

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam suatu proyek konstruksi. Hal ini dikarenakan hampir 30% biaya suatu proyek adalah unsur tenaga kerja, sehingga kinerja tenaga yang baik, dalam hal ini adalah tukang akan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan suatu proyek. Produktivitas merupakan elemen yang jelas dari suatu ukuran kualitas tenaga kerja, sehingga seorang tukang akan sangat dituntut untuk dapat memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, baik dari segi penghematan waktu, kedisiplinan, kecepatan bekerja dan juga tingkat kehadiran mereka saat bekerja. Dari hasil penelitian tentang bagaimana pengaruh lima kebutuhan motivasi, yaitu fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri dan aktualisasi terhadap tingkat produktivitas kerja tukang maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

- a. Variabel X1 (Motivasi kebutuhan fisik) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $0,228 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima atau dengan kata lain variabel X1 (Motivasi Kebutuhan Fisik) tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja tukang.
- b. Variabel X2 ( Motivasi kebutuhan keamanan ) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $0,466 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima atau dengan kata lain variabel X2 (Motivasi kebutuhan

keamanan) tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas tukang.

- c. Variabel X3 (Motivasi kebutuhan sosial) memiliki  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain variabel X3 (Motivasi kebutuhan sosial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tukang.
- d. Variabel X4 (Motivasi kebutuhan pengakuan diri) memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $0,21 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain variabel X4 (Motivasi kebutuhan pengakuan diri) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tukang.
- e. Variabel X5 (Motivasi kebutuhan aktualisasi diri) memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dengan nilai signifikansi  $0,78 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain variabel X5 (Motivasi kebutuhan aktualisasi diri) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tukang.
- f. Untuk uji koefisien korelasi ganda didapat nilai signifikansi sebesar 0,475, sehingga disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara kebutuhan fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri dan aktualisasi diri terhadap tingkat produktivitas tukang.
- g. Untuk uji koefisien determinasi didapat nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,226, sehingga disimpulkan bahwa motivasi fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri,

dan aktualisasi diri hanya berpengaruh sebesar 22,6% terhadap tingkat produktivitas tukang, dan sisanya hampir 77,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- h. Dari hasil uji regresi didapat nilai signifikansi sebesar 0,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tukang.
- i. Dari hasil uji t terhadap nilai varian kebutuhan fisik, keamanan, sosial, pengakuan diri, dan aktualisasi diri disimpulkan bahwa nilai varian kedua kelompok asal daerah yaitu Yogyakarta dan luar Yogyakarta adalah identik.
- j. Dari hasil uji rata-rata kedua kelompok asal daerah, yaitu Yogyakarta, dan luar Yogyakarta disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan secara nyata.

## **5.2 Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah didapat, penulis memberi saran kepada beberapa pihak, seperti tukang dan perusahaan yang mempekerjakan tukang. Kepada tukang penulis memberi saran, bahwa tukang harus terus meningkatkan motivasinya, kebutuhan fisik memang hal yang utama, namun secara perlahan tukang haruslah memiliki kemauan untuk dapat meningkatkan level motivasinya. Sedangkan kepada perusahaan, seharusnya perusahaan dapat lebih memahami motivasi setiap tukang yang mereka pekerjakan, sehingga ada sebuah penyesuaian saat proses bekerja berlangsung. Tentu tukang dengan motivasi tinggi harus terus diberi kepercayaan untuk bekerja di berbagai proyek. Namun untuk tukang yang

memiliki motivasi kurang, maka perusahaan lewat *Site Engineer* harus mampu meningkatkan motivasi mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

Anhar.D.,2009, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Akademik*

*Dosen Pegawai Negeri Sipil Dipekerjakan (PNS DPK) Pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin*”, Journal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Kalimantan,Banjarmasin.

Hasibuan.M., 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

<http://harisahmad.blogspot.com/2010/05/teori-produktivitas.html> [ Accessed Agustus 15 2011 ]

Preffer J.,dkk,2002.*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua,Amara Books,Yogyakarta.

Siagian.SP.,1991.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,SPS,Jakarta.

Sinungan.M.,1992.*Produktivitas Apa dan Bagaimana*.Edisi Pertama,Bumi Aksara,Jakarta.

Smilegroup team., 2011.*Modul Panduan SPSS*,Smile Group,Yogyakarta.

Supriyo.,2008, “*Hubungan Antara Motivasi Berprestasi dan Sikap Guru terhadap Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan dengan Kinerja Guru*”  
Kuisisioner SMK,Samarinda.