

## Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Mandor Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (*Study Kasus Proyek Rekonstruksi Jalan Antang Raya*)

Alfian Dallo Tumimba <sup>\*1</sup>, Josefina Ernestine Latupeirissa <sup>\*2</sup>, Herby Calvin Pascal Tiyouw <sup>\*3</sup>

<sup>\*1</sup> Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar, Indonesia [alfidanallotumimba@gmail.com](mailto:alfidanallotumimba@gmail.com)

<sup>\*2,3</sup> Dosen Program Studi Teknik Sipil, Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar, Indonesia [josefine\\_ernestine@yahoo.com](mailto:josefine_ernestine@yahoo.com) <sup>2</sup> dan [herbycalvin@ukipaulus.ac.id](mailto:herbycalvin@ukipaulus.ac.id) <sup>3</sup>

**Corresponding Author:** [alfidanallotumimba@gmail.com](mailto:alfidanallotumimba@gmail.com)

### Abstrak

Peningkatan profesionalisme kinerja mandor tentunya tidak dapat dilakukan secara parsial, namun proses ini menuntut peningkatan secara menyeluruh. Upaya peningkatan tersebut harus didasarkan pada visi, misi dan strategi yang tepat. Oleh karena itu, sangat penting untuk memantau kinerja mandor. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berupaya menggambarkan peristiwa nyata dan diawali dengan survei atau pengumpulan data, yang didukung dengan wawancara langsung dengan peneliti. Menurut data analisa dan pembahasan yang dilaksanakan, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi X dan Kinerja Mandor Y yang berisi masing-masing 10 pertanyaan mengenai motivasi mandor terhadap pekerjaan bahwa terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid yang mungkin terjadi karena pola persebaran data yang tidak sama. Berdasarkan analisis reliabilitas kedua variabel diperoleh pertanyaan yang valid tentang penyebab keterlambatan proyek konstruksi.

**Kata kunci :** Motivasi, Kinerja Mandor, Variabel

### Abstract

*Increasing the professionalism of foreman performance certainly cannot be done partially, but this process requires overall improvement. These improvement efforts must be based on the right vision, mission and strategy. Therefore, it is very important to monitor the performance of the foreman. This research uses descriptive research. Descriptive research is research that attempts to describe real events and begins with a survey or data collection, which is supported by direct interviews with researchers. According to the data analysis and discussion carried out, this research can conclude that the variables motivation Based on the reliability analysis of the two variables, valid questions were obtained about the causes of construction project delays.*

**Keywords :** Motivation, Foreman Performance, Variables

## PENDAHULUAN

Dengan dimulainya era globalisasi, hampir semua aspek berkembang pesat dan menghadapi persaingan yang ketat. Persaingan di bidang jasa konstruksi juga semakin ketat. Agar kontraktor jasa konstruksi mempunyai peluang, mereka harus meningkatkan kualitas dan membangun kepercayaan masyarakat. Agar dapat bersaing di pasar industri konstruksi, ada beberapa cara untuk memastikan untuk memiliki peralatan dan perlengkapan yang tepat agar memenuhi spesifikasi, sumber daya berkualitas, dan yang terpenting, orang-orang yang

menggerakkan perusahaan. Tanpa pemanfaatan sumber daya manusia, sebaik apapun alat dan bahannya, hasil yang baik tidak akan tercapai.

Proyek adalah sekelompok kegiatan yang dihubungkan bersama untuk mencapai hasil akhir tertentu dengan dimensi waktu, fisik, dan biaya (Dwinka, 2018). Contohnya adalah proyek konstruksi yang dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan pelaksanaan proyek adalah kepuasan pelanggan, karena proyek bermula dari ide pemilik dan menciptakan peluang bisnis bagi pemilik dan karyawan proyek.

“Analisis Apa Pengaruh Kerja Mdanor Untuk Kualitas Proyek Konstruksi Di Kota Tarakan”, yang menjadi pengaruh Kualitas Pekerjaan Konstruksi di Kota Tarakan ada dalam Faktor Kemampuan kerja berupa pembacaan dan pemahaman mdanor terhadap gambar kerja, kemampuan serta keterampilan pada saat bekerja, kemampuan meminimalisir material dengan baik dan kemampuan mengkoordinasikan alat dengan baik, serta kemampuan dalam pemecahan masalah yang ada dilapangan. [1]. Menurut Mushthofa, yang menjadi acuan kerja mdanor yang berpengaruh terhadap kualitas proyek dilihat dari keahlian, kedisiplinan kerja, interaksi mdanor dengan pekerja lainnya serta keahlian fisik dan kemampuan intelektual seorang mdanor. [2]. Penelitian oleh Nuqi dan Intan, Menurut perhitungan yang dilakukan, pengaruh kinerja mdanor terhadap kualitas proyek menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja mdanor dengan kualitas proyek sebesar 0,663 dan koefisien determinasi sebesar 0,663 (42,6%). Maksudnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja mdanor terhadap kualitas proyek. [3]. Menurut Jerianus Tanning, Studi ini menemukan adanya peningkatan produktivitas di lokasi sebesar 3% dibandingkan dengan SNI yang diterapkan dalam proyek pengembangan *Trans Studio Mall* Makassar. Dapat disimpulkan bahwa operasi pembesian kolom mempunyai produktivitas tenaga kerja yang lebih tinggi. [4]. Penelitian oleh Tri Santi, Dengan menghitung produktivitas kerja kolom secara akurat dan membandingkannya dengan stdanar (SNI 73942008), maka ditentukan nilai produktivitas lapangan sebesar 23% di atas stdanar acuan yang digunakan. Perbedaan yang besar ini mungkin disebabkan oleh rendahnya koefisien stdanar yang dipakai dalam SNI. [5] Studi oleh Cdanra Irawan, Sumber daya manusia dan mdanor memegang wewenang utama dalam memenuhi visi suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, mereka harus berupaya mencari metode dan kebijakan yang mampu dan bisa dalam proses peningkatan kerja mdanor. Kepuasan kerja mdanor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mdanor. [6]. Penelitian Adji Sigit Sutedjo, Penelitian ini menemukan bahwa faktor motivasi kerja sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan kontrak yang bekerja di PT. Intisari Kebun Sejahtera Ketika pekerja kontrak semakin termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya juga akan semakin baik. Pengaruh motivasi kerja terutama didasarkan pada kebutuhan fisiologis, kemudian disusul adanya rasa aman, pengakuan, aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial. [7]. Studi Hariyono Seputro Youngky Pratama, adapun yang menjadi pengaruh kemampuan mdanor untuk kualitas kinerja pada pekerjaan konstruksi di Malangraya adalah keterampilan, kemampuan pribadi, dan kemampuan manajemen. [8] Penelitian menurut Mohamed Angky Al Fajr, Variabel yang sangat berpengaruh untuk prestasi kerja ialah kebutuhan akan pembaruan, dengan rata-rata tingkat dampak sebesar 29,02%. Motivasi yang sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja pekerja konstruksi ialah kebutuhan aktualisasi diri, fisiologis, serta kebutuhan sosial. [9]. “Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pengembangan *Trans Studio Mall* Makassar”, menurut studi produktivitas tenaga kerja meningkat ketika indeks tenaga kerja mencapai 33%. Sebagai acuan perbandingan indeks produktivitas tenaga kerja, penelitian ini menggunakan SNI 7394-2008 dalam hal koefisien produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja di lapangan. Kesimpulannya, keproduktifan pekerjaan bekisting kolom dalam proyek pembangunan *Trans Studio Mall* Makassar adalah produktif dengan indeks keproduktifannya sebesar 1,33 dibandingkan produktivitas SNI 7394-2008. [10]

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Lokasi Penelitian

Proyek ini beralamatkan di Jl. Antang Raya Kec. Manggala Makassar.



Gambar 1. Lokasi Penelitian

### B. Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu :

#### a. Data primer

Asal data ialah data yang akan digunakan langsung di lapangan dalam penelitian tersebut.

##### 1) Observasi

Observasi dilakukan dengan mendatangi langsung lokasi dan memperoleh data faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mdanor.

##### 2) Wawancara (*Interview*)

Pada tahap wawancara ini dilakukan dengan wawancara dengan pelaksana lapangan. Metode *interview* yang digunakan adalah *interview* bebas terpimpin. Yang dipertanyakan tidak terikat pada acuan *interview*, dan mampu memperdalam dan mengembangkan lebih lanjut pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mdanor, tergantung situasi dan kondisi tempat kerja.

##### 3) Penyebaran kuesioner

Penyebaran kuesioner difungsikan agar mendapatkan informasi yang ada kaitannya dengan faktor pengaruh motivasi terhadap mdanor pada proyek tempat penelitian.

#### b. Data Sekunder

Berisi data yang diperoleh dari sumber data tidak langsung yang dapat menjadi referensi tambahan dan melengkapi hasil pengumpulan data. Sumber data sekunder yang digunakan adalah pelaporan.

### C. Tahapan dan Langkah Penelitian

Menganalisis data lapangan untuk meperoleh faktor pengaruh motivasi terhadap kinerja mdanor menggunakan Metode Regresi Linier untuk dibahas dalam poin pembahasan, dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan untuk menjawab tujuan penulisan, saran akan dikemukakan sehubungan dengan penelitian ini.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Tinjauan Umum

Bagian ini memberikan penjelasan mengenai objek yang akan diteliti, data yang dihasilkan, dan interpolasi data. Menganalisis data adalah bagian utama dalam mempersiapkan skripsi. Analisa tersebut memberikan suatu kesimpulan yang memberikan penjelasan utuh mengenai hasil atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada pendahuluan pembukaan. Pada studi, kusioner yang akan di bagikan terdiri dari 2 jenis yaitu motivasi dan ketenagakerjaan, masing-masing dari item tersebut terdiri dari pertanyaan 10 pertanyaan.

### B. Deskripsi Responden

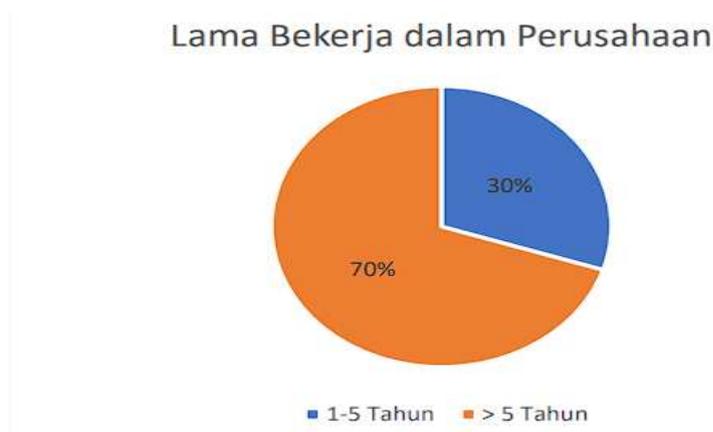
Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 10 Orang dimana 2 orang ,mdanor yaitu mdanor untuk pemasangan yudit dan mdanor untuk pengecoran dan 8 orang pekerja. Berikut adalah karakteristik dari masing-masing responden :

#### a. Karakteristik Responden Menurut Waktu Bekerja

Akurat atau tidaknya jawaban responden tergantung pada keahliannya. Keterampilan ini diperoleh melalui pengalaman profesional di Lokasi kerja. Disimpulkan bahwa lamanya seseorang bekerja, keterampilan yang dimiliki akan mengalami peningkatan. Sebab itu, responden akan dikelompokkan menurut waktu bekerja dalam perusahaan, terlihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Waktu Bekerja

No	Waktu Bekerja	Total Responden	Presentasi (%)
1	1-5 Tahun	3	30
2	>5 Tahun	7	70
	Jumlah	10	100%



Gambar 2. Diagram Waktu Bekerja

#### b. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

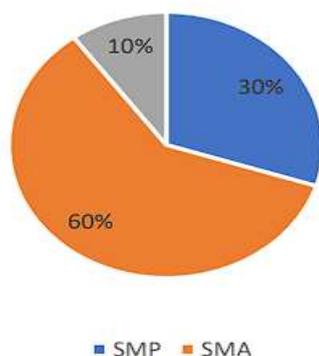
Tingkat pendidikan responden mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap proses mengambil suatu tindakan. Ada beberapa yang perlu dipertimbangkan saat menentukan keputusan, termasuk menilai kematangan emosi responden. Tingkat pendidikan responden diperlihatkan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	3	30

2	SMA	6	60
3	D3	1	10
Total		10	100%

Pendidikan Terakhir



Gambar 3. Pendidikan Terakhir 3.

c. Karakteristik Responden Menurut Umur

Dikelompokkannya usia para penjawab agar diketahui persebaran kelompok umur responden. Pada studi ini umur penjawab dikelompokkan dalam tabel di bawah ini

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20-35 Tahun	2	20
2	35-55 Tahun	5	50
3	>55 Tahun	3	30
Total		10	100%

Usia Responde



Gambar 4. Usia Responden

C. Variabel Penelitian

Berdasarkan kusioner tersebut akan dibentuk variabel bebas agar faktor bisa dianalisa, faktor ini merupakan 2 item pertanyaan untuk motivasi diberi variabel independen (X) untuk setiap pertanyaanya diberi variabel (X1,X2....X10) dan untuk kedisiplinan diberi variabel dependen (Y) untuk setiap

pertanyaan diberi variabel (Y11,Y2,Y3....Y10). Analisa data ini dikerjakan dengan bantuan aplikasi *Microsoft Excel*.

#### D. Data Analisis

##### a. Uji Validitas

Agar kevalidtannya diketahui, menurut pernyataan yang diajukan dalam bentuk kuesioner yang diberikan untuk penjawab responden akan di uji validitas untuk faktor-faktor pada kelompok variabel yang memakai *Microsoft Excel*. Ketentuan uji validitas secara singkat (*rule of thumb*) adalah 0,632. Apabila korelasi lebih besar dari 0,632 maka kuesioner/pertanyaan yang dibuat dikatakan sah/valid (Bambang Setiaji, 2008 : 25).

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai dalam menentukan apakah alat ukur yang digunakan akurat, stabil, dan konsisten. Alat yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel jika *cronbach's alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan perhitungan uji validitas yang telah dilakukan maka untuk variabel yang tidak valid akan dihilangkan untuk pengujian ini.

##### c. Uji Regresi

Nilai yang 31 digunakan pada uji ini merupakan hasil total dari masing-masing jawaban responden untuk setiap angket pertanyaan. Berikut adalah tabel variabel total :

Tabel 4. Variabel Total

X	Y
38	35
44	40
34	40
48	35
28	44
40	37
40	49
49	40
44	50
35	41

## PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis uji validitas diketahui bahwa variabel motivasi X1 dan Kinerja Mdanor Y yang berisi masing-masing 10 pertanyaan mengenai motivasi mdanor terhadap pekerjaan bahwa terdapat beberapa pertanyaan yang tidak valid yang mungkin terjadi karena pola persebaran data yang tidak sama.
2. Analisis reliabilitas kedua variabel menunjukkan bahwa bagian pertanyaan yang sah tentang faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan proyek konstruksi menunjukkan nilai yang *reliabel* sehingga keduanya mendapat nilai kriteria interval sangat tinggi.
3. Menurut pengujian regresi sederhana, ada korelasi yang signifikan antara motivasi dan pengujian Regresi Sederhana terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja mdanor seperti pada grafik  $y = -0,1114x + 0,0196$

## KESIMPULAN

Menurut hasil analisa data dan pembahasan yang sudah dilaksanakan pada penelitian dengan metode regresi linier melalui pengujian validitas dan reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa Faktor Motivasi Mdanor berpengaruh terhadap pelaksanaan Proyek Rekonstruksi Jalan Ruas Jalan Antang Raya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Eko Prihartanto, Iif Ahmad Syarif, dan Edy Utomo, “Analisa Pengaruh Kinerja Mdanor Terhadap Kualitas Proyek Konstruksi Di Kota Tarakan,” *JCI*, vol. 1, no. 3, pp. 217–224, Nov. 2021, doi: 10.53625/jcijurnalcakrawalaindonesia.v1i3.603.
- [2] . M., “Analisa Pengaruh Kinerja Mdanor Terhadap Kualitas Proyek Konstruksi Di Kota Tuban,” *Extrapolasi*, vol. 8, no. 02, Dec. 2015, doi: 10.30996/exp.v8i02.984.
- [3] N. I. Khusna dan I. Mayasari, “Analisa Pengaruh Kinerja Mdanor Terhadap Kualitas Proyek Kontruksi Di Kota Surabaya,” *Dearsip*, vol. 2, no. 1, pp. 1–7, May 2022, doi: 10.52166/dearsip.v2i1.3350.
- [4] J. Tanning, J. Mara, dan H. A. I. Sopacua, “Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Proyek Trans Studio Mall Makassar,” *pcej*, vol. 4, no. 2, Jun. 2022, doi: 10.52722/pcej.v4i2.461.
- [5] T. Santi, J. Mara, dan Meti, “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Gedung Apartemen Bdanaraya,” *pcej*, vol. 5, no. 2, pp. 284–293, Jun. 2023, doi: 10.52722/pcej.v5i2.637.
- [6] C. Irawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi,” *JMM*, vol. 12, no. 1, p. 668, Feb. 2017, doi: 10.29406/jmm.v12i1.439.
- [7] A. S. Sutedjo dan A. P. Mangkunegara, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera,” *Bisma (Bisnis Manaj.)*, vol. 5, no. 2, p. 120, Jun. 2018, doi: 10.26740/bisma.v5n2.p120-129.
- [8] H. S. Youngky Pratama, S. Murni Dewi, dan R. Anwar, “Pengaruh Kompetensi Mdanor Terhadap Kualitas Pelaksanaan Kontruksi Gedung Di Malang Raya,” *JMTS*, vol. 10, no. 2, Mar. 2014, doi: 10.22219/jmts.v10i2.1788.
- [9] M. A. Al Fajr dan M. Al Dianty, “Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Intrinsik Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi,” *WIDYAKALA JOURNAL*, vol. 7, no. 1, p. 13, Mar. 2020, doi: 10.36262/widyakala.v7i1.228.
- [10] M. U. B. Pata, J. Mara, dan H. C. P. Tiyouw, “Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pengembangan Trans Studio Mall Makassar,” *pcej*, vol. 4, no. 4, pp. 556–563, Dec. 2022, doi: 10.52722/pcej.v4i4.538.