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences, Universitas Internasional Batam, Februari 2021.
- Diana, S., Wahyudi, M.H., & Rohman, M.G., 2017. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukodadi di Kabupaten Lamongan dengan Metode AHP dan Bootstrap*. Jurnal Teknika. Volume 9 Nomor 2.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Etikan, Ilker & Kabiru Bala. 2017. *Sampling and Sampling Methods*. Biometric & Biostatistics International Journal. Volume 5 Issue 6.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku*

- Pemimpin, dan Efikasi Diri* (R. Wardarita (ed.)). Elmatara.
- Ferdiansyah. 2018. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Kasus Pada Pihak Struktural SMK Letris Indonesia 2 Pamulang)*. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan. Volume 6 Nomor 2.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, Salma. 2016. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen Pengetahuan Pembelajaran Aktif, Kreatif dan Menyenangkan (PAKEM) Menggunakan Model Rasch*. Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA. Volume 16 Nomor 2.
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. 2014. *Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway*. Research Journal of Management Sciences, 3(11), 8-11.
- Husaini & Happy F. 2019. *Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan. Volume 4 Nomor 1.
- Ihsan, Helli. 2015. *Validitas Isi Alat Ukur Penelitian Konsep dan Panduan Penilaiannya*. Jurnal Ilmu Pendidikan. Volume 13 Nomor 3.
- Karjono, Albertus & Wijaya. 2017. *Analisis Pengaruh ROE, DER, dan TATO Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2015*. Jurnal Esensi. Volume 20 Nomor 2.
- Maida, A. 2007. *Analisis Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Palopo*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Muhammad, Maryam. 2016. *Pengaruh Motivasi dalam Pembelajaran*. Lantanida Journal. Volume 4 Nomor 2.
- Nanda, A. S. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Café Purwokerto*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Panjaitan, V. Z., Ayu, I., & Anggraeni, A. 2020. *Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen*. 9(1).
- Pratama, R. Y., Jenderal, U., & Yani, A. (n.d.). *Fungsi-Fungsi Manajemen*.
- Priatini, A. 2012. *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa*.
- Priyono, & Marnis. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue July). Zifatama.
- Rahayu, C. Q. 2018. *Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara*. Skripsi.
- Ridho, M., & Susanti, F. 2019. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks.
- Siregar, Barham. 2017. *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmiah Simantek. Volume 1 Nomor 2.
- Supriyadi, Eko et al., 2017. *Perbandingan Metode Partial Least Square (PLS) dan Principal Component Regression (PCR) untuk Mengatasi Multikolinearitas Pada Model Regresi Linear Berganda*. UNNES Journal of Mathematics. Volume 6 Nomor 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Triana, Dessy & Wahyu O.W. 2013. *Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi di Provinsi Banten*. Jurnal Fondasi. Volume 1 Nomor 1.
- Widodo, Prasetyo B. 2006. *Reabilitas dan Validitas Konstruk Skala Konsep Diri untuk Mahasiswa Indonesia*. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Volume 3 Nomor 1.
- Yuliara, I.M. 2016. *Modul Regresi Linier Sederhana*. Universitas Udayana.
- Zahra, R.R & Nofha R. 2018. *Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung*. Jurnal Lontar. Volume 6 Nomor 1.