

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Di dalam pembahasan pada bab IV didapatkan urutan ranking tiap faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur. Apabila dilihat secara keseluruhan, faktor yang menduduki ranking pertama yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur yaitu adanya bonus dan upah tambahan untuk pekerja yang mengikuti kerja lembur.
2. Apabila dilihat dari tiap kelompok kebutuhan, faktor utama yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur ditinjau dari kebutuhan fisiologis yaitu adanya bonus dan upah tambahan untuk pekerja yang mengikuti kerja lembur, ditinjau dari kebutuhan akan rasa aman yaitu faktor adanya tunjangan kesehatan dan santunan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kerja lembur, ditinjau dari kebutuhan sosial yaitu faktor adanya kerjasama yang baik antarpekerja saat melaksanakan kerja lembur, ditinjau dari kebutuhan penghargaan yaitu faktor adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur, sedangkan apabila ditinjau dari kebutuhan aktualisasi diri yaitu pekerja diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk

mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain.

3. Apabila dilihat dari analisis nilai *mean* dan SD antar kelompok kebutuhan didapatkan urutan kebutuhan yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur dari ranking tertinggi sampai terendah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Secara umum pekerja konstruksi yang dipilih menjadi responden pada penelitian ini masih berada pada tingkat kebutuhan fisiologis, untuk itu alternatif yang memungkinkan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja lembur tersebut yaitu pemberian bonus dan upah tambahan saat kerja lembur.
4. Meskipun kebutuhan fisiologis tersebut yang menduduki peringkat tertinggi sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur, faktor-faktor kebutuhan lainnya seperti kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri juga perlu diperhatikan, karena kebutuhan-kebutuhan tersebut juga ikut memberikan pengaruhnya dalam meningkatkan motivasi kerja lembur di proyek konstruksi.
5. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada bab IV dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja lembur, dan menghasilkan persamaan $Y = 52,278 + 0,528 X$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila ada peningkatan

terhadap motivasi kerja maka efektivitas kerja lembur tersebut juga akan meningkat.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja lembur pada proyek konstruksi ini, terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan saran sebagai berikut:

1. Agar penelitian ini lebih akurat di masa yang akan datang, disarankan untuk memperluas wilayah penelitian, menambah variasi jenis proyek konstruksi serta menambah jumlah responden.
2. Penelitian lebih lanjut sebaiknya dilakukan dengan menggunakan teori motivasi lain sebagai bahan perbandingan.
3. Perusahaan konstruksi yang melaksanakan kerja lembur hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja lembur para pekerjanya. Hal ini karena dengan adanya penambahan motivasi kerja tersebut 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 5 Februari 2012
- 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 3 Februari 2012
- 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 5 Februari 2012
- Handoko, Hani T., 1984, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Martin, 1992, *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*, Kanisius, Yogyakarta
- 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
- Manitik, Denny, R. C., 2009, "Studi Tentang Motivasi Kerja dan Waktu Efektif Kerja Tukang pada Proyek Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta
- Manullang, M., 1996, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pamuji, 2008, "Pengukuran Produktivitas Pekerja sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja pada Anggaran Biaya", *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, Medan, http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/11782/1/09E00664.pdf_2, diakses 5 Februari 2012
- 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 5 Februari 2012
- Pratisto, Arif, 2009, *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Ravianto, J., 1985, *Produktivitas dan Teknologi*, SIUP, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah, 1987, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bina Aksara, Jakarta
- Soeharto, I., 1995, *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*, Erlangga, Jakarta
- Sujarweni, V. W., 2008, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Umum*, Ardana Media, Yogyakarta
- Winardi, J., 2001, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2200957-faktor-faktor-motivasi-kerja/>, diakses 3 Februari 2012
- <http://www.scribd.com/doc/81830795/11/Alat-Ukur-Efektivitas-Kerja>, diakses 17 Juni 2012

KUESIONER**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA LEMBUR PADA PROYEK KONSTRUKSI**

Kuesioner ini dibuat untuk keperluan penyusunan tugas akhir dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur Pada Proyek Konstruksi. Kuesioner ini didistribusikan kepada para mandor yang sedang menangani pelaksanaan pembangunan proyek di wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah.

Mengingat pentingnya penelitian ini, maka sangat diharapkan dapat mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum Responden

Isilah dengan menggunakan tanda (x) pada pilihan jawaban yang sesuai.

1. Pendidikan terakhir:
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. Lainnya.....
2. Pengalaman bekerja dalam proyek konstruksi selama kurun waktu:
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. > 5 tahun
3. Usia anda pada saat ini:
 - a. < 20 tahun
 - b. 20-50 tahun
 - c. > 50 tahun
4. Pernah mempunyai pengalaman bekerja pada proyek yang mengadakan kerja lembur?
 - a. Pernah
 - b. Belum pernah

B. Data Khusus

I. MOTIVASI KERJA

Isilah kuesioner di bawah ini dengan menggunakan tanda (√) tentang **sejauh mana faktor-faktor di bawah ini berperan dalam meningkatkan motivasi kerja (semangat untuk kerja) pada saat pelaksanaan kerja lembur**. Jawaban kuesioner dibedakan menjadi 4 (empat) tingkatan, yaitu dimulai dari angka 1 (angka terendah untuk jawaban “tidak dapat meningkatkan motivasi kerja”) sampai dengan angka 4 (angka tertinggi untuk jawaban “dapat meningkatkan motivasi kerja”).

A. Kebutuhan Fisiologis	1	2	3	4
1. Adanya bonus dan upah tambahan untuk pekerja 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 lokasi proyek saat kerja lembur.				
B. Kebutuhan Akan Rasa Aman	1	2	3	4
6. Adanya program keselamatan kerja bagi para pekerja untuk menciptakan rasa aman saat melaksanakan kerja lembur.				
7. Adanya alat keselamatan kerja seperti: helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, sabuk pengaman yang dapat digunakan saat kerja lembur.				
8. Adanya fasilitas kesehatan dan kotak P3K bagi para pekerja yang telah tersedia saat pelaksanaan kerja lembur.				
9. Adanya asuransi kesehatan bagi para pekerja yang mengikuti kerja lembur.				
10. Adanya tunjangan kesehatan dan santunan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kerja lembur.				

B. Kebutuhan Akan Rasa Aman	1	2	3	4
11. Adanya pemberian sanksi bagi pekerja yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja saat kerja lembur.				
12. Adanya rambu-rambu keselamatan kerja saat pelaksanaan kerja lembur.				
13. Adanya penerangan yang baik saat kerja lembur.				
14. Adanya jalur pejalan kaki yang telah terpisah dengan jalur untuk alat berat.				
15. Adanya security/satpam yang menjaga keamanan lokasi proyek saat kerja lembur.				
C. Kebutuhan Sosial	1	2	3	4
16. Adanya program pengarahan kerja untuk kerja lembur.				
17. Adanya program pelatihan kerja untuk kerja lembur.				
18. Terciptanya hubungan yang baik dengan sesama pekerja dan atasan terutama saat pelaksanaan kerja lembur.				
19. Adanya kerjasama yang baik antar pekerja saat melaksanakan kerja lembur.				
20. Adanya perhatian dan perlakuan yang baik dari atasan saat pelaksanaan kerja lembur.				
21. Adanya pengawasan dari atasan saat melaksanakan kerja lembur.				
22. Adanya bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.				
D. Kebutuhan Penghargaan	1	2	3	4
23. Adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur.				
24. Pemberian bonus tambahan karena pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur hasilnya memuaskan.				

D. Kebutuhan Penghargaan	1	2	3	4
25. Pekerjaan yang dikerjakan saat kerja lembur sesuai dengan keterampilan dan keahlian pekerja.				
26. Adanya rasa puas dari atasan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pekerja pada waktu kerja lembur.				
27. Pemberian pujian dari atasan untuk pekerja yang telah melaksanakan kerja lembur dengan memuaskan.				
28. Atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para pekerja tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur.				
E. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1	2	3	4
29. Pekerja diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain.				
30. Pekerjaan yang harus dikerjakan saat kerja lembur dianggap sebagai pekerjaan yang menantang bagi pekerja.				

II. PRODUKTIVITAS KERJA

Isilah kuesioner di bawah ini dengan menggunakan tanda (√) sesuai dengan pilihan jawaban anda, tentang **sejauh mana pengaruh pemberian faktor-faktor motivasi kerja (semangat untuk kerja) seperti yang telah anda pilih di atas terhadap pernyataan di bawah ini pada saat pelaksanaan kerja lembur**. Jawaban kuesioner dibedakan menjadi 4 (empat) tingkatan, yaitu dimulai dari angka 1 (angka terendah untuk jawaban tidak meningkat) sampai dengan angka 4 (angka tertinggi untuk jawaban meningkat).

Pernyataan	1	2	3	4
1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur.				

Pernyataan	1	2	3	4
2. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur.				
3. Presensi pekerja saat pelaksanaan kerja lembur.				
4. Semangat pekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur.				
5. Ketepatan waktu kerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat pelaksanaan kerja lembur.				
6. Tanggung jawab pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.				
7. Keuletan dan ketekunan pekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur.				
8. Kesadaran pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.				
9. Disiplin kerja dalam melaksanakan kerja lembur.				
10. Usaha pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.				

===== Terima Kasih =====

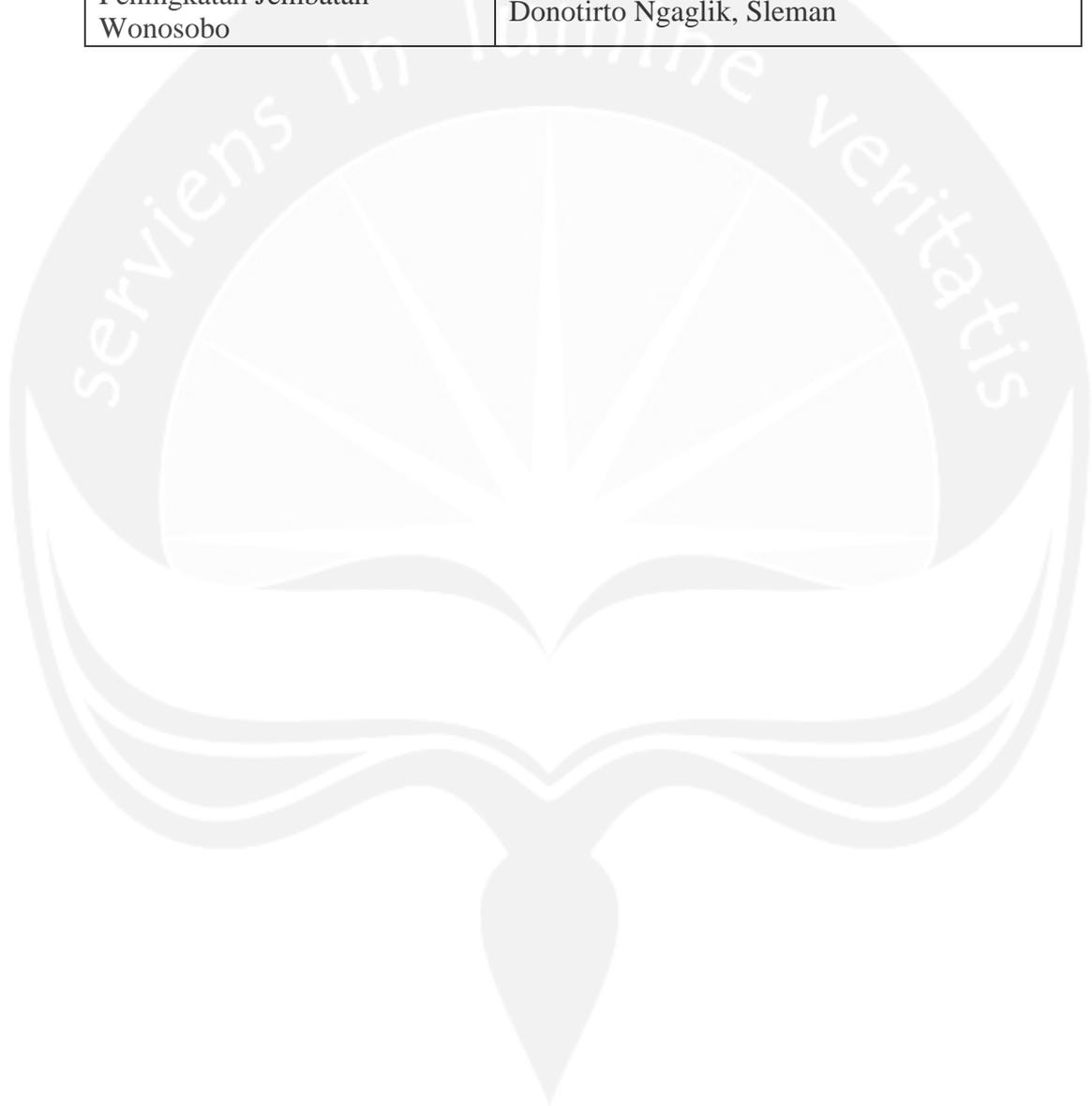
Lampiran 2

DATA RESPONDEN

NAMA PROYEK	ALAMAT PROYEK
Hotel Eastparc	Jl. Kapas No. 1 Sleman
Hotel Tentrem	Jl. AM Sangaji No. 72 Yogyakarta
Hotel Red Dot	Jl. Laksda Adisucipto Yogyakarta
Grand Tjokro Gejayan	Jl. Gejayan
Ruko Rafflesia Babarsari	Jl. Babarsari
Hotel Arjuna	Jl. Mangkubumi Yogyakarta
Hyarta Residence (PT AJM)	Jl. Palagan Tentara Pelajar
Pabrik Farmasi Kosmetik	Jl. Yogya-Solo KM. 18 Kemuda Prambanan
Pemeliharaan Berkala Jalan RE. Martadinata	Jl. RE. Martadinata Yogyakarta
Fave Hotel	Jl. Kusumanegara No. 91 Yogyakarta
Ruko Ring Road	Jl. Ring Road Utara
Pemeliharaan Jalan Batas Gading-Kab. Bantul	Gading Gunung Kidul
Peningkatan Jalan Tegalsari-Kokap (Underpass Kulur)	Temon Kulon Progo
Pembangunan Gudang & Ruko	Jl. Wonosari KM 8
Perum Permata Residence	Jl. Raya Patang Puluhan
Peningkatan Jembatan Gajah Wong	Condong Catur Depok, Sleman
Pemeliharaan Berkala Jalan Bakulan-Kretek	Bantul
Peningkatan Jembatan Karangwuni	Kulon Progo
Kompleks Kantor Pusat Armada Finance	Jl. Jenderal Sudirman, Magelang

DATA RESPONDEN (Lanjutan)

NAMA PROYEK	ALAMAT PROYEK
Hyarta Residence (PT ASP)	Jl. Palagan Tentara Pelajar
Peningkatan Jalan Wonosari-Semin	Karangmojo Gunung Kidul
Peningkatan Jembatan Wonosobo	Donotirto Ngaglik, Sleman



Lampiran 3

Coding Motivasi Kerja

	Faktor-Faktor	CODE
A.	1. Adanya bonus dan upah tambahan untuk pekerja 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 lokasi proyek saat kerja lembur.	MA5
B.	6. Adanya program keselamatan kerja bagi para pekerja untuk menciptakan rasa aman saat melaksanakan kerja lembur.	MB6
	7. Adanya alat keselamatan kerja seperti: helm, sepatu boots, sarung tangan, masker, sabuk pengaman yang dapat digunakan saat kerja lembur.	MB7
	8. Adanya fasilitas kesehatan dan kotak P3K bagi para pekerja yang telah tersedia saat pelaksanaan kerja lembur.	MB8
	9. Adanya asuransi kesehatan bagi para pekerja yang mengikuti kerja lembur.	MB9
	10. Adanya tunjangan kesehatan dan santunan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja pada saat pelaksanaan kerja lembur.	MB10
	11. Adanya pemberian sanksi bagi pekerja yang tidak menggunakan alat keselamatan kerja saat kerja lembur.	MB11
	12. Adanya rambu-rambu keselamatan kerja saat pelaksanaan kerja lembur.	MB12
	13. Adanya penerangan yang baik saat kerja lembur.	MB13
	14. Adanya jalur pejalan kaki yang telah terpisah dengan jalur untuk alat berat.	MB14
	15. Adanya security/satpam yang menjaga keamanan lokasi proyek saat kerja lembur.	MB15

Coding Motivasi Kerja (Lanjutan)

	Faktor-Faktor	CODE
C.	16. Adanya program pengarahan kerja untuk kerja lembur.	MC16
	17. Adanya program pelatihan kerja untuk kerja lembur.	MC17
	18. Terciptanya hubungan yang baik dengan sesama pekerja dan atasan terutama saat pelaksanaan kerja lembur.	MC18
	19. Adanya kerjasama yang baik antar pekerja saat melaksanakan kerja lembur.	MC19
	20. Adanya perhatian dan perlakuan yang baik dari atasan saat pelaksanaan kerja lembur.	MC20
	21. Adanya pengawasan dari atasan saat melaksanakan kerja lembur.	MC21
	22. Adanya bimbingan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.	MC22
D.	23. Adanya pengakuan atas pekerjaan yang telah dikerjakan pada waktu kerja lembur.	MD23
	24. Pemberian bonus tambahan karena pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur hasilnya memuaskan.	MD24
	25. Pekerjaan yang dikerjakan saat kerja lembur sesuai dengan keterampilan dan keahlian pekerja.	MD25
	26. Adanya rasa puas dari atasan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pekerja pada waktu kerja lembur.	MD26
	27. Pemberian pujian dari atasan untuk pekerja yang telah melaksanakan kerja lembur dengan memuaskan.	MD27
	28. Atasan mempertimbangkan usulan-usulan dari para pekerja tentang cara menyelesaikan suatu pekerjaan saat kerja lembur.	MD28

Coding Motivasi Kerja (Lanjutan)

	Faktor-Faktor	CODE
E.	29. Pekerja diberikan kebebasan dalam memilih cara untuk mengerjakan pekerjaan saat kerja lembur, asalkan tidak merugikan orang lain.	ME29
	30. Pekerjaan yang harus dikerjakan saat kerja lembur dianggap sebagai pekerjaan yang menantang bagi pekerja.	ME30

Lampiran 4

Coding Produktivitas Kerja

Pernyataan	CODE
1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur.	P1
2. Kualitas pekerjaan yang diselesaikan saat kerja lembur.	P2
3. Presensi pekerja saat pelaksanaan kerja lembur.	P3
4. Semangat pekerja 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 pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.	P6
7. Keuletan dan ketekunan pekerja dalam mengerjakan pekerjaan yang harus diselesaikan saat kerja lembur.	P7
8. Kesadaran pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.	P8
9. Disiplin kerja dalam melaksanakan kerja lembur.	P9
10. Usaha pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan saat kerja lembur.	P10

Rekap Hasil Kuesioner Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Proyek Konstruksi Bagian Motivasi

Pernyataan No.	Responden																																				Mean	SD	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
MA1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92	0,28
MA2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,69	0,52
MA3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3,75	0,44
MA4	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3,25	0,55
MA5	1	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,03	0,70
MB6	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83	0,38
MB7	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,61	0,60
MB8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,69	0,47
MB9	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,72	0,51
MB10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,86	0,35
MB11	4	3	2	3	2	4	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	1	1	2,25	0,87	
MB12	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3,14	0,83	
MB13	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,50	0,65
MB14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,53	0,56
MB15	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3,17	0,70	
MC16	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3,44	0,56
MC17	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3,03	0,56	
MC18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3,61	0,55	
MC19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3,75	0,44	
MC20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,58	0,50	
MC21	4	4	3	4	3	2	4	4	3	1	4	3	4	1	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	1	2,92	0,91	
MC22	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3,28	0,51	

**Rekap Hasil Kuesioner Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur
pada Proyek Konstruksi Bagian Motivasi (Lanjutan)**

Pernyataan No.	Responden																																				Mean	SD		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
MD23	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3,50	0,56
MD24	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3,44	0,65
MD25	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3,00	0,79	
MD26	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3,33	0,53	
MD27	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2,94	0,75
MD28	3	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3,11	0,71
ME29	3	4	1	1	3	1	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2,58	0,87	
ME30	1	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2,17	0,81	

Rekap Hasil Kuesioner Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Proyek Konstruksi Bagian Produktivitas

Pernyataan No.	Responden																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
P1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	
P2	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
P3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
P4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	
P5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
P7	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
P8	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
P9	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	
P10	1	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	

Lampiran 7

INPUT DATA SPSS 17.0

Motivasi Kerja (X)	Efektivitas Kerja Lembur (Y)
107	108
115	117
104	111
103	105
95	102
90	99
112	114
114	117
91	99
94	105
105	108
93	102
94	99
92	108
95	96
94	111
106	108
94	108
92	105
114	114
99	111
103	102
101	111
94	108
108	99
99	102
102	108
97	102
92	90
90	90
95	111
106	102
105	93
103	108
92	93
97	111

OUTPUT SPSS 17.0**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
efektivitas kerja lembur	104,92	7,081	36
motivasi kerja	99,64	7,368	36

Correlations

		efektivitas kerja lembur	motivasi kerja
Pearson Correlation	efektivitas kerja lembur	1,000	0,550
	motivasi kerja	0,550	1,000
Sig. (1-tailed)	efektivitas kerja lembur	.	0,000
	motivasi kerja	0,000	.
N	efektivitas kerja lembur	36	36
	motivasi kerja	36	36

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered

b. Dependent Variable: efektivitas kerja lembur

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,550 ^a	0,302	0,282	6,001	2,216

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektivitas kerja lembur

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,361	1	530,361	14,728	0,001 ^a
	Residual	1224,389	34	36,011		
	Total	1754,750	35			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: efektivitas kerja lembur

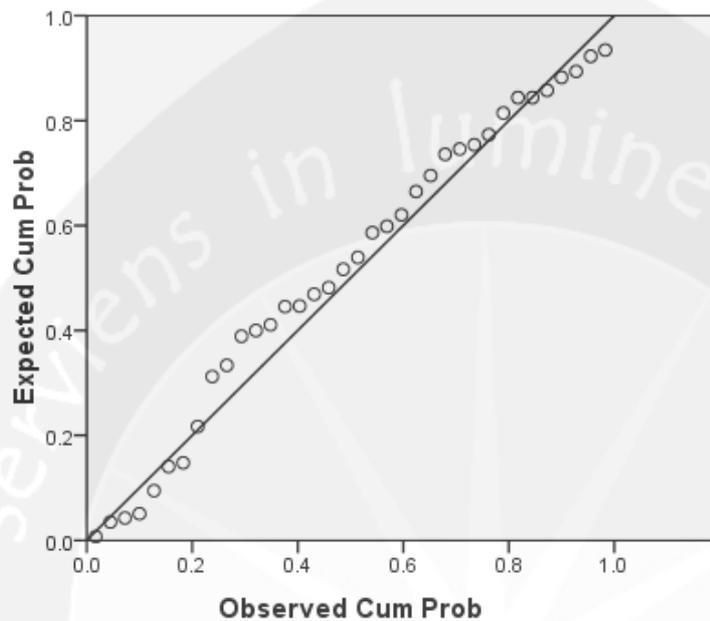
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,278	13,753		3,801	0,001
	motivasi kerja	0,528	0,138	0,550	3,838	0,001

a. Dependent Variable: efektivitas kerja lembur

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: efektivitas kerja lembur



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		efektivitas kerja lembur	motivasi kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	36	36
	Mean	104,92	99,64
	Std. Deviation	7,081	7,368
Most Extreme Differences	Absolute	0,168	0,180
	Positive	0,084	0,180
	Negative	-0,168	-0,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,010	1,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,259	0,194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.