

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan Faktor-Faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian telah menginvestigasi motivasi kerja dari para *engineer* pada perusahaan konsultan perencana di Jakarta. Teori motivasi yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian ini adalah teori kebutuhan Maslow. Di dalam pembahasan pada bab IV didapatkan urutan rangking tiap faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur.
 - a. Apabila dilihat dari tiap kelompok kebutuhan, faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur ditinjau dari kebutuhan fisiologis yaitu pemberian upah kerja lembur yang adil, ditinjau dari kebutuhan akan rasa aman yaitu adanya *transport* yang disediakan oleh perusahaan untuk *engineer* kerja lembur yang akan pulang di malam hari, ditinjau dari kebutuhan sosial yaitu adanya kerjasama yang baik dengan sesama *engineer* terutama saat pelaksanaan kerja lembur, ditinjau dari kebutuhan penghargaan yaitu atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para *engineer* tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur, sedangkan ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu *engineer* diberikan

kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain.

b. Apabila dilihat dari analisis nilai *mean* dan nilai standar deviasi antar kelompok kebutuhan didapat urutan kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur dari ranking tertinggi sampai terendah yaitu kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Secara umum *engineer* pada penelitian ini berada pada tingkat kebutuhan akan rasa aman, untuk itu alternatif yang memungkinkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja lembur yaitu adanya *transport* yang disediakan oleh perusahaan untuk *engineer* kerja lembur yang akan pulang di malam hari. Meskipun kebutuhan akan rasa aman tersebut menduduki peringkat tertinggi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur, faktor-faktor kebutuhan lainnya seperti kebutuhan sosial, kebutuhan fisiologis, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri juga perlu diperhatikan, karena kebutuhan-kebutuhan tersebut juga ikut memberikan pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi kerja lembur *engineer*.

2. Berdasarkan analisis data dengan menggunakan uji t (*t-test*) untuk mengetahui perbedaan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan efektivitas kerja lembur antara *engineer* struktur dan *engineer* geotek diperoleh hasil bahwa ada perbedaan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja ditinjau dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman,

dan kebutuhan penghargaan antara *engineer* struktur dan *engineer* geotek dan tidak ada perbedaan efektivitas kerja lembur dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja ditinjau dari kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri antara *engineer* struktur dan *engineer* geotek

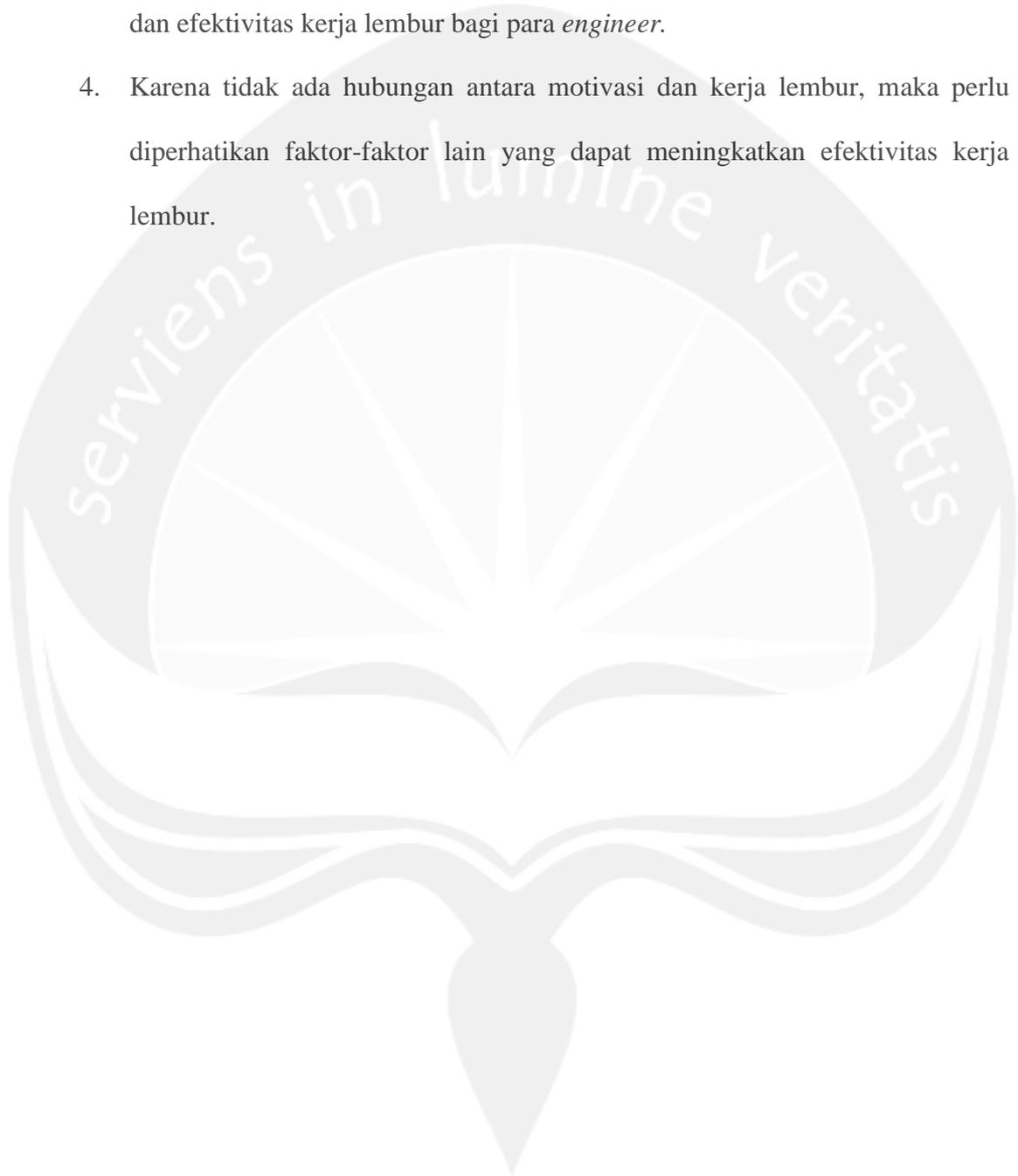
3. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa setiap kelompok faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja baik ditinjau dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja lembur karena nilai koefisien signifikasinya lebih dari 0,05.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian pembahasan pada Faktor-Faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan saran sebagai berikut:

1. Agar penelitian ini lebih akurat di masa yang akan datang, disarankan untuk menambah variasi perusahaan konsultan serta menambah jumlah responden.
2. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan teori motivasi yang lain sebagai bahan perbandingan dan untuk mengetahui lebih jelas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi *engineer* pada perusahaan konsultan perencana dalam melaksanakan kerja lembur.

3. Perusahaan konsultan perencana yang melaksanakan kerja lembur hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur dan efektivitas kerja lembur bagi para *engineer*.
4. Karena tidak ada hubungan antara motivasi dan kerja lembur, maka perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan efektivitas kerja lembur.



DAFTAR PUSTAKA

- Andi, dan Djendoko, D., 2004, “Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya”, *Jurnal Dimensi Teknik Sipil*, Vol.6, No.2, September, 2004, <http://puslit.petra.ac.id/files/published/journals/CIV/CIV040602/CIV04060204.pdf>, diakses Agustus 2014
- Anugrahni, Desi., 2013, “Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Konsultan Pengawas”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Aprilian, T., 2010, “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Pekerjaan Struktur Rangka Atap Baja (Studi Kasus Proyek Pembangunan RSUD Dr Moewardi Surakarta Jawa Tengah)”, *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, <http://eprints.uns.ac.id/145/1/168750609201008481.pdf>, diakses Agustus 2014
- Basu Swasta, D.H. Ibnu,S., 1998, *Pengantar Ekonomi Modern*, Yogyakarta
- Blocher, E., Chen,K., Lin T., 2000, *Cost Management : A Trategic Emphasis*, Penerjemahan A.Susty, Salemba Empat, Jakarta
- Christina, Dian., 2012, *Pengaruh Faktor Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsearching PT. Tata Karya Gemilang Yogyakarta yang Bekerja di FE UAJY*
- Daft, R., 2003, *Manajemen Jilid 2*, Erlangga, Jakarta
- Dipohusodo, I., 1996, *Manajemen Proyek Dan Konstruksi*, Jilid 2, Kanisius
- Ervianto, Wulfram,I., 2004, *Teori Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Andi, Yogyakarta
- Ervianto, Wulfram,I., 2005 *Manajemen Proyek Konstruksi*, Andi, Yogyakarta
- Ervianto, Wulfram,I., 2008, “Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan dalam Proyek Konstruksi (Studi Kasus Proyek Gedung Bertingkat di Surakarta)”, *Jurnal Teknik Sipil*, Vol.9, No.1, Oktober, 2008
- Frederika, A., 2010, “Analisis Percepatan Pelaksanaan dengan Menambah Jam Kerja Optimum pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Super Villa, Peti Tenget-Badung)”, *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, Vol.14, No.2 Juli, 2010, http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/2%20ariany%20f_113-126_.pdf, diakses Agustus 2014

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H., 1989, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Hani T., 1984, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Martin, 1992, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Kanisius, Yogyakarta
- Hidayat, F., 2009, *Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung*, pp 55-70
- Krisdiana, Fransiskus A. D., 2012, “Studi Mengenai Hubungan Motivasi Kerja dan Waktu Kerja Tukang pada Proyek Konstruksi”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Lestari, Sari Y. D., 2009, “Produktivitas Pekerjaan Pasangan Batu Bata pada Saat Jam Kerja Normal dan Overtime”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Mandala, I Made P., 2009, “Faktor-Faktor Lapangan yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja pada Proyek Konstruksi”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Manullang, M., 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Martoyo, S., 1987, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPEE, Yogyakarta
- Mathis R.I. , Jacson J. H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Olomoaiye, P.O., Jayawardane, A.K.W., and Harris, F.C., 1998, *Construction Productivity Management*, Addison Wesley Longman, Edinburgh Gate
- P.Mariane, Christanti H.T., 2010, “Evaluasi Produktivitas Tenaga Kerja Langsung pada Perusahaan Batik Luwes-Luwes”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Pilcher, R., 1992, *Principles of Construction Management*, Mc.Graw Hill, Singapore

- Prabu, Anwar, 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol.3, No.6, Desember, 2005, <http://digilib.unsri.ac.id/download/Jurnal%20MM%20Vol%203%20No%206%20Artikel%204%20Anwar%20Prabu.pdf>, diakses pada Agustus 2014
- Prajawardhana, F.N, 2011, "Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontraktor", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Pramuji, 2008, "Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya, Universitas Sumatra Utara, <http://repository.unu.ac.id/bitstream/123456789/1/09E00664.pdf>, diakses Agustus 2014
- Premono, Stefanus D., 2012, "Studi Mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Jasa Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Putri, Alvania U.E., 2012, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Proyek Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Ravianto, J., 1985, *Produktivitas dan Teknologi*, SIUP, Jakarta
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T.H., 1986, *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku*, Edisi Dua, BPEE, Yogyakarta
- Robbins, S.P., 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid Kesatu, PT.Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Salu, Milena Maria Sequeira, 2014, "Analisis Pengaruh Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Santoso, B.G & Chandra, J., 2006, "Hubungan Over Time Dengan Produktivitas Pekerjaan Pembesian" (Studi Kasus Pada Proyek X, Y, dan Z), <http://digilib.petra.ac.id>, diakses Agustus 2014
- Saputra, Chris Henky Eka, 2011, "Analisis Hubungan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pekerja pada Proyek Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta

- Schonberger, P.J., 1985, *Operation Management Productivity and Quality Second Edition*, Business Publication, Inc, Sata Barbara
- Siagian, S.P., 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sinungan, M., 1987, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta
- Sinungan, M., 1992, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta
- Soeharto, I., 1995, *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*, Erlangga, Jakarta
- Soekirno, P., 1999, *Pengantar Manajemen Proyek*, Diktat Kuliah Magister Teknik Sipil UII, Yogyakarta
- Tedjowidjojo, Andree, 2013, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Proyek Konstruksi di Yogyakarta”, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Thomas, R., 2002, “Effect of Schedule Overtime on Labour Productivity”, *Jurnal of Construction Engineering and Management*, ACSE, 118(1)
- Winardi, J., 2001, *Motivasi & Pemoivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wursanto, I., 1990, *Manajemen Kepegawaian 1*, Kanisius, Yogyakarta

**KUISSIONER PENELITIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
LEMBUR PADA PERUSAHAAN KONSULTAN PERENCANA DI JAKARTA**

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya mengadakan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta . Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja lembur.

Petunjuk : Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang [v] pada pilihan yang tersedia dan jawablah pertanyaan yang memerlukan uraian pada tempat yang disediakan.

A. DATA UMUM ENGINEER

1. Nama :
2. Pengalaman kerja
 <5 tahun 5-10 tahun >10 tahun
3. Usia
 <20 20-30 31-40 >40
4. Latar belakang pendidikan
 D1/ D2/ D3 S1 S2 S3
5. Pengalaman mengalami kerja lembur
 Sudah pernah Belum pernah

B. DATA KHUSUS *ENGINEER*

1. MOTIVASI KERJA

Isilah kuesioner di bawah ini dengan menggunakan tanda (✓) tentang **sejauh mana faktor-faktor di bawah ini berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pada saat pelaksanaan kerja lembur**. Jawaban kuesioner dibedakan menjadi lima tingkatan, yaitu dimulai dari angka 1 (angka terendah untuk jawaban “tidak dapat meningkatkan motivasi kerja”) sampai dengan angka 5 (angka tertinggi untuk jawaban “dapat meningkatkan motivasi kerja”)

A. Kebutuhan Fisiologis		Intensitas				
		1	2	3	4	5
1	Adanya bonus dan upah tambahan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur.					
2	Pemberian upah kerja lembur yang tepat waktu					
3	Pembayaran upah kerja lembur yang adil					
4	Tersedianya bangunan sementara untuk beristirahat setelah kerja lembur					
5	Adanya kantin/ warung makan di sekitar lokasi perusahaan saat kerja lembur					
6	Adanya makanan yang diberikan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur					
7	Upah kerja lembur dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
B. Kebutuhan akan Rasa Aman		Intensitas				
		1	2	3	4	5
8	Adanya perjanjian kontrak kerja yang dilakukan <i>engineer</i> baru sebelum menjalani masa OJT (<i>on the job training</i>)					

B. Kebutuhan akan Rasa Aman		Intensitas				
		1	2	3	4	5
9	Adanya kepastian status menjadi pekerja tetap bagi <i>engineer</i> baru yang sudah melewati masa OJT (<i>on the job training</i>)					
10	Adanya asuransi pemeliharaan kesehatan bagi para <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur					
11	Adanya tunjangan kesehatan dan pengobatan bagi <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur					
12	Adanya dokter/ klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian atas kondisi dan kesehatan <i>engineer</i> lembur					
13	Adanya perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan bagi <i>engineer</i> yang melakukan kerja lembur					
14	Adanya sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
15	Adanya kesediaan perusahaan untuk mengganti biaya kesehatan bagi <i>engineer</i> yang melakukan kerja lembur					
16	Adanya <i>security</i> / satpam yang menjaga keamanan kantor pada saat kerja lembur					
17	Adanya transport yang disediakan oleh perusahaan untuk <i>engineer</i> kerja lembur yang akan pulang di malam hari					
C. Kebutuhan Sosial		Intensitas				
		1	2	3	4	5
18	Adanya program pengarahan kerja untuk kerja lembur					
19	Adanya program pelatihan kerja untuk kerja lembur					
20	Terciptanya hubungan yang baik dengan sesama <i>engineer</i> dan atasan terutama saat pelaksanaan kerja lembur					

C. Kebutuhan Sosial		Intensitas				
		1	2	3	4	5
21	Adanya kerjasama yang baik dengan sesama <i>engineer</i> terutama saat pelaksanaan kerja lembur					
22	Adanya perhatian dan perlakuan baik dari atasan					
23	Adanya pengawasan dari atasan saat melaksanakan kerja lembur					
24	Adanya bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur					
D. Kebutuhan Penghargaan		Intensitas				
		1	2	3	4	5
25	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur					
26	Pemberian bonus tambahan karena pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur hasilnya memuaskan					
27	Pekerjaan yang dikerjakan saat kerja lembur sesuai lembur dengan keterampilan dan keahlian <i>engineer</i>					
28	Adanya rasa puas dari atasan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para <i>engineer</i> pada waktu kerja lembur					
29	Pemberian pujian dari atasan untuk <i>engineer</i> yang telah melaksanakan kerja lembur dengan memuaskan					
30	Atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para <i>engineer</i> tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur					
E. Kebutuhan Aktualisasi Diri		Intensitas				
		1	2	3	4	5
31	<i>Engineer</i> diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain					
32	Pekerjaan yang harus dikerjakan saat kerja lembur dianggap sebagai pekerjaan yang menantang bagi <i>engineer</i>					

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri		Intensitas				
		1	2	3	4	5
33	Berkembangnya kemampuan <i>engineer</i> ketika melaksanakan kerja lembur					
34	Kerja lembur menjadi kesempatan bagi <i>engineer</i> untuk belajar hal-hal baru					



**KUISIONER PENELITIAN FAKTOR-FAKTOR YANG MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
LEMBUR PADA PERUSAHAAN KONSULTAN PERENCANA DI JAKARTA**

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 pada Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya mengadakan penelitian tentang Faktor-Faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta . Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja lembur.

Petunjuk : Pilihlah jawaban dengan memberi tanda centang [✓] pada pilihan yang tersedia dan jawablah pertanyaan yang memerlukan uraian pada tempat yang disediakan.

A. DATA UMUM PROJECT MANAGER

1. Nama :
2. Pengalaman kerja
 <5 tahun 5-10 tahun >10 tahun
3. Usia
 <20 20-30 31-40 >40
4. Latar belakang pendidikan
 D1/ D2/ D3 S1 S2 S3
5. Pengalaman mengalami kerja lembur
 Sudah pernah Belum pernah

B. DATA KHUSUS *PROJECT MANAGER*

2. EFEKTIVITAS KERJA

Isilah kuesioner di bawah ini dengan menggunakan tanda (✓) tentang **sejauh mana pengaruh pemberian motivasi kerja pada saat pelaksanaan kerja lembur.**

Jawaban kuesioner dibedakan menjadi lima tingkatan, yaitu dimulai dari angka 1 (angka terendah untuk jawaban tidak meningkat) sampai dengan angka 5 (angka tertinggi untuk jawaban meningkat)

No	Pernyataan	Intensitas				
		1	2	3	4	5
1	Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur					
2	Kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur					
3	Presensi <i>engineer</i> saat pelaksanaan kerja lembur					
4	Semangat <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur					
5	Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat pelaksanaan kerja lembur					
6	Tanggung jawab <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur					
7	Keuletan dan ketekunan <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur					
8	Kesadaran <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur					
9	Disiplin kerja dalam melaksanakan kerja lembur					

No	Pernyataan	Intensitas				
		1	2	3	4	5
10	Usaha <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur					
11	Ketelitian <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur					



Lampiran 2

DATA UMUM *ENGINEER*

NO	Pengalaman Kerja	Usia	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Mengalami Kerja Lembur
1	<5	20-30	S1	Sudah
2	<5	20-30	S1	Sudah
3	<5	20-30	S1	Sudah
4	<5	20-30	S1	Sudah
5	<5	20-30	S1	Sudah
6	<5	20-30	S1	Sudah
7	<5	20-30	S1	Sudah
8	<5	20-30	S1	Sudah
9	<5	20-30	S1	Sudah
10	<5	20-30	S1	Sudah
11	<5	20-30	S2	Sudah
12	<5	20-30	S1	Sudah
13	<5	20-30	S1	Sudah
14	<5	20-30	S1	Sudah
15	<5	20-30	S1	Sudah
16	<5	20-30	S1	Sudah
17	<5	20-30	S1	Sudah
18	<5	20-30	S1	Sudah
19	<5	20-30	S1	Sudah
20	<5	20-30	S1	Sudah
21	<5	20-30	S1	Sudah
22	<5	20-30	S2	Sudah
23	<5	20-30	S1	Sudah
24	<5	20-30	S1	Sudah
25	<5	20-30	S1	Sudah
26	<5	20-30	S1	Sudah

DATA UMUM ENGINEER

NO	Pengalaman Kerja	Usia	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Mengalami Kerja Lembur
27	<5	20-30	S1	Sudah
28	<5	20-30	S1	Sudah
29	<5	20-30	S1	Sudah
30	<5	20-30	S1	Sudah
31	<5	20-30	S1	Sudah
32	<5	20-30	S1	Sudah
33	<5	20-30	S1	Sudah
34	<5	20-30	S1	Sudah
35	<5	20-30	S1	Sudah
36	<5	20-30	S1	Sudah
37	<5	20-30	S1	Sudah
38	<5	20-30	S1	Sudah
39	<5	20-30	S1	Sudah
40	<5	20-30	S1	Sudah
41	<5	20-30	S1	Sudah
42	<5	20-30	S1	Sudah
43	<5	20-30	S1	Sudah
44	<5	20-30	S1	Sudah
45	<5	20-30	S1	Sudah
46	<5	20-30	S1	Sudah
47	<5	20-30	S1	Sudah
48	<5	20-30	S2	Sudah

Ket

 : Divisi Geotek

DATA UMUM *PROJECT MANAGER*

NO	Pengalaman Kerja	Usia	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Mengalami Kerja Lembur	Nomor <i>Engineer</i>
A	>10	>40	S1	Sudah	1,2,3,4,5,48
B	>10	>40	S2	Sudah	6,7,8
C	5-10	31-40	S1	Sudah	9,10,11,12
D	>10	31-40	S1	Sudah	16,17,18
E	>10	31-40	S2	Sudah	19,20,21,22,23,24
F	5-10	20-30	S1	Sudah	25,26,27,28
G	<5	20-30	S1	Sudah	33,34
H	<5	20-30	S2	Sudah	38
I	<5	20-30	S1	Sudah	39
J	<5	20-30	S1	Sudah	40
K	<5	20-30	S1	Sudah	41
L	<5	20-30	S1	Sudah	42,43,44
M	<5	20-30	S2	Sudah	45,46,47
N	5-10	20-30	S2	Sudah	13,14,15
O	5-10	31-40	S1	Sudah	29,30,31,32
P	<5	20-30	S1	Sudah	35,36,37

Keterangan:

 : Divisi Geotek

Lampiran 3

CODING MOTIVASI KERJA

Faktor-faktor	Coding
1. Adanya bonus dan upah tambahan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur.	MA1
2. Pemberian upah kerja lembur yang tepat waktu	MA2
3. Pembayaran upah kerja lembur yang adil	MA3
4. Tersedianya bangunan sementara untuk beristirahat setelah kerja lembur	MA4
5. Adanya kantin/ warung makan di sekitar lokasi perusahaan saat kerja lembur	MA5
6. Adanya makanan yang diberikan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur	MA6
7. Upah kerja lembur dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	MA7
8. Adanya perjanjian kontrak kerja yang dilakukan <i>engineer</i> baru sebelum menjalani OJT (<i>on the job training</i>)	MB8
9. Adanya kepastian status menjadi pekerja tetap bagi <i>engineer</i> baru yang sudah melewati OJT (<i>on the job training</i>)	MB9

Faktor-faktor	Coding
10. Adanya asuransi pemeliharaan kesehatan bagi para <i>engineer</i> yang mengikuti kerja Lembur	MB10
11. Adanya tunjangan kesehatan dan pengobatan bagi <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur	MB11
12. Adanya dokter/ klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian atas kondisi dan kesehatan <i>engineer</i> lembur	MB12
13. Adanya perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan bagi <i>engineer</i> yang melakukan kerja lembur	MB13
14. Adanya sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	MB14
15. Adanya kesediaan perusahaan untuk mengganti biaya kesehatan bagi <i>engineer</i> yang melakukan kerja lembur	MB15
16. Adanya <i>security</i> / satpam yang menjaga keamanan kantor pada saat kerja lembur	MB16

Faktor-faktor	Coding
17. Adanya <i>transport</i> yang disediakan oleh perusahaan untuk <i>engineer</i> kerja lembur yang akan pulang di malam hari	MB17
18. Adanya program pengarahan kerja untuk kerja lembur	MC18
19. Adanya program pelatihan kerja untuk kerja lembur	MC19
20. Terciptanya hubungan yang baik dengan sesama <i>engineer</i> dan atasan terutama saat pelaksanaan kerja lembur	MC20
21. Adanya kerjasama yang baik dengan sesama <i>engineer</i> terutama saat pelaksanaan kerja lembur	MC21
22. Adanya perhatian dan perlakuan baik dari atasan	MC22
23. Adanya pengawasan dari atasan saat melaksanakan kerja lembur	MC23
24. Adanya bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	MC24
25. Adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur	MD25
26. Pemberian bonus tambahan karena pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur hasilnya memuaskan	MD26

Faktor-faktor	Coding
27. Pekerjaan yang dikerjakan saat kerja lembur dengan keterampilan dan keahlian <i>engineer</i>	MD27
28. Adanya rasa puas dari atasan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para <i>engineer</i> pada waktu kerja lembur	MD28
29. Pemberian pujian dari atasan untuk <i>engineer</i> yang telah melaksanakan kerja lembur dengan memuaskan	MD29
30. Atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para <i>engineer</i> tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur	MD30
31. <i>Engineer</i> diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain	ME31
32. Pekerjaan yang harus dikerjakan saat kerja lembur dianggap sebagai pekerjaan yang menantang bagi <i>engineer</i>	ME32
33. Berkembangnya kemampuan <i>engineer</i> ketika melaksanakan kerja lembur	ME33

Faktor-faktor	Coding
34. Kerja lembur menjadi kesempatan bagi <i>engineer</i> untuk belajar hal-hal baru	ME34



Lampiran 4

CODING EFEKTIVITAS KERJA LEMBUR

Faktor-faktor	Coding
1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur	P1
2. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur	P2
3. Presensi <i>engineer</i> saat pelaksanaan kerja lembur	P3
4. Semangat <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur	P4
5. Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat pelaksanaan kerja lembur	P5
6. Tanggung jawab <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	P6
7. Keuletan dan ketekunan <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur	P7

Faktor-faktor	Coding
8. Kesadaran <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	P8
9. Disiplin kerja dalam melaksanakan kerja lembur	P9
10. Usaha <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	P10
11. Ketelitian <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	P11

Lampiran 5

REKAP HASIL KUESIONER MOTIVASI KERJA

Pernyataan	Nomor Responden						
	1	2	3	4	5	6	7
MA1	3	5	4	3	5	5	4
MA2	4	5	3	4	5	4	4
MA3	5	5	5	5	5	5	4
MA4	1	5	2	1	5	3	4
MA5	5	5	4	5	4	2	2
MA6	5	5	4	5	5	4	2
MA7	5	5	2	5	5	5	4
MB8	5	4	5	3	5	4	4
MB9	4	5	3	3	5	5	4
MB10	5	5	5	5	5	5	4
MB11	5	5	4	5	5	5	5
MB12	5	5	5	3	5	5	5
MB13	4	5	4	4	5	5	5
MB14	5	5	5	5	5	5	4
MB15	4	5	3	3	5	5	5
MB16	5	5	3	4	5	5	4
MB17	5	5	3	5	5	5	5
MC18	5	4	2	5	5	4	5
MC19	5	4	2	5	4	4	4
MC20	5	4	4	3	5	5	5
MC21	5	5	2	5	5	5	5
MC22	5	5	2	4	5	4	5
MC23	5	5	2	5	5	3	5
MC24	5	5	2	5	5	4	5
MD25	5	5	1	5	5	4	4
MD26	3	5	1	5	5	5	4
MD27	5	5	4	5	5	4	4
MD28	5	5	2	5	5	3	3
MD29	5	5	2	5	5	4	3
MD30	5	5	2	5	5	5	5
ME31	5	5	3	1	4	4	5
ME32	2	4	5	1	3	5	3
ME33	3	3	2	2	5	5	4
ME34	3	3	1	2	5	4	5

Pernyataan	Nomor Responden						
	8	9	10	11	12	13	14
MA1	5	4	4	5	4	4	3
MA2	5	3	4	5	4	4	4
MA3	5	3	4	5	4	4	4
MA4	5	1	4	1	3	3	3
MA5	5	1	3	3	2	3	3
MA6	5	4	4	5	3	2	5
MA7	5	4	4	5	3	3	4
MB8	3	3	4	4	3	4	3
MB9	4	3	4	3	3	2	4
MB10	5	2	4	4	3	3	4
MB11	5	2	4	4	3	3	3
MB12	5	3	4	5	3	3	3
MB13	5	2	4	5	3	4	4
MB14	5	3	4	5	3	3	4
MB15	5	2	4	5	4	4	3
MB16	5	3	3	5	3	4	4
MB17	5	4	4	5	3	3	4
MC18	4	2	3	4	3	3	3
MC19	4	2	3	4	3	3	3
MC20	5	3	4	5	3	4	4
MC21	5	3	4	5	3	4	4
MC22	5	3	4	5	4	3	4
MC23	5	3	3	5	4	3	4
MC24	5	3	3	5	4	3	4
MD25	5	3	4	4	4	4	4
MD26	3	3	3	5	4	3	3
MD27	5	3	4	4	4	3	4
MD28	5	4	4	4	4	3	4
MD29	4	3	3	4	3	3	4
MD30	4	4	4	5	4	4	4
ME31	5	3	4	4	3	4	4
ME32	3	4	3	4	4	4	3
ME33	5	4	3	5	4	4	4
ME34	5	4	3	5	4	4	4

Pernyataan	Nomor Responden						
	15	16	17	18	19	20	21
MA1	5	5	4	2	4	4	4
MA2	4	5	4	2	4	5	4
MA3	4	5	5	3	3	4	5
MA4	3	4	3	3	1	1	3
MA5	5	4	4	4	1	1	4
MA6	5	4	4	4	3	5	4
MA7	5	5	3	3	3	3	4
MB8	4	4	3	3	4	4	4
MB9	4	5	4	3	4	4	3
MB10	5	5	3	3	3	4	5
MB11	5	5	3	3	3	1	4
MB12	5	5	3	3	3	2	4
MB13	5	5	3	3	2	2	4
MB14	5	5	4	3	2	3	5
MB15	5	5	4	3	2	1	4
MB16	4	5	3	3	5	4	4
MB17	5	5	4	4	5	4	3
MC18	4	4	3	3	2	2	4
MC19	4	2	3	3	2	2	3
MC20	5	4	5	4	4	2	3
MC21	4	4	5	3	5	4	4
MC22	4	5	4	3	4	2	4
MC23	4	4	3	3	4	2	4
MC24	5	5	4	2	3	1	3
MD25	4	5	3	3	4	2	4
MD26	5	5	4	3	1	1	4
MD27	4	5	5	3	3	3	3
MD28	4	4	3	3	4	3	5
MD29	4	4	2	3	4	2	4
MD30	4	5	4	3	4	2	4
ME31	5	4	3	3	4	4	4
ME32	4	3	2	4	2	3	4
ME33	5	3	2	4	5	2	4
ME34	5	3	2	4	4	2	3

Pernyataan	Nomor Responden						
	22	23	24	25	26	27	28
MA1	4	5	4	3	4	5	5
MA2	4	4	4	4	4	5	5
MA3	4	4	4	3	5	5	5
MA4	4	2	2	3	3	5	2
MA5	4	3	3	4	3	5	3
MA6	4	4	4	5	4	5	5
MA7	4	4	4	3	4	5	5
MB8	3	5	4	4	4	3	5
MB9	3	5	4	4	4	4	5
MB10	5	5	4	5	5	5	5
MB11	5	5	4	5	5	5	5
MB12	5	5	4	5	3	5	5
MB13	5	5	4	4	4	5	5
MB14	5	5	4	4	4	5	5
MB15	5	5	4	5	5	5	5
MB16	5	5	4	5	3	5	5
MB17	5	5	4	5	4	5	5
MC18	3	5	3	5	2	5	3
MC19	4	4	3	5	3	5	3
MC20	5	5	4	5	4	5	5
MC21	5	5	4	5	4	5	5
MC22	5	5	4	5	4	5	5
MC23	5	5	4	5	3	5	4
MC24	5	5	4	5	4	5	5
MD25	5	4	4	3	3	5	5
MD26	4	4	4	3	5	5	5
MD27	4	4	4	3	3	5	5
MD28	3	4	3	3	3	5	5
MD29	3	4	2	3	3	5	5
MD30	4	4	3	4	3	5	5
ME31	4	5	4	4	3	5	5
ME32	4	4	3	4	2	5	2
ME33	4	5	3	3	3	5	2
ME34	4	5	3	4	3	3	2

Pernyataan	Nomor Responden						
	29	30	31	32	33	34	35
MA1	5	5	4	5	4	5	4
MA2	5	5	5	5	5	5	3
MA3	5	5	4	5	4	5	4
MA4	3	4	3	5	1	3	3
MA5	1	5	5	3	2	5	4
MA6	5	5	5	5	5	5	3
MA7	5	5	4	5	4	5	3
MB8	5	4	5	3	4	5	4
MB9	5	5	4	3	4	5	5
MB10	5	5	4	3	3	5	5
MB11	5	5	4	3	1	5	5
MB12	1	5	3	3	3	5	5
MB13	1	5	3	3	3	5	5
MB14	3	5	4	5	4	5	5
MB15	2	5	3	3	4	4	5
MB16	5	5	4	5	5	5	5
MB17	5	5	4	5	5	5	5
MC18	4	5	3	3	3	3	4
MC19	4	5	4	3	3	2	3
MC20	3	5	4	3	4	5	4
MC21	3	5	4	3	4	5	4
MC22	3	5	4	3	4	5	5
MC23	5	5	5	5	4	3	4
MC24	3	5	4	5	4	5	4
MD25	5	5	5	5	3	4	4
MD26	4	5	5	5	3	5	4
MD27	3	5	4	5	4	3	4
MD28	3	5	4	5	4	4	4
MD29	3	5	4	5	3	5	3
MD30	3	5	4	5	4	5	4
ME31	3	4	4	5	4	4	4
ME32	3	3	3	3	4	4	3
ME33	3	5	3	3	4	2	5
ME34	3	5	3	3	4	2	5

Pernyataan	Nomor Responden						
	36	37	38	39	40	41	42
MA1	5	5	3	4	5	3	2
MA2	5	5	3	4	5	4	2
MA3	5	4	3	4	5	4	1
MA4	5	1	5	3	5	4	1
MA5	4	3	5	3	5	3	1
MA6	5	5	5	4	5	4	3
MA7	5	5	5	4	5	3	3
MB8	5	3	5	4	4	3	1
MB9	5	5	5	4	4	3	1
MB10	5	4	5	4	4	3	2
MB11	5	4	5	4	4	3	1
MB12	5	4	5	3	4	3	2
MB13	5	3	5	4	4	3	1
MB14	5	4	5	4	4	4	2
MB15	4	3	5	4	4	4	1
MB16	5	5	5	4	3	4	4
MB17	5	5	5	4	5	4	4
MC18	4	3	5	3	3	3	4
MC19	4	3	5	3	3	3	4
MC20	5	5	5	4	5	4	5
MC21	5	4	5	4	5	4	4
MC22	5	5	5	4	4	3	3
MC23	5	4	5	4	3	3	3
MC24	5	4	5	4	4	3	2
MD25	5	5	3	4	5	3	2
MD26	5	4	5	4	5	3	2
MD27	4	4	5	4	5	3	2
MD28	5	4	5	4	5	4	3
MD29	5	4	3	4	5	3	3
MD30	5	5	5	4	5	4	3
ME31	5	5	5	4	2	4	4
ME32	4	3	5	4	3	4	1
ME33	4	3	4	4	4	4	2
ME34	4	3	5	4	5	4	4

Pernyataan	Nomor Responden						Mean	SD
	43	44	45	46	47	48		
MA1	5	4	4	5	3	4	4,17	0,83
MA2	3	4	2	5	4	4	4,15	0,85
MA3	5	4	4	5	3	4	4,27	0,84
MA4	3	3	3	5	1	4	3,02	1,36
MA5	3	2	4	5	1	4	3,4	1,32
MA6	4	3	3	5	3	4	4,25	0,86
MA7	4	4	3	3	3	4	4,08	0,87
MB8	4	4	3	4	4	4	3,88	0,82
MB9	5	3	3	4	3	4	3,92	0,92
MB10	5	4	3	5	3	4	4,21	0,92
MB11	5	2	3	5	3	4	4,00	1,2
MB12	5	2	3	5	1	4	3,90	1,19
MB13	5	2	3	5	1	4	3,85	1,22
MB14	4	2	5	5	2	4	4,19	0,96
MB15	5	3	3	5	2	4	3,92	1,15
MB16	5	4	4	4	3	4	4,29	0,77
MB17	5	4	4	5	5	4	4,52	0,65
MC18	4	2	3	4	3	3	3,52	0,95
MC19	4	2	3	4	2	3	3,4	0,92
MC20	4	3	3	4	3	3	4,17	0,83
MC21	4	4	4	5	3	3	4,25	0,79
MC22	4	3	3	5	3	3	4,08	0,90
MC23	4	3	3	3	3	3	3,94	0,93
MC24	4	3	3	5	3	3	4,00	1,05
MD25	4	2	3	5	4	2	3,94	1,04
MD26	4	2	4	5	2	2	3,81	1,21
MD27	4	3	4	5	3	2	3,94	0,86
MD28	4	3	3	4	3	2	3,88	0,87
MD29	3	2	2	3	3	2	3,56	1,01
MD30	3	2	3	4	3	2	4,02	0,93
ME31	4	4	4	5	3	4	4,00	0,85
ME32	4	2	3	3	3	4	3,33	0,95
ME33	3	5	3	1	2	4	3,56	1,09
ME34	3	5	3	1	2	4	3,56	1,11

Lampiran 6

REKAP HASIL KUESIONER EFEKTIVITAS KERJA LEMBUR

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7
P1	3	3	2	4	5	3	1
P2	4	3	3	4	4	4	3
P3	2	2	1	3	5	3	2
P4	4	2	2	4	5	4	3
P5	3	3	3	4	3	3	3
P6	4	3	3	5	4	4	2
P7	5	3	3	5	4	4	3
P8	4	3	2	4	4	4	3
P9	4	3	2	4	4	3	2
P10	4	4	3	4	4	3	3
P11	4	4	3	5	3	3	3

Pernyataan	8	9	10	11	12	13	14
P1	3	3	4	2	2	4	4
P2	3	3	3	3	3	4	4
P3	3	5	5	1	3	4	4
P4	4	3	4	2	2	4	3
P5	3	3	3	2	3	3	4
P6	3	3	4	3	2	4	4
P7	4	4	4	3	3	4	4
P8	3	5	5	2	3	4	4
P9	3	2	3	3	2	4	4
P10	4	3	3	3	3	4	4
P11	3	3	4	3	3	2	3

Pernyataan	15	16	17	18	19	20	21
P1	4	2	1	4	5	5	4
P2	4	3	3	2	3	4	4
P3	4	1	1	5	5	5	4
P4	4	2	3	3	5	4	4
P5	3	2	3	2	3	4	3
P6	4	3	4	3	3	5	4
P7	4	2	3	3	4	4	4
P8	4	1	2	4	5	5	5
P9	3	3	3	3	3	4	4
P10	4	3	4	3	3	3	4
P11	3	3	3	2	2	3	3

Pernyataan	22	23	24	25	26	27	28
P1	4	3	3	5	5	5	3
P2	2	3	3	4	4	4	2
P3	5	5	4	5	4	4	3
P4	3	4	3	4	3	3	3
P5	3	3	4	3	2	3	2
P6	2	3	3	4	2	4	3
P7	3	3	3	3	3	3	3
P8	5	4	3	4	2	3	2
P9	2	4	4	4	3	4	3
P10	3	3	3	4	2	5	3
P11	4	3	3	3	2	2	2

Pernyataan	29	30	31	32	33	34	35
P1	4	4	4	4	3	5	5
P2	4	3	4	4	3	4	3
P3	4	4	4	4	4	5	3
P4	4	4	4	4	4	4	3
P5	3	3	3	3	3	3	2
P6	4	4	4	4	5	4	4
P7	3	3	4	3	4	3	4
P8	4	4	4	4	3	5	3
P9	3	3	4	4	4	4	3
P10	4	4	4	4	3	3	4
P11	3	3	3	3	3	4	4

Pernyataan	36	37	38	39	40	41	42
P1	3	5	3	2	1	4	3
P2	5	4	3	3	2	3	3
P3	4	4	3	2	2	5	3
P4	2	4	3	3	3	4	3
P5	5	3	2	3	2	3	4
P6	5	3	4	4	2	4	4
P7	4	4	3	4	3	4	3
P8	3	4	4	3	2	5	4
P9	3	5	3	3	3	3	3
P10	4	4	4	3	3	4	4
P11	4	4	3	4	4	4	3

Pernyataan	43	44	45	46	47	48
P1	4	3	2	3	3	5
P2	3	4	3	3	3	5
P3	3	4	3	3	3	5
P4	3	3	3	2	3	5
P5	3	3	4	3	4	4
P6	4	4	4	3	3	4
P7	4	3	3	4	4	4
P8	4	4	4	4	3	4
P9	2	3	3	3	3	5
P10	4	4	3	3	3	3
P11	3	4	3	3	3	4

Lampiran 7

INPUT SPSS

Keb. Fisiologis	Keb. Rasa Aman	Keb. Sosial	Keb. Penghargaan	Keb. Aktualisasi Diri	Efektivitas Kerja Lembur
4.00	4.70	5.00	4.67	3.25	3.73
5.00	4.90	4.57	5.00	3.75	3.00
3.43	4.00	2.29	2.00	2.75	2.45
4.00	4.00	4.57	5.00	1.50	4.18
4.86	5.00	4.86	5.00	4.25	4.09
4.00	4.90	4.14	4.17	4.50	3.45
3.43	4.50	4.86	3.83	4.25	2.55
5.00	4.70	4.71	4.33	4.50	3.27
2.86	2.70	2.71	3.33	3.75	3.36
3.86	3.90	3.43	3.67	3.25	3.82
4.14	4.50	4.71	4.33	4.50	2.45
3.29	3.10	3.43	3.83	3.75	2.64
3.29	3.30	3.29	3.33	4.00	3.73
3.71	3.60	3.71	3.83	3.75	3.82
4.43	4.70	4.29	4.17	4.75	3.73
4.57	4.90	4.00	4.67	3.25	2.27
3.86	3.40	3.86	3.50	2.25	2.73
3.00	3.10	3.00	3.00	3.75	3.09
2.71	3.30	3.43	3.33	3.75	3.73
3.29	2.90	2.14	2.17	2.75	4.18
4.00	4.00	3.57	4.00	3.75	3.91
4.00	4.60	4.57	3.83	4.00	3.27
3.71	5.00	4.86	4.00	4.75	3.45
3.57	4.00	3.71	3.33	3.25	3.27
3.57	4.60	5.00	3.17	3.75	3.91
3.86	4.10	3.43	3.33	2.75	2.91
4.00	4.70	5.00	5.00	4.50	3.64
4.29	5.00	4.29	5.00	2.75	2.64
4.14	3.70	3.57	3.50	3.00	3.64
4.86	4.90	5.00	5.00	4.25	3.55
4.29	3.80	4.00	4.33	3.25	3.82
4.71	3.60	3.57	5.00	3.50	3.73
3.57	3.60	3.71	3.50	4.00	3.55

Keb. Fisiologis	Keb. Rasa Aman	Keb. Sosial	Keb. Penghargaan	Keb. Aktualisasi Diri	Efektivitas Kerja Lembur
4.71	4.90	4.00	4.33	3.00	4.00
3.43	4.90	4.00	3.83	4.25	3.45
4.86	4.90	4.71	4.83	4.25	3.82
4.00	4.00	4.00	4.33	3.50	4.00
4.14	5.00	5.00	4.33	4.75	3.18
3.71	3.90	3.71	4.00	4.00	3.09
5.00	4.00	3.86	5.00	3.50	2.45
3.57	3.40	3.29	3.33	4.00	3.91
1.86	1.90	3.57	2.50	2.75	3.36
3.86	4.80	4.00	3.67	3.50	3.36
3.43	3.00	2.86	2.33	4.00	3.55
3.29	3.40	3.14	3.17	3.25	3.18
4.71	4.70	4.29	4.33	2.50	3.09
2.57	2.70	2.86	3.00	2.50	3.18
4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.36

Lampiran 8

OUTPUT SPSS

T-Test

[DataSet1] G:\SPSS LIMA KEBUTUHAN\OLAH.sav

Group Statistics

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Keb. Fisiologis	1	42	3.9933	.61413	.09476
	2	6	3.2867	.99238	.40514
Keb. Rasa Aman	1	42	4.1595	.67429	.10404
	2	6	3.4167	1.14441	.46720
Keb. Sosial	1	42	3.9733	.75227	.11608
	2	6	3.4533	.60245	.24595
Keb. Penghargaan	1	42	3.9317	.84819	.13088
	2	6	3.1667	.74551	.30435
Keb. Aktualisasi Diri	1	42	3.6905	.70885	.10938
	2	6	3.0833	.60553	.24721
Efektivitas Kerja Lembur	1	42	3.4243	.55242	.08524
	2	6	3.2867	.16825	.06869

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Keb. Fisiologis	Equal variances assumed	1.716	.197	2.432	46	.019	.70667	.29055	.12182	1.29152
	Equal variances not assumed			1.698	5.560	.144	.70667	.41607	-.33128	1.74461
Keb. Rasa Aman	Equal variances assumed	3.667	.062	2.300	46	.026	.74286	.32296	.09277	1.39295
	Equal variances not assumed			1.552	5.507	.176	.74286	.47865	-.45427	1.93998
Keb. Sosial	Equal variances assumed	.348	.558	1.616	46	.113	.52000	.32185	-.12786	1.16786
	Equal variances not assumed			1.912	7.431	.095	.52000	.27197	-.11562	1.15562
Keb. Penghargaan	Equal variances assumed	.247	.622	2.093	46	.042	.76500	.36558	.02914	1.50086
	Equal variances not assumed			2.309	6.991	.054	.76500	.33130	-.01861	1.54861
Keb. Aktualisasi Diri	Equal variances assumed	.073	.788	1.992	46	.052	.60714	.30479	-.00637	1.22065
	Equal variances not assumed			2.246	7.116	.059	.60714	.27032	-.02996	1.24425
Efektivitas Kerja Lembur	Equal variances assumed	6.553	.014	.601	46	.551	.13762	.22890	-.32313	.59837
	Equal variances not assumed			1.257	25.023	.220	.13762	.10947	-.08783	.36307

→ NPar Tests

[DataSet1] G:\SPSS LIMA KEBUTUHAN\OLAH.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Efektivitas Kerja Lembur	Keb. Fisiologis	Keb. Rasa Aman	Keb. Sosial	Keb. Penghargaan	Keb. Aktualisasi Diri
N		48	48	48	48	48	48
Normal Parameters ^a	Mean	3.4071	3.9050	4.0667	3.9083	3.8360	3.6146
	Std. Deviation	.52090	.69968	.77304	.74999	.86723	.72007
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.092	.151	.103	.092	.137
	Positive	.075	.092	.114	.076	.090	.073
	Negative	-.107	-.086	-.151	-.103	-.092	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		.744	.636	1.044	.713	.639	.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.638	.813	.226	.690	.808	.328

a. Test distribution is Normal.

Regression

[DataSet1] G:\SPSS LIMA KEBUTUHAN\OLAH.sav

Variables Entered/Removed^b

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Penghargaan, Keb. Rasa Aman, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur

Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.256 ^a	.065	-.046	.53274	1.613

a. Predictors: (Constant), Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Penghargaan, Keb. Rasa Aman, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.833	5	.167	.587	.710 ^a
	Residual	11.920	42	.284		
	Total	12.753	47			

a. Predictors: (Constant), Keb. Aktualisasi Diri, Keb. Penghargaan, Keb. Rasa Aman, Keb. Sosial, Keb. Fisiologis

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.196	.547		5.845	.000
	Keb. Fisiologis	.282	.206	.379	1.371	.178
	Keb. Rasa Aman	-.246	.196	-.365	-1.255	.216
	Keb. Sosial	.164	.189	.237	.869	.390
	Keb. Penghargaan	-.197	.156	-.329	-1.264	.213
	Keb. Aktualisasi Diri	.063	.119	.087	.526	.601

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur

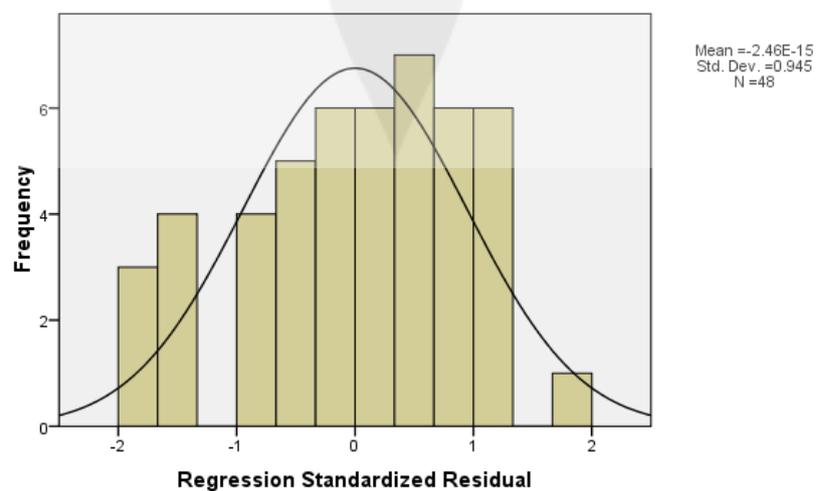
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0645	3.6982	3.4071	.13312	48
Residual	-1.03718	.98335	.00000	.50360	48
Std. Predicted Value	-2.573	2.187	.000	1.000	48
Std. Residual	-1.947	1.846	.000	.945	48

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur

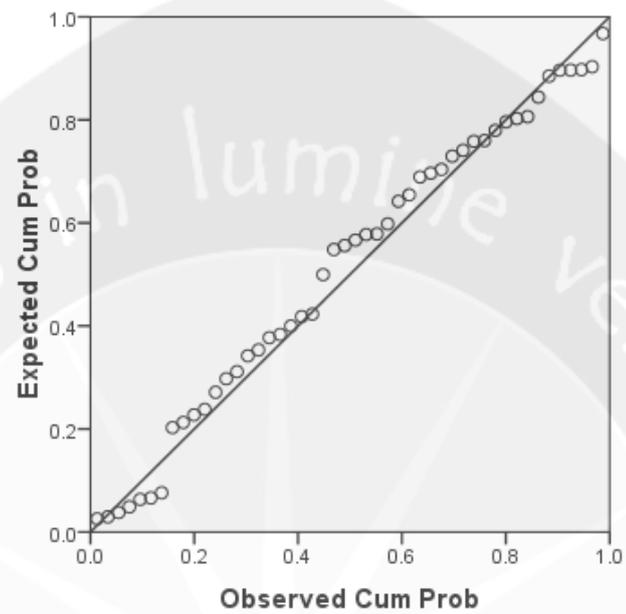
Charts**Histogram**

Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Efektivitas Kerja Lembur



Lampiran 9

REFERENSI PENGEMBANGAN KUESIONER

1. Motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Maslow

A. Kebutuhan Fisiologis		Sumber			
		1	2	3	4
1	Adanya bonus dan upah tambahan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur.	√	√	√	
2	Pemberian upah kerja lembur yang tepat waktu			√	
3	Pembayaran upah kerja lembur yang adil	√	√	√	
4	Tersedianya bangunan sementara untuk beristirahat setelah kerja lembur		√	√	
5	Adanya kantin/ warung makan di sekitar lokasi perusahaan saat kerja lembur		√	√	
6	Adanya makanan yang diberikan untuk <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur				√
7	Upah kerja lembur dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	√	√		
B. Kebutuhan akan Rasa Aman		Sumber			
		1	2	3	4
8	Adanya perjanjian kontrak kerja yang dilakukan <i>engineer</i> baru sebelum menjalani masa OJT (<i>on the job training</i>)				√
9	Adanya kepastian status menjadi pekerja tetap bagi <i>engineer</i> baru yang sudah melewati masa OJT (<i>on the job training</i>)				√
10	Adanya asuransi pemeliharaan kesehatan bagi para <i>engineer</i> yang mengikuti kerja lembur	√	√	√	

B. Kebutuhan akan Rasa Aman		Sumber			
		1	2	3	4
11	Adanya tunjangan kesehatan dan pengobatan bagi engineer yang mengikuti kerja lembur	√		√	
12	Adanya dokter/ klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian atas kondisi dan kesehatan engineer lembur				√
13	Adanya perhatian yang diberikan terhadap kondisi kesehatan bagi engineer yang melakukan kerja lembur	√			
14	Adanya sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	√	√		
15	Adanya kesediaan perusahaan untuk mengganti biaya kesehatan bagi engineer yang melakukan kerja lembur	√			
16	Adanya security/ satpam yang menjaga keamanan kantor pada saat kerja lembur			√	
17	Adanya transport yang disediakan oleh perusahaan untuk engineer kerja lembur yang akan pulang di malam hari				√

C. Kebutuhan Sosial		Sumber			
		1	2	3	4
18	Adanya program pengarahan kerja untuk kerja lembur		√	√	
19	Adanya program pelatihan kerja untuk kerja lembur			√	
20	Terciptanya hubungan yang baik dengan sesama <i>engineer</i> dan atasan terutama saat pelaksanaan kerja lembur	√	√	√	
21	Adanya kerjasama yang baik dengan sesama <i>engineer</i> terutama saat pelaksanaan kerja lembur	√		√	
22	Adanya perhatian dan perlakuan baik dari atasan	√	√	√	
23	Adanya pengawasan dari atasan saat melaksanakan kerja lembur	√	√	√	
24	Adanya bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur			√	
D. Kebutuhan Penghargaan		Sumber			
		1	2	3	4
25	Adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur	√	√	√	
26	Pemberian bonus tambahan karena pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur hasilnya memuaskan			√	
27	Pekerjaan yang dikerjakan saat kerja lembur sesuai lembur dengan keterampilan dan keahlian <i>engineer</i>		√	√	
28	Adanya rasa puas dari atasan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh para <i>engineer</i> pada waktu kerja lembur		√	√	
29	Pemberian pujian dari atasan untuk <i>engineer</i> yang telah melaksanakan kerja lembur dengan memuaskan	√	√	√	
30	Atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para <i>engineer</i> tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur			√	

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri		Sumber			
		1	2	3	4
31	<i>Engineer</i> diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain			√	
32	Pekerjaan yang harus dikerjakan saat kerja lembur dianggap sebagai pekerjaan yang menantang bagi <i>engineer</i>	√	√	√	
33	Berkembangnya kemampuan <i>engineer</i> ketika melaksanakan kerja lembur	√	√		
34	Kerja lembur menjadi kesempatan bagi <i>engineer</i> untuk belajar hal-hal baru		√		

2. Efektivitas kerja lembur

No	Pernyataan	Sumber			
		1	2	3	4
1	Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur		√	√	
2	Kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur		√	√	
3	Presensi <i>engineer</i> saat pelaksanaan kerja lembur		√	√	
4	Semangat <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur		√	√	
5	Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat pelaksanaan kerja lembur		√	√	
6	Tanggung jawab <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur		√	√	
7	Keuletan dan ketekunan <i>engineer</i> dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur		√	√	

No	Pernyataan	Sumber			
		1	2	3	4
8	Kesadaran <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur		√	√	
9	Disiplin kerja dalam melaksanakan kerja lembur		√	√	
10	Usaha <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur		√	√	
11	Ketelitian <i>engineer</i> dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur	√			

Keterangan :

Sumber 1 : Premono (2012)

Sumber 2: Putri (2012)

Sumber 3: Krisdiana (2012)

Sumber 4: Penulis