

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

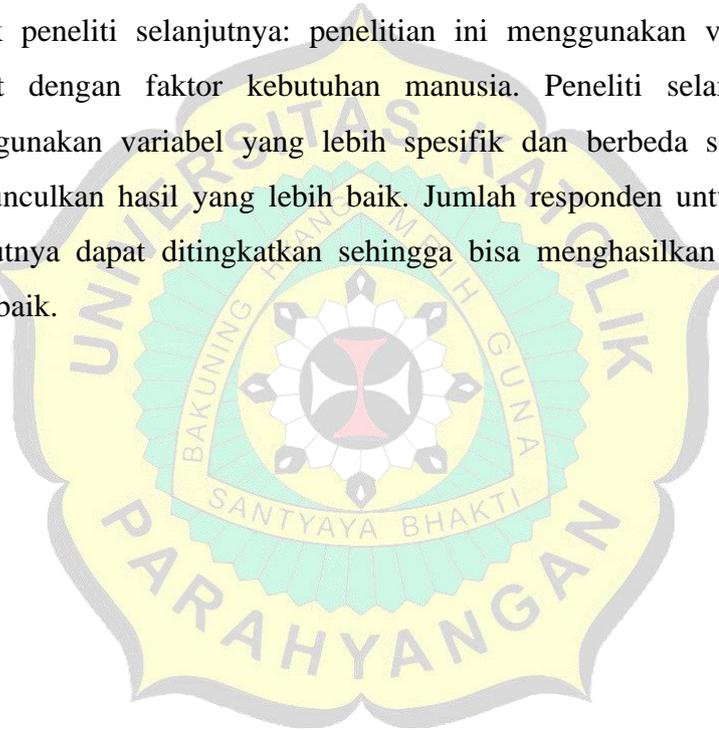
Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut.

- a. Faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi yang dipakai pada penelitian ini adalah faktor kebutuhan fisik, kebutuhan penghargaan, keamanan dan keselamatan, aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial. Setelah melakukan pengujian dengan metode SEM-PLS, maka faktor tersebut kemudian berkurang menjadi faktor kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri.
- b. Faktor yang menjadi mediasi pada penelitian ini adalah faktor kebutuhan fisik yang berkaitan dengan kompensasi dan upah. Faktor kebutuhan fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap kebutuhan sosial dan aktualisasi diri. Bentuk pengaruh mediasi yang dihasilkan adalah pengaruh parsial.
- c. Rekomendasi yang dapat ditawarkan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memperhatikan faktor kebutuhan fisik. Hal ini dikarenakan faktor kebutuhan fisik memiliki nilai pengaruh yang paling besar di antara faktor lainnya. Kebutuhan fisik dapat ditingkatkan dengan memperhatikan pembayaran upah para pekerja serta yang berkaitan dengan kompensasi. Dalam pembayaran upah, perlu memperhatikan kesesuaian waktu dan jumlah yang akan dibayar kepada pekerja konstruksi sehingga jika kebutuhan fisik terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi kerja.
- d. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,000 < p$ kritis dan nilai *original sample* sebesar 0,394. Kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi dengan memperhatikan aspek yang berkaitan dengan faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini. Aspek yang dapat diperhatikan adalah faktor kebutuhan fisik, aktualisasi diri, kebutuhan sosial.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Untuk pihak manajemen: dalam meningkatkan motivasi kerja pekerja konstruksi, manajemen organisasi dapat meningkatkan di faktor kebutuhan fisik pekerja yang berkaitan dengan upah, tunjangan, kompensasi karena memiliki nilai pengaruh yang paling besar. Faktor lain yang dapat ditingkatkan juga adalah faktor aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dikarenakan masih memiliki pengaruh yang positif dan cukup signifikan.
- b. Untuk peneliti selanjutnya: penelitian ini menggunakan variabel yang terkait dengan faktor kebutuhan manusia. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih spesifik dan berbeda sehingga bisa memunculkan hasil yang lebih baik. Jumlah responden untuk penelitian berikutnya dapat ditingkatkan sehingga bisa menghasilkan model yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akalili, S. N. (2014). *Analisis Pengaruh Tenaga Penjualan (Marketer) terhadap Kepuasan dan Pengaruh Kepuasan terhadap Rekomendasi di Perumahan "X" dengan Metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square*. Surabaya: Jurnal FMIPA ITS.
- Alim, J. A., Ongkojoyo, B. H., & Chandra, H. P. (2021). Motivasi Pekerja Konstruksi dalam Masa Pandemi COVID-19 di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 10(1), 49-56.
- Aziz, H., & Hidayat, B. (12017). Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Padang. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 13(1), 29-41.
- Denyro, W. K., Amelina, S., & Andi. (2013). Model Pengukuran Tingkat Motivasi dan Demotivasi Pekerja Konstruksi di Surabaya. *Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 2(2), 1-7.
- Djendoko, D. (2004). Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Surabaya. *Jurnal Civil Engineering Dimension*, 6(2), 80 - 87.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, F. S. (2021). *Model Peningkatan Daya Saing UKM Untuk Kemandirian Usaha*. Surakarta: Repository UMS.
- Gawel, J. E. (1996). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(5), 1-3.
- Ghozali, & Latan. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor Motivasi Pekerja pada Usaha Jasa Konstruksi berdasarkan Teori Herzberg. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1), 8.
- Ginting, A. P. (2018). Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 220-233.
- Gomes, F. C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Boston: Cengage Learning.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) : An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*. Hoboken: Pearson Prentice Hall.
- Hariandja, M. T. (2005). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, R. T. (2023). *Korelasi Tingkat Stres Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi*. Bandung: Repository UNPAR.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.
- Hendri, J. (2009). *Riset Pemasaran: Merancang Kuesioner*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Henseler, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2014). Common Beliefs and Reality About PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209.

- Hernandi, Y., & Tamtana, J. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(2), 299-312.
- Hidayat, N. (2012). *Pemodelan Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varians Pada Derajat Kesehatan Di Propinsi Jawa Timur 2010*. Surabaya: Repository ITS.
- Humairoh, N. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. *UMSU*, 1.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ngatno. (2015). *Analisis Data Variabel Mediasi dan Moderasi dalam Riset Bisnis dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Popul design.
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurtika, Waluyo, R., & Nuswantoro, W. (2023). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Tenaga Kerja Proyek Konstruksi di Kota Palangka Raya. *Jurnal Universitas Palangka Raya*, 1(1), 11-16.
- Panjaitan, V. Z., & Anggraeni, I. A. (2020). Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen. *Jurnal Fondasi*, 3(1), 32-38.

- Pratiwi. (2019). *Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Riau*. Riau: Repository UIR. Retrieved from <https://repository.uir.ac.id/6078/1/155210940.pdf>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies For Assessing and Comparing Indirect Effects In Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(1), 879-891.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruswandi, B. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dinilai dari Hygiene Factor dan Motivation Factor dengan Metode Second Order Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Logika*, 6(2), 96 - 111.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Homburg: Springer International Publishing.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Setiawan, K. J. (2023). *Pengaruh Kondisi Burnout Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Proyek Konstruksi*. Bandung: Repository UNPAR.
- Soekiman, A., & Purbasakti, B. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi. *Konferensi Nasional Teknik Sipil*, 17(2), 130-139.
- Straub, Boudreau, M. C., & Gefen, D. (2004). Validation Guidelines for IS positivist research. *Communication of the Association for Information Systems*, 13(1), 380-427.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modelling dengan LISREL 8.8 : Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wineke, M. B., Rismila, V., Nugraha, P., & Tumbelaka, T. E. (2018). Aspek-Aspek Yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang dalam Proyek Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 7(2), 217-224.
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24, 1-32.

