

FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI PEKERJA PADA USAHA JASA KONSTRUKSI BERDASARKAN TEORI HERZBERG

Joshua Gilbert¹, Adriel Eka², Sentosa Limanto³

ABSTRAK : Dalam mengelola motivasi kerja sumber daya manusia atau pekerja, sebuah perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan setiap pekerja. Motivasi kerja tiap individu berbeda-beda dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, mulai dari lingkungan sosial, budaya, dan keinginan masing-masing individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi motivasi staf pekerja konstruksi di kota Makassar dan Surabaya serta perbedaan faktor yang mempengaruhi motivasi sesuai kondisi kerja antara staf pekerja konstruksi di kedua kota dengan menggunakan teori motivasi dua faktor Herzberg. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada staf pekerja di proyek atau perusahaan konstruksi yang berada di dua kota tersebut yang kemudian akan diolah menggunakan metode analisis *mean* dan analisis *Independent T-test*. Hasil analisis deskriptif *mean* menunjukkan bahwa faktor paling penting pada staf pekerja di kota Makassar adalah faktor hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, sementara faktor yang paling penting pada staf pekerja di kota Surabaya adalah faktor program pengarahan kerja yang baik dan faktor pengaturan jadwal pekerjaan yang baik. Hasil analisis *Independent T-test* menunjukkan bahwa terdapat 8 faktor yang berbeda antara dua kota dengan faktor perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu yang menjadi faktor dengan nilai perbedaan yang terbesar.

KATA KUNCI : motivasi, staf pekerja, teori dua faktor herzberg

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan (Uno, 2007). Dalam sebuah pekerjaan, motivasi kerja memiliki peran penting dalam membantu pekerja dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal proyek sampai selesainya proyek.

¹ Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, m21416211@john.petra.ac.id

² Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, m21416212@john.petra.ac.id

³ Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, leonard@petra.ac.id

Motivasi kerja tiap orang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, mulai dari lingkungan sosial, budaya, dan keinginan masing-masing individu. Hal inilah yang menyebabkan tidak adanya suatu standar yang dapat digunakan untuk mengukur dan membandingkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959), motivasi terbagi menjadi 2 faktor yaitu adalah faktor *Motivating* (Kepuasan Bekerja) dan faktor *Hygiene* (Ketidakpuasan Bekerja). Penelitian ini menggunakan Teori dua faktor Herzberg yang terdiri dari faktor *Motivating* dan *Hygiene* untuk mengetahui faktor manakah yang paling penting dalam mempengaruhi motivasi staf pekerja konstruksi di kota Makassar dan kota Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

- Apa saja faktor-faktor penting yang paling mempengaruhi motivasi dari Staf Pekerja Konstruksi berdasarkan Teori Motivasi Herzberg.
- Apa saja perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari Staf Pekerja Konstruksi berdasarkan Teori Motivasi Herzberg di kota Makassar dan kota Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui faktor-faktor penting yang paling mempengaruhi motivasi kerja pada Staf Pekerja Konstruksi berdasarkan Teori Motivasi Herzberg.
- Untuk mengetahui perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari Staf Pekerja Konstruksi berdasarkan Teori Motivasi Herzberg di kota Makassar dan kota Surabaya.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

- Pengujian dan pengolahan data didasarkan pada hasil kuesioner yang telah diterima dari responden yaitu staf pekerja konstruksi (*Project Manager, Site Manager*, dan atau sederajat)
- Penelitian dilakukan di proyek konstruksi yang berada di kota Makassar, Sulawesi Selatan dan kota Surabaya, Jawa Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

- Dapat menambah informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal motivasi staf pekerja konstruksi.
- Dapat memberikan informasi dan menambah referensi kepada perusahaan konstruksi dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azwar, 2000). Sedangkan menurut Hasibuan (2005) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor Herzberg atau sering disebut juga dengan Teori *Motivator-Hygiene* adalah Teori Motivasi mengenai variabel-variabel yang dianggap diinginkan untuk mencapai tujuan dan kondisi buruk yang harus dihindari. Dikatakan sebagai Teori Dua Faktor karena pada teori ini pada dasarnya terdiri atas dua faktor yang mempengaruhi Motivasi seseorang dalam bekerja, kedua faktor tersebut adalah faktor *Motivator* dan faktor *Hygiene*.

Faktor *Motivator* :

- Prestasi (*Achievement*) : Pekerjaan harus memberi karyawan rasa prestasi.
- Pengakuan (*Recognition*) : Setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* atau rasa ingin dihargai (Maslow, 1943).
- Pekerjaan itu sendiri : Pekerjaan itu sendiri harus menarik, beragam dan memberikan tantangan yang cukup untuk membuat karyawan tetap termotivasi.

- Tanggung jawab : tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Flippo, 2006)
- Pengembangan Karir : Peluang promosi harus ada untuk karyawan.
- Pertumbuhan : Pertumbuhan atau Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2006).

Faktor *Hygiene* :

- Kebijakan perusahaan : Perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan.
- Pengawasan : Karyawan harus diberikan otonomi dan tentunya dalam ruang lingkup yang sewajarnya.
- Hubungan : Hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja, atasan dan bawahan.
- Kondisi kerja : Peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis.
- Gaji : Struktur pembayaran harus adil dan masuk akal.
- Keamanan : Penting bagi karyawan untuk merasa bahwa pekerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian awal dilakukan dengan pembagian kuesioner. Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan landasan teori mengenai faktor-faktor *motivating* dan *hygiene* pada staf pekerja konstruksi yang telah disusun dengan melakukan studi literatur baik melalui jurnal ilmiah maupun tesis. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat menjadi 2 bagian yaitu Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor *Motivating* dengan 20 faktor pertanyaan dan *Hygiene* dan Kuesioner Faktor *Motivating* dan *Hygiene* berdasarkan kondisi kerja Responden 34 faktor pertanyaan. Jawaban kuesioner berupa skala likert dari 1-5 dimana 1 adalah sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju. Data yang didapatkan kemudian ditabulasi di *Microsoft Excel* dan diolah pada aplikasi IBM SPSS 26. Analisa data yang pertama dilakukan setelah mendapatkan Data kuesioner adalah uji Validitas dan Reliabilitas. Kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar daripada nilai R tabel. Sementara, Data dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Jika validitas dan reliabilitas kuesioner sudah memenuhi syarat, maka dapat dikatakan kuesioner sudah layak diteliti dan dapat dimengerti oleh responden.

Analisa yang dilakukan selanjutnya adalah analisis deskriptif *Mean* untuk mencari faktor apa yang paling penting dari data kuesioner. Hal ini dilakukan dengan cara mengurutkan nilai *mean* mulai dari nilai yang terbesar hingga terkecil, yang telah didapatkan dari hasil analisis tiap sub-faktor yang mempengaruhi motivasi staf pekerja konstruksi. dan uji analisis *Independent T-Test* ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata antara dua kelompok sampel yang bersifat bebas dengan variabel yang sama. Pada faktor *Motivating* dan *Hygiene* berdasarkan kondisi kerja responden staf pekerja pada kedua kota akan dianalisa dengan menggunakan uji analisis *Independent T-test* dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan dan perbedaan antara tiap faktornya. Didapatkan total responden 30 dari kota Makassar dan 28 dari kota Surabaya, sehingga nilai df yang didapatkan 28 menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan hipotesis yang digunakan (H0) yaitu tidak ada perbedaan terhadap faktor kondisi kerja antara kota Surabaya dan Makassar dan (H1) yaitu ada perbedaan terhadap faktor kondisi kerja antara kedua kota tersebut. Setelah itu dilakukan pengujian nilai t terhadap masing-masing variabel yaitu dibandingkan nilai t hitung tiap faktor terhadap t tabel. Nilai t tabel yang didapatkan dari tabel 5% df sampel sebesar 28 dengan angka 2,048. Setelah itu nilai t hitung dibandingkan terhadap nilai t tabel yang jaraknya antara -2,048 hingga 2,048. Jika terdapat nilai t hitung di dalam daerah angka t tabel maka H0 dapat diterima dan jika diluar daerah maka H0 ditolak.

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26 terhadap 2 kuesioner. Untuk kuesioner tingkat kepentingan faktor *Motivating* dan *Hygiene* didapatkan 20 Faktor dan

Kuesioner Kondisi Kerja Responden Faktor *Motivating* dan *Hygiene* 34 faktor yang nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel. dimana r-tabel untuk kota Surabaya adalah sebesar 0,374 dan kota Makassar sebesar 0,361. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan telah valid semua.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26 terhadap 2 kuesioner. didapatkan bahwa hasil *Cronbach's Alpha* pada setiap formulasi dan implementasi yang ditinjau memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dalam hal konsistensi termasuk dalam kategori reliabel atau bagus. Hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* untuk Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor *Motivating* dan *Hygiene* kota Surabaya adalah sebesar 0,912 dan kota Makassar 0,857. Sementara, untuk Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor *Motivating* dan *Hygiene* kota Surabaya adalah sebesar 0,950 dan kota Makassar 0,916.

4.3. Analisis Deskriptif Mean

Hasil nilai *Mean* beserta ranking masing-masing faktor untuk kuesioner Surabaya & Makassar dapat dilihat pada **Tabel 1**. Dari hasil analisis responden staf pekerja Surabaya didapatkan 3 faktor dengan peringkat kepentingan tertinggi dan juga 1 faktor dengan peringkat kepentingan terendah. Faktor program pengarahan kerja yang baik serta faktor pengaturan jadwal yang baik menempati urutan pertama (1) dengan nilai *mean* sebesar 4.857. Faktor sasaran pekerjaan yang jelas menempati urutan ketiga dengan nilai *mean* sebesar 4.821. Faktor pengawasan kerja yang baik yang menempati urutan keempat dengan nilai *mean* sebesar 4.785. Sedangkan faktor pekerjaan yang menantang menempati peringkat urutan terendah dengan nilai *mean* sebesar 4.

Dari hasil analisis didapatkan 3 faktor dengan peringkat kepentingan tertinggi dan juga 1 faktor dengan peringkat kepentingan terendah. Faktor hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja menempati urutan pertama dengan nilai *mean* sebesar 4.800. Faktor upah/gaji yang mencukupi menempati urutan kedua dengan nilai *mean* sebesar 4.667. Faktor program keselamatan kerja yang baik serta Faktor fasilitas pekerjaan yang baik yang keduanya menempati urutan ketiga dengan nilai *mean* sebesar 4.785. Sedangkan faktor pekerjaan yang menantang menempati peringkat urutan terendah dengan nilai *mean* sebesar 3.667.

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Mean Kuesioner Tingkat Kepentingan Faktor *Motivating* dan *Hygiene* Responden Staf Pekerja Surabaya & Makassar

Variabel	Faktor	Surabaya		Makassar	
		Mean	Ranking	Mean	Ranking
Kebijakan Perusahaan	Program keselamatan kerja yang baik	4.750	5	4.633	3
	Program asuransi kesehatan yang baik	4.357	16	4.467	10
Pengawasan	Pengawasan kerja yang baik	4.785	4	4.600	5
	Program pengarahan kerja yang baik	4.857	1	4.500	9
	Program pelatihan kerja yang baik	4.714	8	4.300	16
Hubungan	Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	4.750	5	4.800	1
	Dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan	4.535	14	4.533	8
Kondisi Kerja	Fasilitas pekerjaan yang baik	4.571	11	4.633	3
	Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik	4.714	8	4.400	13

Gaji	Upah/gaji yang mencukupi	4.517	15	4.667	2
	Bayaran yang diterima tepat waktu	4.642	10	4.600	5
	Bonus dan upah tambahan	4.285	18	4.433	11
Pencapaian	Peluang untuk mendapatkan prestasi atas pekerjaan	4.571	11	4.200	17
Pengakuan	Pengakuan atas pekerjaan dari atasan dan rekan kerja	4.357	16	3.867	19
Pekerjaan Itu Sendiri	Sasaran pekerjaan yang jelas	4.821	3	4.433	11
	Pekerjaan yang menantang	4	20	3.667	20
Tanggung Jawab	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	4.857	1	4.600	5
	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	4.571	11	4.400	13
Pengembangan Karir	Promosi jabatan untuk pekerja yang berprestasi	4.285	18	4.200	17
	Peningkatan kemampuan & keterampilan kerja	4.750	5	4.367	15

4.4. Analisis *Independent T-Test*

Hasil data yang diperoleh dan dianalisis dengan *Independent T-Test* dapat dilihat pada **Tabel 2**. Terlihat bahwa dari perbandingan faktor kondisi kerja antara responden kota Surabaya dan kota Makassar, terdapat 26 faktor yang menghasilkan *t* hitung yang lebih kecil atau berada dalam jarak angka *t* tabel, maka dari itu dapat disimpulkan 26 faktor tersebut memenuhi hipotesis H_0 , dimana tidak ada perbedaan terhadap faktor kondisi kerja antara kota Makassar dan kota Surabaya. Sedangkan, terdapat 8 faktor yang menghasilkan *t* hitung yang lebih besar atau berada diluar jarak angka *t* tabel, dimana hipotesis H_0 ditolak yang artinya ada perbedaan terhadap faktor kondisi kerja antara kota Makassar dan kota Surabaya.

Faktor perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu memperoleh nilai terendah dengan *P-value* 0,003 yang menggambarkan adanya perbedaan yang terbesar antara kondisi pembayaran gaji responden Staf Pekerja di Surabaya dan di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tempat staf pekerja konstruksi Makassar bekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hal ini gaji bulanan secara tepat waktu dibandingkan dengan perusahaan staf pekerja di Surabaya.

Tabel 2. Hasil Uji *Independent T-Test* Kuesioner Faktor *Motivating* dan *Hygiene* Berdasarkan Kondisi Kerja Responden Staf Pekerja Surabaya dan Makassar

Variabel	Faktor	<i>t</i>	Sig. (2 tailed)	Hasil Uji
<i>Kebijakan Perusahaan</i>				
Program keselamatan kerja yang baik	Perusahaan menyediakan APD	0.596	0.553	Sama
	Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak taat protokol K3	-0.525	0.602	Sama
Program asuransi	Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan kepada pegawai	0.303	0.763	Sama

kesehatan yang baik	Perusahaan memberikan santunan kepada pegawai korban kecelakaan kerja	- 0.949	0.347	Sama
<i>Pengawasan</i>				
Pengawasan kerja yang baik	Pengawasan yang baik dari atasan	1.556	0.125	Sama
	Kepekaan terhadap kebutuhan kerja dari atasan	1.323	0.191	Sama
Program pengarahan kerja yang baik	Pemberian bimbingan dan tuntunan pekerjaan dari atasan	2.513	0.015	Beda
Pemberian pelatihan kerja yang baik	Pemberian pelatihan kerja dari perusahaan	2.042	0.046	Beda
<i>Hubungan</i>				
Hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	Adanya Hubungan yang baik dengan rekan kerja	1.053	0.297	Sama
	Adanya kekompakan dengan rekan kerja dalam bekerja	1.908	0.062	Sama
Dukungan dari keluarga terhadap pekerjaan	Adanya dukungan yang positif dari keluarga terhadap pekerjaan	1.132	0.263	Sama
<i>Kondisi Kerja</i>				
Fasilitas pekerjaan yang baik	Tersedia fasilitas pendukung dalam kantor	2.591	0.012	Beda
	Tersedia fasilitas keamanan di lokasi proyek	1.842	0.071	Sama
Kondisi lingkungan kerja yang baik	Kondisi lokasi kerja yang nyaman dan aman saat bekerja	2.034	0.047	Beda
<i>Gaji</i>				
Upah/gaji yang mencukupi	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan posisi pekerjaan	1.897	0.063	Sama
	Perusahaan menyediakan benefit (cuti bayaran, kompensasi pensiun)	1.529	0.132	Sama
Bayaran yang diterima tepat waktu	Perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu	3.103	0.003	Beda
<i>Pencapaian</i>				
Peluang untuk mendapatkan prestasi atas pekerjaan	Pihak perusahaan peduli atas pencapaian prestasi kerja pegawai	1.194	0.238	Sama
	Standar prestasi kerja yang harus dicapai pegawai dalam perusahaan telah ditetapkan dan disosialisasikan secara jelas	2.535	0.014	Beda

<i>Pengakuan</i>				
Pengakuan atas pekerjaan dari atasan serta rekan kerja	Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	2.513	0.015	Beda
	Pihak manajemen perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja pegawai	0.259	0.796	Sama
Bonus dan upah tambahan	Perusahaan memberikan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai	0.796	0.080	Sama
<i>Pekerjaan Itu Sendiri</i>				
Sasaran kerja yang jelas	Perusahaan menetapkan sasaran atau target kerja pada setiap pekerjaan	2.313	0.024	Beda
	Atasan saya selalu mengkomunikasikan langsung dalam hal pekerjaan	1.054	0.296	Sama
Pekerjaan yang menantang	Pekerjaan saat ini sangat menantang dan menarik	0.333	0.741	Sama
	Pekerjaan saat ini sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan	0.276	0.783	Sama
<i>Tanggung Jawab</i>				
Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara profesional	0.716	0.477	Sama
	Pemberlakuan lembur apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup/terlambat	0.247	0.806	Sama
Partisipasi dalam pengambilan keputusan	Saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh atasan saya	- 0.446	0.657	Sama
	Saya sering diikutsertakan dalam kegiatan-kegiatan penting di perusahaan	- 0.555	0.581	Sama
<i>Pengembangan karir</i>				
Promosi jabatan untuk pekerja yang berprestasi	Pemberian promosi kerja dan kenaikan pangkat secara adil berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai	1.907	0.062	Sama
	Perusahaan melakukan evaluasi pegawai secara berkala untuk kenaikan jabatan berdasarkan kinerja pegawai	1.381	0.173	Sama
Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja	Pekerjaan saat ini memungkinkan pegawai untuk menambah pengalaman dan keahlian	1.157	0.252	Sama
	Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0.988	0.327	Sama

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Tingkat Kepentingan Faktor *Motivating* dan *Hygiene* Responden Staf Pekerja

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan dilakukan pengujian *Mean*, dapat disimpulkan bahwa :

- Di Kota Surabaya, terdapat 2 faktor yang paling penting menurut staf pekerja konstruksi dengan nilai mean yang sama sebesar **4,857** yaitu faktor program pengarahan kerja yang baik dan faktor pengaturan jadwal pekerjaan yang baik.
- Di Kota Makassar, faktor yang paling penting dengan nilai mean sebesar **4,800** yaitu faktor hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.

2. Perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari Staf Pekerja Konstruksi berdasarkan Teori Motivasi Herzberg di kota Makassar dan kota Surabaya

Dari hasil analisis *Independent T-Test*, terdapat 8 Faktor yang berbeda dari total keseluruhan 34 faktor. 8 Faktor tersebut antara lain Faktor pemberian bimbingan dan tuntunan pekerjaan dari atasan, Pemberian pelatihan kerja dari perusahaan, Tersedia fasilitas pendukung dalam kantor, Kondisi lokasi kerja yang nyaman dan aman saat bekerja, Perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu, Standar prestasi kerja yang harus dicapai pegawai dalam perusahaan telah ditetapkan dan disosialisasikan secara jelas, Mendapatkan pengakuan dari rekan kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, dan Perusahaan menetapkan sasaran atau target kerja pada setiap pekerjaan.

Faktor perusahaan membayarkan gaji bulanan pegawai dengan tepat waktu memperoleh nilai terendah dengan P-value 0,003 yang menggambarkan adanya perbedaan yang terbesar antara kondisi pembayaran gaji responden Staf Pekerja di Surabaya dan di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tempat staf pekerja konstruksi Makassar bekerja tidak dapat memenuhi kebutuhan mereka dalam hal ini gaji bulanan secara tepat waktu dibandingkan dengan perusahaan staf pekerja di Surabaya.

5.2. Saran

Saran untuk penelitian ini maupun penelitian yang selanjutnya sebagai bahan pertimbangan :

1. Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan wawancara pada beberapa responden dan penambahan jumlah responden agar hasil data lebih akurat.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja pada perusahaan seperti produktivitas staf pekerja dan sebagainya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, Pustaka Pelajar Jogja Offset, Jogjakarta.
- Flippo, B. (2006). *Manajemen Personalia, (Alih bahasa Moh Masud) Jilid II*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*, John Wiley & Sons, New York.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Saydam, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa*, Sedarmayanti, Jakarta.
- Uno B., Hamzah (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.