

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI KABUPATEN MALANG

Kusnul Prianto

Abstrak :Keberhasilan suatu proyek adalah tujuan utama dari suatu perusahaan di dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Motivasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dimana pada akhirnya mempengaruhi keberhasilan suatu proyek. Para pelaku kontraktor sebagai bagian dari industri dengan sumber daya manusia cukup besar perlu kiranya memahami motivasi dan kepuasan kerja dari para pekerjanya yang akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan proyek konstruksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan pada perusahaan kontraktor dan untuk mengetahui faktor dominan yang paling mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para pekerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Malang dengan jabatan site manajer, pelaksana lapangan, tenaga administrasi, logistik, mandor, dan tukang. Data primer dikumpulkan dari responden langsung yang sudah terpilih melalui kuesioner. Data sekunder didapat dari lembaga yang berkepentingan dengan penelitian ini, seperti dari asosiasi profesi dan dinas terkait. Hasil analisis dengan menggunakan diskriptif jawaban responden menunjukkan variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri rata-rata berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki peran yang penting untuk menentukan keberhasilan proyek. Adapun hasil pengujian dengan menggunakan uji asumsi analisis regresi dan analisis regresi linier berganda menunjukkan secara simultan antara variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 82,3 %,. Secara parsial antara variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu masing-masing sebesar 18,1 %, 31 %, 21,8 %, 24,4 %, dan 22,2 %. Variabel dominan yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Malang adalah kebutuhan keselamatan dan rasa aman. Dari penelitian ini disarankan kepada para pimpinan perusahaan jasa konstruksi bahwa keberhasilan dalam melaksanakan suatu proyek harus mempertimbangkan faktor kebutuhan fisiologis, keselamatan dan rasa aman, sosial, penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri, semakin bagus faktor-faktor tersebut akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja para pekerja sehingga berperan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, kontraktor, Kabupaten Malang

Keberhasilan suatu proyek adalah tujuan utama dari suatu perusahaan di dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu proyek konstruksi adalah sumberdaya. Tanpa sumberdaya, mustahil suatu proyek dapat dilaksanakan. Proyek yang besar secara otomatis memerlukan sumber daya yang besar pula. Mengingat sangat berpengaruhnya sumberdaya, terutama sumberdaya manusia dalam pelaksanaan suatu proyek maka diperlukan pengelolaan proyek yang baik, yang dapat menciptakan strategi yang tepat, yaitu menentukan bagaimana caranya agar setiap sumber daya manusia dalam organisasi proyek memberi kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan proyek.

Kusnul Prianto adalah dosen Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Wisnuwardhana Malang, mail: azdotagroup@yahoo.com

Aspek sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan kerja sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh pekerja sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu, di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi jasa konstruksi tempat mereka bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan, dan insentif.

Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pekerja pada suatu jasa konstruksi tertentu. Apabila di satu pihak pekerja menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu jasa konstruksi. Di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Apabila penilaian prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi pekerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas anggota jasa konstruksi.

Di era reformasi sekarang ini Kontraktor harus bekerja secara professional karena dalam pelaksanaannya masyarakat ikut serta melakukan pengawasan dan penilaian terhadap hasil pelaksanaan suatu proyek. Hasil yang dimaksud disini adalah wujud fisik yang sesuai dengan kualitas yang sudah disyaratkan dalam suatu spesifikasi yang dituangkan dalam suatu RKS (Rencana Kerja dan Syarat- syarat).

Di Kabupaten Malang dalam hal ini pemerintah daerah selaku pengguna barang dan jasa sudah mengarahkan para jasa konstruksi dalam hal ini kontraktor untuk bekerja secara professional, karena bagaimanapun juga kontraktor merupakan mitra kerja pemerintah daerah untuk penyedia barang dan jasa konstruksi. Sehingga kontraktor yang ada di Kabupaten Malang benar-benar harus memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas suatu proyek. Sehingga para pelaku industri jasa konstruksi sebagai bagian dari industri yang menampung sumber daya manusia yang cukup besar perlu kiranya memahami motivasi dan kepuasan

kerja dari para pekerjanya yang akan mempengaruhi pencapaian keberhasilan proyek konstruksi. Pekerja tanpa motivasi yang tepat akan menyebabkan berbagai macam persoalan. Sebaliknya motivasi dapat menyebabkan kepuasan kerja yang kemungkinan besar dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dapat terjadi apabila ada kesesuaian antara motivasi yang menjadi dasar kebutuhan dengan apa yang dirasakan oleh individu. Untuk mencapai tujuan proyek secara efektif dan efisien seorang manajer proyek harus mengetahui apa sebenarnya yang menjadi motivasi para pekerja yang terlibat dalam pelaksanaan fisik seperti site manajer, pelaksana lapangan, logistik proyek, administrasi proyek, mandor, dan tukang karena merekalah pelaksana – pelaksana yang mewujudkan semua sumberdaya menjadi bangunan fisik. Upah buruh yang mencukupi, adanya jaminan asuransi, dan peralatan yang cukup mendukung merupakan beberapa faktor motivasi bagi para site manajer, pelaksana lapangan, logistik proyek, administrasi proyek, mandor, dan tukang dalam bekerja.

Di Kabupaten Malang para pelaku jasa konstruksi khususnya kontraktor masih belum memperhatikan motivasi karyawannya hal ini dapat diperhatikan dalam pelaksanaan suatu proyek masih banyak kontraktor yang bekerja tidak tepat waktu dan tepat mutu. Faktor cuaca dapat mempengaruhi pelaksanaan proyek dan faktor kontraktor itu sendiri yang kurang memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya.

Manajemen Proyek

Manajemen proyek adalah kombinasi personil, kebijakan, prosedur dan sistem (manual atau dengan komputer), yang memungkinkan terlaksananya kegiatan-kegiatan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan biaya, jadwal, mutu, dan kinerja proyek. Manajemen proyek terdiri dari subsistem organisasi dan pengelolaan hubungan antar manusia, serta pengelolaan aspek teknik (non manusia). Pengelolaan aspek teknik terdiri dari unsur-unsur sistem perencanaan, sistem pengendalian, sistem metodologi dan sistem informasi manajemen (Love,et.el., 2003).Metode Simplek

Motivasi (Motivation)

Secara umum motivasi mencakup keseluruhan golongan, dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis. Hal ini bahwa memotivasi pekerja adalah melakukan hal-hal diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan sehingga menimbulkan dorongan bagi pekerja untuk bertindak sesuai yang diinginkan (Koontz, dkk, dalam Sigiro, 2000).

Reksohadiprojo dan Handoko (1995) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai kepuasan. Sementara motivasi didefinisikan oleh Wexley dan Yukl (1992) sebagai proses dimana perilaku manusia diberikan energi dan diarahkan.

Dari pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi dalam diri seseorang yang didorong oleh suatu kekuatan untuk melakukan tindakan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan pada akhirnya memberikan kepuasan. Oleh karenanya tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan. Motivasi dapat dijadikan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kepuasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Gomes (1995), salah satu sasaran penting yang ingin dicapai dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja dari para pekerja yang bersangkutan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini penting karena kepuasan kerja tersebut akan memberikan suatu pencapaian tujuan pekerja yang lebih baik, perubahan sikap ke arah yang lebih positif, kebutuhan pelatihan dan perencanaan serta pemantuan perubahan di tingkat manajemen (Davis dan Newstrom dalam Sigiro, 2000). Oleh sebab itu, memberikan motivasi agar dicapai kepuasan bagi para pekerja merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan karena pengamatan yang cermat dan terus-menerus dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan (As'ad, 1995).

Setidaknya terdapat 3 alasan mengapa para pimpinan harus peduli terhadap kepuasan kerja pekerja dalam organisasi mereka, yaitu (Robbins dalam Sigiro, 2000) :

1. Ada bukti yang jelas bahwa para pekerja yang tidak terpuaskan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri, sementara pekerja yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar dan kemangkiran yang lebih rendah.
2. Pekerja yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang, beberapa hasil riset bahkan menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjangnya usia dari pada kondisi fisik.
3. Kepuasan kerja dibawa ke kehidupan di luar pekerjaan. Bila para pekerja puas dengan pekerjaannya akan memperbaiki hidup mereka di luar pekerjaannya sementara yang tidak terpuaskan membawa pulang sikap negatif tersebut.

Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Oleh As'ad (1995) beberapa faktor tersebut dirangkum menjadi :

1. Faktor psikologis, meliputi minat, sikap terhadap kerja, ketentraman dalam bekerja serta bakat dan ketrampilan kerja.
2. Faktor social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik dengan sesama pekerja maupun dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi pekerja itu sendiri.
4. Faktor financial, merupakan faktor-faktor yang terdiri dari sistem dan besarnya upah, jaminan sosial, tunjangan dan fasilitas serta promosi.

Sementara menurut Robbins (dalam Sigiro, 2000), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kerja yang secara mental menantang. Para pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang menyebabkan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu menantang menciptakan rasa frustrasi dan kegagalan, sementara pada kondisi tantangan yang sedang para pekerja akan mengalami kepuasan dalam bekerja.
2. Ganjaran yang pantas. Para pekerja menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak ambigu dan sesuai dengan harapan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dan memudahkan tugas-tugas lebih diinginkan oleh para pekerja, termasuk dalam hal ini juga adalah jarak bekerja yang dekat dengan rumah dan kemungkinan peralatan yang modern.
4. Rekan sekerja yang mendukung. Bagi kebanyakan pekerja, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial, karena itu mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat.
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerja. Pada hakekatnya pekerja yang mempunyai kepribadian yang kongruen dengan pekerjaannya akan dapat memenuhi tuntutan dan kemungkinan keberhasilan yang lebih besar pada pekerjaannya, dengan demikian memberikan kepuasan pada pekerja tersebut.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory dengan pendekatan survey (Singarium dan Effendi, 1989). Jenis penelitian explanatory merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan kontraktor dengan kualifikasi non kecil dan kualifikasi kecil di Kabupaten Malang. Dari data yang didapat pada asosiasi pengusaha jasa konstruksi di Kabupaten Malang dengan jumlah sekitar 42 perusahaan kontraktor dengan kualifikasi seperti di atas.

Dalam penelitian ini yang diambil sebagai populasi sampling adalah para kontraktor di wilayah Kabupaten Malang yang tergabung dalam asosiasi jasa konstruksi GAPENSI, GAPEKNAS, ASPEKINDO, AKSI, AKSINDO pada gred 2, 3, dan 4. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Penyebaran kuesioner ini diserahkan secara langsung kepada para responden. Data primer dikumpulkan dari responden langsung yang sudah terpilih, yaitu para pekerja dari perusahaan kontraktor di Kabupaten Malang yang mempunyai jabatan, site manajer, pelaksana lapangan, logistik, administrasi, mandor dan tukang.

Data sekunder didapat dari hasil studi pustaka yang dapat berbentuk iteratur, jurnal, dan data-data dari lembaga yang berkepentingan dengan penelitian ini, seperti dari asosiasi profesi dan dinas terkait.

Uji Instrumen Penelitian dengan menggunakan uji validitas. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 orang responden didapatkan presentase distribusi jawaban untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

Analisa Deskriptif Distribusi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keselamatan dan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan perwujudan diri (X_5) dan kepuasan kerja (Y)

secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam jumlah prosentase.

Variabel Kebutuhan Fisiologis (X_1)

Tabel 1. Jawaban Responden terhadap variabel X_1

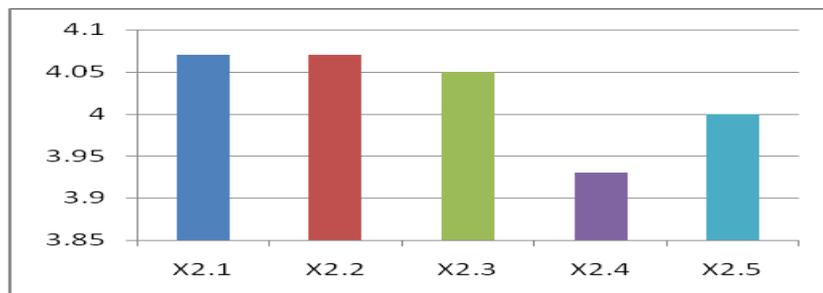
Item	Jawaban										Rata-rata
	STS	%	TS	%	R	%	S	%	SS	%	Skor Item
X _{1.1}	0	0	2	4,8	9	21,4	21	50	10	23,8	3,93
X _{1.2}	0	0	2	4,8	10	23,8	15	35,7	15	35,7	4,02
X _{1.3}	0	0	4	9,5	10	23,8	15	35,7	13	31	3,88
Rata-rata skor variabel											3,94

Sumber : Hasil Analisis, 2013

Dari tabel 1 penjelasan sebagai berikut : pada item X_{1.1} didapatkan rata-rata sebesar 3,93, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{1.1}. Pada item X_{1.2} didapatkan rata-rata sebesar 4,02, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{1.2}. Pada item X_{1.3} didapatkan rata-rata sebesar 3,88, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{1.3}.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variabel X_1 (Kebutuhan Fisiologis) adalah sebesar 3,94. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel X_1 (Kebutuhan Fisiologis).

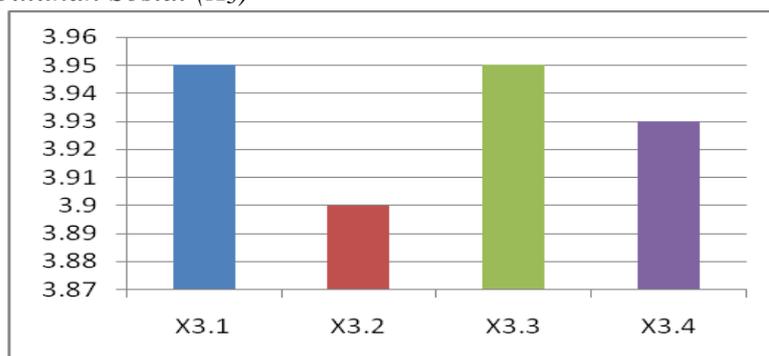
Variabel Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman (X_2)



Gambar1. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Keselamatan dan Rasa Aman (X_2)

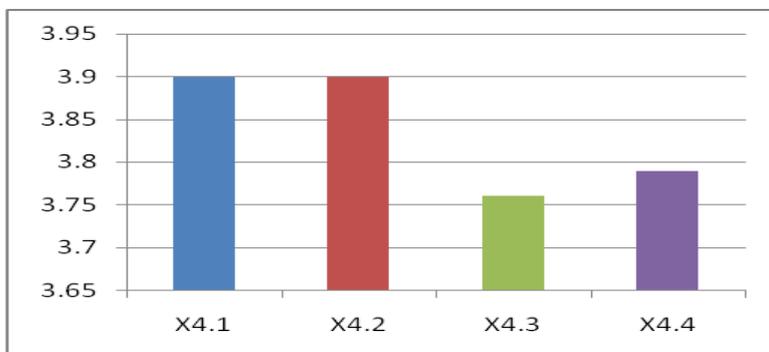
Dari gambar 1 diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item X_{2.1} didapatkan rata-rata sebesar 4,07, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{2.1}. Pada item X_{2.2} didapatkan rata-rata sebesar 4,07, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{2.2}. Pada item X_{2.3} didapatkan rata-rata sebesar 4,05, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{2.3}. Pada item X_{2.4} didapatkan rata-rata sebesar 3,93, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{2.4}. Pada item X_{2.5} didapatkan rata-rata sebesar 4,00, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item X_{2.5}.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variabel X_2 (Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman) adalah sebesar 4,02. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel X_2 (Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman).

Variabel Kebutuhan Sosial (X_3)Gambar 2. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Sosial (X_3)

Dari Gambar2 diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item $X_{3.1}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,95, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{3.1}$. Pada item $X_{3.2}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,90, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{3.2}$. Pada item $X_{3.3}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,95, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{3.3}$. Pada item $X_{3.4}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,93, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{3.4}$.

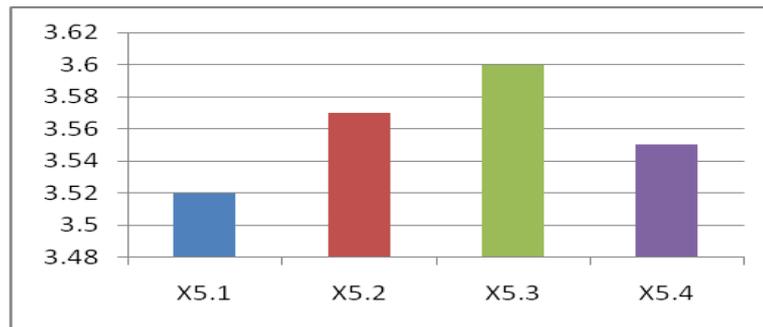
Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variabel X_3 (Kebutuhan Sosial) adalah sebesar 3,93. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel X_3 (Kebutuhan Sosial).

Variabel Kebutuhan Penghargaan (X_4)Gambar3. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Penghargaan (X_4)

Dari gambar 3 diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item $X_{4.1}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,90, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{4.1}$. Pada item $X_{4.2}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,90, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{4.2}$. Pada item $X_{4.3}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,76, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{4.3}$. Pada item $X_{4.4}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,79, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{4.4}$.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variabel X_4 (Kebutuhan Penghargaan) adalah sebesar 3,84. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel X_4 (Kebutuhan Penghargaan).

Variabel Kebutuhan Perwujudan Diri (X_5)

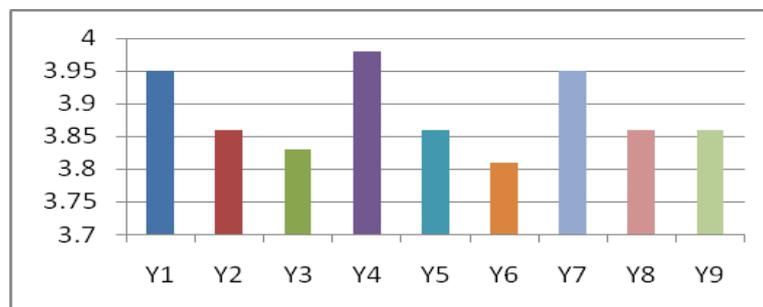


Gambar 4. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Perwujudan diri (X_5)

Dari gambar 4 diperoleh penjelasan sebagai berikut: Pada item $X_{5.1}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,52, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{5.1}$. Pada item $X_{5.2}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,57, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{5.2}$. Pada item $X_{5.3}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,60, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{5.3}$. Pada item $X_{5.4}$ didapatkan rata-rata sebesar 3,55, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item $X_{5.4}$.

Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variabel X_5 (Kebutuhan Perwujudan Diri) adalah sebesar 3,56. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab ragu-ragu untuk variabel X_5 (Kebutuhan Perwujudan Diri).

Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Gambar 5. Deskripsi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari gambar 5 diperoleh penjelasan sebagai berikut: pada item Y_1 didapatkan rata-rata sebesar 3,95, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_1 . Pada item Y_2 didapatkan rata-rata sebesar 3,86, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_2 . Pada item Y_3 didapatkan rata-rata sebesar 3,83, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_3 . Pada item Y_4 didapatkan rata-rata sebesar 3,98, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_4 . Pada item Y_5 didapatkan rata-rata sebesar 3,86, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_5 . Pada item Y_6 didapatkan rata-rata sebesar 3,86, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_6 . Pada item Y_7 didapatkan rata-rata sebesar 3,95, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_7 . Pada item Y_8 didapatkan rata-rata sebesar 3,86, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_8 . Pada item Y_9 didapatkan rata-rata sebesar 3,86, artinya sebagian besar responden menyatakan setuju pada item Y_9 .

Secara keseluruhan rata-rata jawaban responden untuk variable Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 3,88. Sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju untuk variabel Y (Kepuasan Kerja).

Uji Asumsi Analisis Regresi

Pengujian Asumsi Normalitas

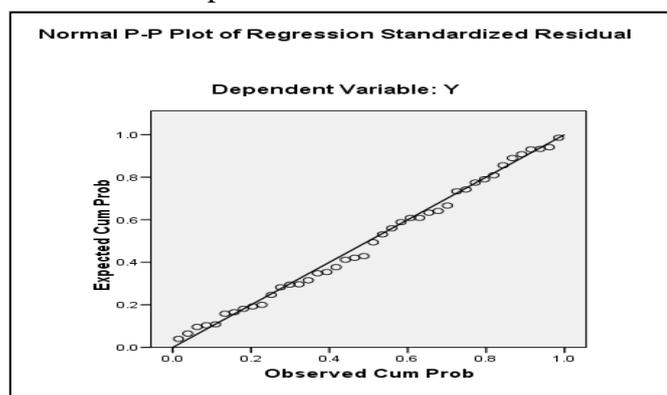
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi ini, dapat digunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 2. Pengujian Kolmogorov-Smirnov

Statistik Uji	Nilai	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,492	Menyebar Normal
<i>signifikan</i>	0,969	

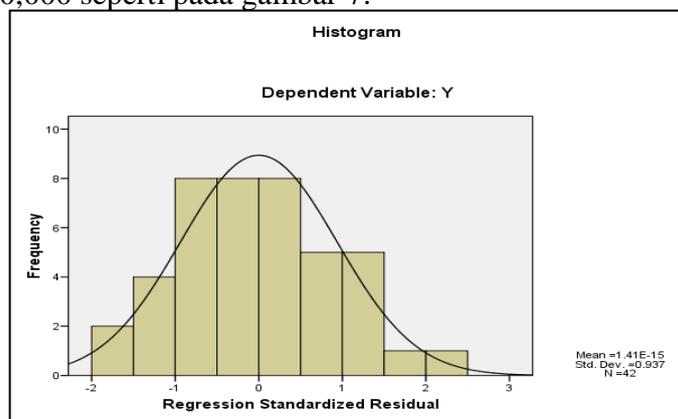
Sumber : Hasil Analisis, 2013

Berdasarkan tabel 2, didapatkan nilai *signifikan* sebesar 0,969, dimana nilai tersebut lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi. Jika nilai *standardized residual* atau nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, maka terlihat bahwa plot dari residual tersebut membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus seperti pada gambar 6. Pola seperti pada gambar 6 mengindikasikan bahwa residual menyebar normal karena plot dari residual tersebut membentuk pola garis lurus.



Gambar 6. Pola penyebaran data

Dan jika nilai residual dikelompokkan dalam sebuah histogram, maka residual-residual tersebut akan membentuk suatu pola kurva distribusi normal, yakni residual tersebut mengelompok pada bagian tengah dengan titik puncaknya berada pada rata-rata sama dengan 0,000 seperti pada gambar 7.



Gambar 7. Histogram Uji Asumsi Normalitas

Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai VIF >10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Dan apabila sebaliknya VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Asumsi Multikolinieritas

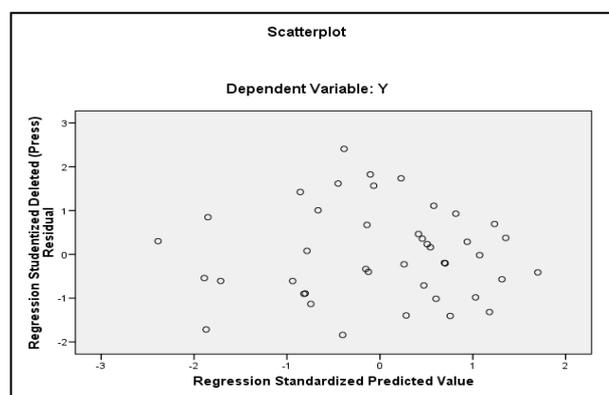
Variabel Independen	VIF	Keterangan
X ₁	1,578	Non Multikolinier
X ₂	2,298	Non Multikolinier
X ₃	1,476	Non Multikolinier
X ₄	3,260	Non Multikolinier
X ₅	2,057	Non Multikolinier

Sumber : Hasil Analisis, 2013

Dari Tabel 3 masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari nilai 10, maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Jika ada pola tertentu yang teratur, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 8.



Gambar 8. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 8 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS

didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 4.

Variabel dependen pada analisis regresi ini adalah Y sedangkan variabel independennya adalah X_1 s.d. X_5 .

Tabel 4. Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t_{hitung}	$signifikan$	Keterangan
X_1	0,181	2,192	0,035	Signifikan
X_2	0,310	3,109	0,004	Signifikan
X_3	0,218	2,724	0,010	Signifikan
X_4	0,244	2,056	0,047	Signifikan
X_5	0,222	2,352	0,024	Signifikan
α	= 0,05			
Koef. Determinasi (Adj. R Square)	= 0,823			
F-Hitung	= 39,014			
F-Tabel	= 2,477			
Signifikan	= 0,000			
t-tabel	= 2,028			

Sumber : Hasil Analisis, 2013

Interpretasi model regresi pada Tabel 4 adalah sebagai berikut :

1. $\beta_1 = 0,181$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_1 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Fisiologis maka semakin baik Kepuasan Kerja.

2. $\beta_2 = 0,310$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_2 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman maka semakin baik Kepuasan kerja.

3. $\beta_3 = 0,218$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_3 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Sosial maka semakin baik Kepuasan Kerja.

4. $\beta_4 = 0,244$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_4 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Penghargaan maka semakin baik Kepuasan Kerja.

5. $\beta_5 = 0,222$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel X_5 terhadap variabel Y, yang artinya semakin baik variabel Kebutuhan Perwujudan Diri maka semakin baik Kepuasan Kerja.

Penentuan Variabel yang Paling Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut :

Tabel 5. Nilai Koefisien Regresi

Peringkat	Variabel	Koefisien Beta	Pengaruh
5	X ₁	0,181	Signifikan
1	X ₂	0,310	Signifikan
4	X ₃	0,218	Signifikan
2	X ₄	0,244	Signifikan
3	X ₅	0,222	Signifikan

Sumber : Hasil Analisis, 2013

Berdasarkan pada tabel 5, variabel X₂ adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y lebih banyak dipengaruhi oleh faktor X₂ (Kebutuhan Keselamatan dan Rasa Aman) daripada variabel-variabel lainnya X₁ (Kebutuhan Fisiologis), X₃ (Kebutuhan Sosial), X₄ (Kebutuhan Penghargaan) dan X₅ (Kebutuhan Perwujudan Diri). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X₂ bertanda positif, hal ini yang berarti semakin bagus Keselamatan dan Rasa Aman (X₂) maka semakin meningkatkan Kepuasan kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara *parsial* antara variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri memiliki nilai signifikansi terhadap kepuasan kerja yaitu variabel kebutuhan fisiologis sebesar 0,181, variabel kebutuhan keselamatan dan rasa aman sebesar 0,310, variabel kebutuhan sosial sebesar 0,218, variabel kebutuhan penghargaan sebesar 0,244 dan variabel kebutuhan perwujudan diri memiliki signifikansi sebesar 0,222. Secara umum semakin bagus kebutuhan keselamatan dan rasa aman (X₂) maka semakin meningkatkan kepuasan kerja (Y).
2. Hasil analisis secara *simultan* antara variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien determinasi sebesar 0,823, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi faktor kebutuhan fisiologis, keselamatan dan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri yang dipenuhi perusahaan kontraktor di Kabupaten Malang bagi para karyawannya maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dicapai oleh para karyawan.
3. Faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja adalah variabel kebutuhan keselamatan dan rasa aman karena memiliki koefisien beta paling besar dibandingkan variabel – variabel yang lain.

Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada para pimpinan perusahaan jasa konstruksi untuk lebih mempertimbangan faktor motivasi kerja yang bisa berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan rasa aman, sosial, penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri sehingga faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya

- berpengaruh pada keberhasilan proyek baik dari segi mutu, biaya dan kualitas.
2. Kontribusi dari faktor – faktor motivasi terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini sebesar 82,3 %. Berarti Kontraktor yang ada di Kabupaten Malang agar tetap memperhatikan faktor-faktor motivasi tersebut sehingga kepuasan kerja pekerja terpenuhi dan akan berdampak baik terhadap kualitas proyek yang dikerjakan.
 3. Perusahaan Kontraktor yang ada di Kabupaten Malang agar memperhatikan juga kebutuhan faktor-faktor lainnya seperti faktor kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri sehingga karyawan termotivasi oleh kebutuhan - kebutuhan yang belum terpuaskan.
 4. Keterbatasan penelitian yang hanya pada perusahaan kontraktor yang berada di Kabupaten Malang diharapkan bisa di teliti lebih lanjut serta pada daerah yang berbeda sehingga akan semakin melengkapi faktor – faktor motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan kontraktor.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus, Muhammad, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Algifari, 2000, *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Eidsi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Atkinson, Irlandia , 1999, p2 *Manajemen Proyek, terjemahan*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ervianto, Wulfam I, 2004, *Teori – Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta, Andi
- Handoko, T.H., 1996, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Mudji.R dan Purbudi1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Perkasa, Jakarta
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005, *Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, S., dan Handoko, T.H., 1995, *Organisai Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih, 2001, *Buku Latihan SPSS Statistik Nonparametrik*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sigiro, B., 2000, *Studi Mengenai Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Staf Proyek Konstruksi*, Tesis Magister Teknik, Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Singarimbun, M., dan Effendi, S., 1999, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 1989, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Soeharto, Imam, 1997, *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*, Jakarta, Erlangga, cetakan III.
- Sumidjo, Wahyu 1984, “*Kepemimpinan dan Motivasi*”, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Tarman, 2001, *Studi Persepsi Kontraktor tentang Manajemen Risiko*, Tesis Magister Teknik, Program Pascasarjana Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Wahyosumidjo, 1992, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wexley, K.N., dan Yukl, G.A, 1992 *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Yukl, Gary, 1996. "*Kepemimpinan dalam Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.