

ANALISA FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KERJA PADA PEKERJA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG RUMAH SAKIT PRATAMA DESA HITU KABUPATEN MALUKU TENGAH

Salma Lulun¹, La Mohamat Saleh², Jeffrey Payung Langi³

salmalulun.02@gmail.com¹, lamohamatsaleh@gmail.com², jeffreypayunglangi@gmail.com³

Politeknik Negeri Ambon

ABSTRAK

Pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama di Desa Hitu Kabupaten Maluku Tengah, diambil untuk menjadi objek pada penelitian ini karena berdasarkan masalah yang terjadi pada proyek yaitu dimana pada saat melakukan penelitian ditemui bahwa tenaga kerja sering datang tidak tepat waktu dan para pekerja sering beristirahat pada jam kerja sehingga hal tersebut akan sangat berdampak terhadap progress pekerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas diperlukan suatu metode yang tepat agar dapat menyelesaikan masalah tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan, uji validasi, uji reliabilitas, uji F dan Uji T menggunakan bantuan Program SPSS versi 26 for windows dimana pada metode ini akan didapatkan data hasil kuesioner yang kemudian akan dianalisis dengan alat bantu Program SPSS versi 26 for windows. Hasil Penelitian diperoleh Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka diperoleh: 1) Pengaruh yang positif antara upah yang adil dan layak (X1) terhadap Motivasi kerja (Y) terlihat dari t hitung 3,779 > t tabel 2,059 dan nilai sig = 0,001 < 0,05 yang berarti bahwa upah yang adil dan layak (X1) sangat berpengaruh dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y). 2) Pengaruh yang positif antara kebutuhan akan prestasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y) terlihat dari t hitung 3,005 > t tabel 2,059 dan nilai sig = 0,006 < 0,05 yang berarti bahwa kebutuhan akan prestasi (X2) sangat berpengaruh dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y). 3) Pengaruh yang positif antara kebutuhan fisiologis (X3) terhadap motivasi kerja (Y) terlihat dari t hitung 2,420 > t tabel 2,059 dan nilai sig = 0,023 < 0,05 yang berarti bahwa kebutuhan fisiologis (X3) sangat berpengaruh dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y). 4) Pengaruh yang positif antara kebutuhan sosial (X4) terhadap motivasi kerja (Y) terlihat dari t hitung 2,406 > t tabel 2,059 dan nilai sig = 0,024 < 0,05 yang berarti bahwa kebutuhan sosial (X4) sangat berpengaruh dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y).

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Faktor-Faktor Pengaruh Motivasi Kerja, Produktivitas.

ABSTRACT

The construction of the Pratama Hospital Building in Hitu Village, Central Maluku Regency, was taken to be the object of this study because it was based on the problems that occurred in the project, namely when conducting research it was found that workers often did not come on time and workers often rested during working hours so This will greatly affect the progress of the work. Based on the background above, an appropriate method is needed to solve the problem. The method used in this study is validation test, reliability test, F test and T test using the help of the SPSS program version 26 for windows where in this method data will be obtained from the questionnaire results which will then be analyzed with the tools of the SPSS program version 26 for windows. Research results obtained Based on the results of data analysis that has been carried out, it is obtained: 1) The positive influence between fair and decent wages (X1) on work motivation (Y) can be seen from t count 3.779 > t table 2.059 and sig = 0.001 < 0.05 which means that fair and decent wages (X1) are very influential in influencing work motivation (Y). 2) The positive influence between the need for achievement (X2) on work motivation (Y) can be seen from t count 3.005 > t table 2.059 and sig value = 0.006 < 0.05 which means that the need for achievement (X2) is very influential in influencing motivation work (Y). 3) The positive effect of physiological needs (X3) on work motivation (Y) can be seen from t count 2.420 > t table 2.059 and sig = 0.023 < 0.05 which means that physiological needs (X3) are very influential in

influencing work motivation (Y). 4) The positive influence of social needs (X4) on work motivation (Y) can be seen from t count 2.406 > t table 2.059 and sig = 0.024 < 0.05 which means that social needs (X4) are very influential in influencing work motivation (Y).

Keywords: Work Motivation, Factors Influencing Work Motivation, Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam suatu pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dimana sebuah pekerjaan konstruksi dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada memiliki kinerja yang baik pula. Dalam hal ini ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan konstruksi, salah satunya adalah motivasi. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam proses pelaksanaan suatu jasa konstruksi mulai dari awal proyek sampai selesainya proyek. Namun demikian tidak semua sumber daya manusia di konstruksi memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, ada banyak faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya motivasi kerja seorang pekerja.

Adapun masalah yang terjadi pada Proyek Pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama di desa Hitu diakibatkan karena adanya pengaruh lingkungan, seperti pengaruh cuaca, tenaga kerja sering datang tidak tepat waktu dan para pekerja sering beristirahat pada jam kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian yang diteliti pada proyek pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama Desa Hitu Kabupaten Maluku Tengah adalah menggunakan variabel dependen (Y), dan variabel independen (X). Dalam mengkaji hasil literature didapatkan variable-variabel faktor Motivasi Kerja proyek yang terjadi dalam proyek konstruksi. Yang dibedakan menjadi variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel dependen (Y) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah keterlambatan proyek.
2. Variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen
3. Variabel independen (X) yang nantinya akan mempengaruhi variabel dependen (Y) terdiri dari:
 - a. Variabel pertama (X1) adalah Upah Yang Adil Dan Layak
 - b. Variabel kedua (X2) adalah Kebutuhan Akan Prestasi
 - c. Variabel ketiga (X3) adalah Kebutuhan Fisiologis
 - d. Variabel keempat (X4) adalah Kebutuhan Sosial

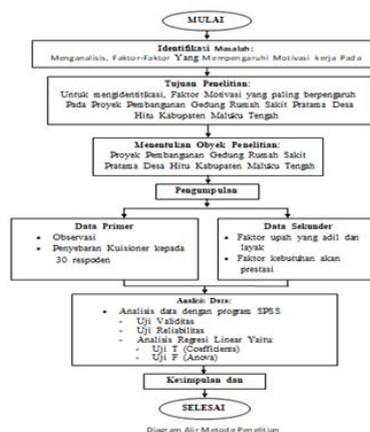


Diagram Alir Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Proyek

Berikut data dan spesifikasi dari proyek pembangunan gedung rumah sakit pratama desa hitu kabupaten Maluku tengah

Nomor Kontrak : 025.A/SP/KPA/DINKES/DAK-FISIK/VI/2021

Tanggal Kontrak : 07 Juni 2021

Alamat Proyek : Kecamatan Leihitu

Kontraktor Pelaksana : PT. Shalfran Nafiri Manise

Durasi pekerjaan : 190 Hari Kalender (HK)

Distribusi dan Pengumpulan Data

Pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama Desa Hitu Kabupaten Maluku Tengah.

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang kembali	30
Kuesioner yang rusak/tidak lengkap	-
Jumlah responden	30

Tabel Penyebaran Kuesioner

Analisis Hasil Uji Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Hasil Uji Validasi Variabel X

a. Upah yang adil & layak (X_1)

Tabel 2. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X_1

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,493	0,361	0,006	Valid
2	0,573	0,361	0,001	Valid
3	0,616	0,361	0,000	Valid
4	0,765	0,361	0,000	Valid
5	0,596	0,361	0,001	Valid

Sumber : Hasil Uji Menggunakan Program SPSS versi 26 for windows

Dari uji validitas pada variabel Upah yang adil dan layak (X_1) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel upah yang adil dan layak (X_1) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

b. Kebutuhan akan prestasi (X_2)

Tabel 3. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X_2

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,469	0,361	0,009	Valid
2	0,654	0,361	0,000	Valid
3	0,610	0,361	0,000	Valid
4	0,823	0,361	0,000	Valid
5	0,703	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Uji Menggunakan Program SPSS versi 26 for windows

Dari uji validitas pada variabel Kebutuhan akan prestasi (X_2) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel kebutuhan akan prestasi (X_2) valid dikarenakan r hitung

lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

c. Kebutuhan fisiologis (X_3)

Tabel 4. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X_3

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,549	0,361	0,002	Valid
2	0,462	0,361	0,010	Valid
3	0,822	0,361	0,000	Valid
4	0,704	0,361	0,000	Valid
5	0,573	0,361	0,001	Valid

Sumber : Hasil Uji Menggunakan Program SPSS versi 26 windows

Dari uji validitas pada variabel Kebutuhan fisiologis (X_3) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel Kebutuhan fisiologis (X_3) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

d. Kebutuhan sosial (X_4)

Tabel 5. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X_4

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,521	0,361	0,003	Valid
2	0,674	0,361	0,000	Valid
3	0,566	0,361	0,001	Valid
4	0,742	0,361	0,000	Valid
5	0,794	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil Uji Menggunakan Program SPSS versi 26 for windows

Dari uji validitas pada variabel Kebutuhan sosial (X_4) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel kebutuhan sosial (X_4) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansinya tidak melebihi 0,05

e. Motivasi kerja (Y)

Tabel 6. Nilai Hasil Uji Validasi variabel Y

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,447	0,361	0,013	Valid
2	0,679	0,361	0,000	Valid
3	0,677	0,361	0,000	Valid
4	0,493	0,361	0,006	Valid
5	0,513	0,361	0,004	Valid

Sumber : Hasil Uji Menggunakan Program SPSS versi 26 for windows

Dari uji validitas pada variabel motivasi kerja (Y) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel motivasi kerja (Y) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011). Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif $>$ dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif $<$ dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka tidak reliable

Uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* apabila nilainya $> 0,60$ maka kuesioner dapat diandalkan dan dipercaya (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 30 responden pada Proyek Pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama Desa Hitu Kabupaten Maluku Tengah, dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Dari hasil analisis didapatkan, nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan seperti pada tabel dibawah ini.

a. Upah yang adil dan layak (X_1)

Tabel 7. Nilai Hasil *Alpha Cronbach* X_1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,741	30

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Upah yang adil dan layak (X_1) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,741 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60

b. Kebutuhan akan prestasi (X_2)

Tabel 8. Nilai Hasil *Alpha Cronbach* X_2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,762	30

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Kebutuhan akan prestasi (X_2) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,762 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60.

c. Kebutuhan Fisiologis (X_3)

Tabel 9. Nilai Hasil *Alpha Cronbach* X_3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,748	30

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Kebutuhan Fisiologis (X_3) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,748 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60

d. Kebutuhan Sosial (X_4)

Tabel 10. Nilai Hasil *Alpha Cronbach* X_4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,764	30

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel kebutuhan sosial (X_4) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,764 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60

e. Motivasi Kerja (Y)

Tabel 11. Nilai Hasil *Alpha Cronbach* X_4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,703	30

Sumber: Hasil uji SPSS versi 26 for windows

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (Y) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,703 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan data dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas (> 0,60).

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen (faktor upah yang adil dan layak, faktor kebutuhan akan prestasi, faktor kebutuhan fisiologis dan faktor kebutuhan sosial) terhadap variabel dependen (Motivasi kerja) dengan menggunakan uji hipotesis yang digunakan dalam uji regresi linear berganda adalah uji t dan uji f. Dilihat pada variabel independen jika data tidak signifikan akan ditolak atau tidak berpengaruh jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel. dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26 for windows, dapat dilihat pada pengujian berikut.

A. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Pengujian ini dilakukan guna melihat ada atau tidaknya suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Melalui perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Pengambilan keputusan yaitu:

- Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Sebelum melakukan perbandingan dicari nilai T tabel terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan:

$$T\text{-Tabel} = (\alpha/2: n - k - 1)$$

Diketahui:

α = Tingkat Kepercayaan 95%, dimana $\alpha = 0,05$

n = Jumlah Sampel/Responden

k = Jumlah variabel X

$$T\text{ Tabel} = (\alpha/2: n - k - 1)$$

$$T\text{ Tabel} = 0,05/2:30-4-1$$

$$T\text{ Tabel} = 0,025:25$$

$$T\text{ Tabel} = 2,05$$

Untuk nilai T tabel di dapat dari *degree of freedom* (df) = n-k-1, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat (df = 30-4-1= 25). Dimana untuk nilai T tabel df = 25 dengan taraf signifikan 0.05% didapat T tabel 2.05.

Nilai T tabel dilihat dari T tabel dimana untuk 0,025 urutan ke-25 memiliki nilai =2,05

➤ Dasar Pengambilan Keputusan:

Berdasarkan tabel t, jika:

T-Hitung < T-Tabel (2,05), maka H0 diterima

T-Hitung > T-Tabel (2,05), maka H0 ditolak

Berdasarkan nilai probabilitas, jika:

Sig > 0,05 maka H0 diterima

Sig < 0,05 maka H0 ditolak

Tabel 12. Nilai Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,946	1,140		-,829	0,415
X1	0,374	0,099	0,369	3,779	0,001
X2	0,263	0,088	0,271	3,005	0,006
X3	0,220	0,091	0,222	2,420	0,023
X4	0,190	0,079	0,196	2,406	0,024

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji T menggunakan Program SPSS versi 26 for windows ditemukan bahwa :

1. Variabel X₁ memiliki pengaruh terhadap Y karena:
 - Nilai Sig X₁ = 0,001 yang dimana lebih kecil dari 0,05
 - Nilai t Hitung X₁ = 3,779 yang dimana lebih besar dari t tabel yaitu 2,05, maka Ho tidak diterima artinya upah yang adil dan layak berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Variabel X₂ memiliki pengaruh terhadap Y karena:
 - Nilai Sig X₂ = 0,006 yang dimana lebih kecil dari 0,05
 - Nilai t Hitung X₂ = 3,005 yang dimana lebih besar dari t tabel yaitu 2,05, maka Ho tidak diterima artinya kebutuhan akan prestasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Variabel X₃ memiliki pengaruh terhadap Y karena:
 - Nilai Sig X₃ = 0,023 yang dimana lebih kecil dari 0,05
 - Nilai t Hitung X₃ = 2,420 yang dimana lebih besar dari t tabel yaitu 2,05, maka Ho tidak diterima artinya kebutuhan fisiologis berpengaruh terhadap motivasi kerja.
4. Variabel X₄ memiliki pengaruh terhadap Y karena:
 - Nilai Sig X₄ = 0,024 yang dimana lebih kecil dari 0,05
 - Nilai t Hitung X₄ = 2,406 yang dimana lebih besar dari t tabel yaitu 2,05, maka Ho tidak diterima artinya kebutuhan sosial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji tersebut diketahui bahwa hanya variabel Upah yang adil dan layak (X₁) Kebutuhan akan prestasi(X₂), Kebutuhan fisiologis (X₃), kebutuhan sosial (X₄) yang memiliki pengaruh terhadap Motivasi kerja(Y).

2. Uji F

Uji F Pengujian ini dilakukan guna memeriksa apakah semua variabel X memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y atau tidak melalui perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel dan nilai signifikasinya.

1. Jika nilai sig <0,05, atau F hitung >F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig >0,05, atau f hitung <f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Sebelum melakukan perbandingan dicari nilai F tabel terlebih dahulu dengan menggunakan Persamaan:

$$F \text{ tabel} = (k: n-k)$$

Dimana:

N: Jumlah Sampel/Respoden

K: Jumlah Variabel X

$$F \text{ tabel} = (k: n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (4:30-4)$$

F tabel = 4:26

F tabel = 2,74

Untuk nilai F tabel di dapat dari *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sehingga didapat (df = 30-4 = 26). Dimana untuk nilai f tabel dengan df = 26 dengan taraf signifikan 0.05% didapat f tabel 2,74.

➤ Dasar pengambilan keputusan: Berdasarkan tabel diatas, jika:

F-hitung < F tabel (2,74), maka H0 diterima F hitung > F tabel (2,74), maka H0 ditolak Berdasarkan nilai probabilitas, jika :

Sig > 0,05 maka HO diterima

Sig < 0,05 maka HO ditolak

Tabel 13. Nilai Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square F	Sig.	
1	Regression	83,629	4	20,907	103,072	0,000 ^b
	Residual	5,071	25	0,203		
	Total	88,700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa variabel upah yang adil dan layak (X₁), Kebutuhan akan prestasi (X₂), Kebutuhan Fisiologis (X₃), dan Kebutuhan Sosial (X₄) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Motivasi kerja (Y) karena:

- Nilai Sig = 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05
- Nilai F hitung = 103,072 yang dimana lebih besar dari F tabel = 2,74 maka Ho tidak diterima artinya Upah yang adil dan layak (X₁), Kebutuhan akan prestasi (X₂), Kebutuhan Fisiologis (X₃), dan Kebutuhan Sosial (X₄) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Motivasi kerja (Y).

3. Uji Dominan (Koefisien Determinasi Parsial)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari faktor manajemen, faktor teknikal, faktor manusia serta variabel terikat produktivitas tenaga kerja, maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandardkan (β) atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria uji dominan yaitu jika nilai koefisien regresi variabel memiliki nilai terbesar, maka variabel tersebut memiliki pengaruh dominan. Semakin besar nilai beta, maka semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, cara untuk menentukan variabel bebas yang berkontribusi terbesar atau berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai *standardized coefficients* beta yang paling tinggi pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% (Gunawan, 2017).

Tabel 14. Nilai Hasil Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	-.946	1,140		-.829	0,415
	X1	0,374	0,099	0,369	3,779	0,001
	X2	0,263	0,088	0,271	3,005	0,006
	X3	0,220	0,091	0,222	2,420	0,023
	X4	0,190	0,079	0,196	2,406	0,024

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan variabel Upah yang adil dan layak (X1) memiliki koefisien beta sebesar (0.369) atau (36.9%). Variabel Kebutuhan akan prestasi (X2) memiliki koefisien beta sebesar (0.271) atau (27.1%). Variabel Kebutuhan fisiologis (X3) memiliki koefisien beta sebesar (0.222) atau (22.2%), Variabel Kebutuhan sosial (X4) memiliki koefisien beta sebesar (0,196) atau (19,6%), Maka variabel paling dominan yaitu yang memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa faktor Upah yang adil & layak merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh sebesar (36,9%) terhadap motivasi kerja pada proyek pembangunan gedung rumah sakit pratama desa hitu kabupaten maluku tengah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah Upah yang adil dan layak.,Kebutuhan akan prestasi.,Kebutuhan fisiologis.,dan Kebutuhan sosial, hal ini didukung oleh hasil pengujian yang dilakukan penulis menggunakan SPSS versi26 for windows dengan uji T dan Uji F dengan Hasil semua variabel upah yang adil dan layak.,kebutuhan akan prestasi.,kebutuhan fisiologis., dan kebutuhan sosial mempunyai pengaruh terhadap Motivasi kerja, didasari oleh hasil nilai t hitung dan f hitung yang melebihi dari t tabel dan f tabel dan nilai Signifikansi yang tidak melebihi 0,05 maka dapat disimpulkan upah yang adil dan layak.,Kebutuhan akan prestasi.,Kebutuhan fisiologis dan Kebutuhan sosial adalah faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.
2. Faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah variabel Upah yang adil dan layak dikarenakan nilai standardized coefficient adalah 0,369 yang mana nilainya lebih besar dari variabel lainnya.

Saran

Adapun saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan yaitu:

1. Dari hasil penelitian ini, kita ketahui bahwa faktor-faktor pengaruh motivasi kerja sangatlah besar terhadap pelaksanaan sebuah proyek. Untuk itu diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah masukan yang bisa bermanfaat bagi kita semua.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode yang lain atau metode baru untuk melakukan penelitian sejenis dengan skala penelitian yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Wahidin (2013). Analisa Kepuasan Mahasiswa Terhadap Website University Negeri Yogyakarta. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri
- Agustini, Fauziah. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Andi and Djondoko, D. (2004).“Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek KonstruksiDi Surabaya” Civil Engineering Dimension.
- Arif Prastito. 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik Dan Rancangan Percobaan Dengan

- Spss 12. Jakarta : PT Elex Media Computindo.p.9-46,101-61
- As'ad M. 1981. Psikologi Industri. Edisi revisi. Yogyakarta: Liberty
- Desseler, Gary, “ Manajemen Sumber Daya Manusia, “Edisi kesembilan, jilid 1, PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Drs. H. Malayu S.H Hasibuan (1996&2009). “ Organisasi& Motivasi” Dasar
- Ghozali, Imam (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam, (2009), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes (2007). “ manajemen sumber daya manusia”
- Google Maps (2022). Peta Lokasi Proyek Pembangunan Gedung Rumah Sakit Pratama Desa Hitu Maluku Tengah. <http://maps.google.com>
- Google Maps (2022). Peta Lokasi Pulau Ambon. <http://maps.google.com>
- Gunawan (2017). Pengantar Statistika Inferensial. Jakarta, Rajawali pers:2017: xxi,420 halaman: illus:23cm.
- Handoko H, Rs. 1984. Manajemen, Cetakan I. Edisi I. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.p. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit
- Inkiriwang, J. P. (2017). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Pasangan Lantai Keramik Dan Plesteran Dinding Menggunakan Metode Work Sampling. Jurnal Sipil Statik Vol.5 No.4 Juni 2017 (205-214) Issn: 2337-6732, 206.
- Ishak. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Seri Produktivitas IV. Jakarta : SIUP
- Kadarisman.(2012).Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Pengkatan Produktivitas, Jakarta “Bumi Aksara.
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ross. (2001). “ Manajemen buku terpadu”
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sarwoto. 1995. Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta: Ghalia.
- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125
- Sondang P. Siagian. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono (2006). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Universitas Diponegoro.
- Usen, Abrar, 2010. Manajemen Proyek. Penerbit Andi. Yogyakarta