Teknika 20 (3): 627-638

JURNAL TEKNIKA
ISSN: 0854-3143
e-ISSN: 2622-3481
Journal homepage: http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/teknika
Journal Email: teknika@polsri.ac.id

Identifikasi Motivasi Kerja Tenaga Proyek Revitalisasi TK: Perbandingan Wilayah Perkotaan dan Perdesaan Kabupaten Banggai

Ni Made Ayu Juli Andjani [*1], Fiisyatin Rodiah [2]

[*1,2] Teknik Sipil, Universitas Tadulako, Kota Palu, Indonesia
*Email Penulis Korespondensi: ni.made.ayu@untad.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi swakelola, khususnya pada proyek revitalisasi fasilitas pendidikan skala kecil di wilayah dengan karakteristik geografis berbeda. Penelitian ini bertujuan menganalisis perbedaan motivasi kerja pada proyek revitalisasi Taman Kanak-Kanak (TK) di Kabupaten Banggai, membandingkan wilayah perkotaan (Kota Luwuk) dan kecamatan (Toili). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif dengan 40 responden dari tim swakelola dan tenaga kerja lapangan. Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dianalisis menggunakan Independent Sample T-Test untuk uji beda, serta metode Relative Importance Index (RII) untuk menentukan prioritas faktor motivasi. Hasil menunjukkan rata-rata motivasi kerja di Luwuk sebesar 81,95%, lebih tinggi dibandingkan Toili sebesar 76,625%, dengan perbedaan signifikan secara statistik (p = 0,00000441). Di Luwuk, faktor dominan adalah kebebasan bekerja tanpa aturan mengekang dan ketersediaan alat/material kerja memadai. Di Toili, faktor utama adalah ketersediaan pencahayaan, catu daya, dan air bersih, serta penjadwalan kerja yang realistis. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan motivasi tenaga kerja swakelola perlu disesuaikan dengan karakteristik wilayah untuk mendukung efisiensi dan kelancaran pelaksanaan proyek.

Kata kunci*—Motivasi tenaga kerja, Produktivitas konstruksi, Proyek swakelola, Relative Importance Index (RII), Wilayah perkotaan, Wilayah perdesaan*

Abstract

Work motivation is one of the key determinants of labor productivity in self-managed (swakelola) construction projects, particularly in small-scale educational facility revitalization projects carried out in regions with differing geographical characteristics. This study aims to analyze differences in work motivation on the revitalization project of a Kindergarten (TK) in Banggai Regency, comparing an urban area (Luwuk City) and a rural sub-district (Toili). The study employed a comparative quantitative approach involving 40 respondents consisting of self-managed team personnel and field workers. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, analyzed using an Independent Sample T-Test to examine differences, and the Relative Importance Index (RII)method to determine the priority of motivational factors. The results show that the average work motivation

Received: April 27, 2026; Online Available: September 14, 2026

in Luwuk was 81.95%, higher than in Toili at 76.625%, with a statistically significant difference (p = 0.00000441). In Luwuk, the dominant factors were freedom to work without restrictive regulations and the availability of adequate work tools/materials. In Toili, the main factors were the availability of lighting, power supply, and clean water, as well as realistic work scheduling. These findings confirm that the management of self-managed labor motivation needs to be tailored to regional characteristics to support the efficiency and smoothness of project implementation.

Keywords—*Labor motivation, Construction productivity, Self-managed project (swakelola), Relative Importance Index (RII), Urban area, Rural area*

1. PENDAHULUAN

Swakelola adalah metode pengadaan barang/jasa yang pelaksanaannya dilakukan secara mandiri oleh kementerian, lembaga, atau perangkat daerah; oleh kementerian, lembaga, atau perangkat daerah lainnya; oleh organisasi kemasyarakatan; ataupun oleh kelompok masyarakat, sebagaimana diatur dalam [1].

Dalam konteks penelitian ini, kegiatan swakelola tersebut berlangsung di wilayah perkotaan, sehingga pemahaman mengenai konsep kota menjadi relevan untuk dibahas. Kota (*city*) dapat didefinisikan berdasarkan tiga sudut pandang, yaitu ukuran penduduk, fungsi politik, dan ciri kehidupan sosialnya [2] Kedua sudut pandang pertama ukuran penduduk dan fungsi politik bersifat tampak (*tangible*), karena dapat dilihat langsung dari konsentrasi penduduk serta pusat aktivitas politik dan ekonomi di suatu wilayah. Sebaliknya, sudut pandang ketiga bersifat tidak tampak (*intangible*), yaitu organisasi sosial yang mencakup pola tempat tinggal, interaksi antarwarga, dan gaya hidup masyarakat kota [2]. Ketiga sudut pandang ini menunjukkan bahwa kota tidak hanya dapat dipahami dari sisi fisik atau administratifnya semata, melainkan juga sebagai entitas sosial dengan karakter kehidupan (*urban*) yang khas.

Selain kota, wilayah desa juga menjadi bagian penting untuk dipahami dalam konteks penelitian ini, karena pemahaman mengenai karakteristik kota dan desa tersebut menjadi dasar untuk mengidentifikasi motivasi kerja tenaga proyek revitalisasi TK di wilayah perkotaan dan perdesaan Kabupaten Banggai.

Desa dapat didefinisikan secara etimologis maupun yuridis. Kata "desa" berasal dari bahasa Sansekerta "dhesi" (tanah kelahiran), sementara dalam bahasa Inggris village diartikan sebagai kumpulan rumah/toko di wilayah pedesaan. Secara yuridis, UU Nomor 6 Tahun 2014 mendefinisikan desa sebagai kesatuan masyarakat hukum berbatas wilayah yang berwenang mengatur pemerintahan dan kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal-usul, sejalan dengan PP Nomor 43 dan 60 Tahun 2014 [3].

Definisi ini berbeda dari [4] yang memposisikan desa sebagai unit pemerintahan terendah di bawah Camat. Secara sosiologis ekonomis, desa berfungsi sebagai lumbung bahan mentah dan tenaga kerja, meski kini mulai bergeser ke arah *rural industries*, sehingga desa dapat dipahami sebagai basis kehidupan sosial ekonomi yang bertumpu pada sektor agraris [3].

Kota dan desa memiliki karakteristik berbeda yang turut membentuk kondisi kerja dan motivasi tenaga kerja di masing-masing wilayah. Di kota, sumber daya dan pengawasan kerja lebih terstruktur dibanding desa yang masih terbatas infrastrukturnya. Perbedaan ini diduga memengaruhi motivasi tenaga kerja pada proyek berskala kecil, termasuk revitalisasi TK di Kabupaten Banggai, sehingga perbandingan motivasi kerja antarwilayah menjadi penting untuk dikaji.

Motivasi tenaga kerja merupakan tantangan utama dalam proyek skala kecil di wilayah berkembang, khususnya pada revitalisasi fasilitas pendidikan seperti Taman Kanak-Kanak (TK). Faktor motivasi dan stabilitas pekerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya, dan karakteristik ekonomi setempat. Tingginya perputaran tenaga kerja akibat kompensasi yang tidak kompetitif serta kondisi kerja yang kurang mendukung misalnya durasi kerja panjang dan minimnya pengawasan K3 [5] menghambat kelancaran proyek. Pemerintah

menekankan pemerataan infrastruktur untuk mengurangi kesenjangan pembangunan melalui RPJMN 2020–2024 [6].

Motivasi terbukti menjadi faktor penting dalam kinerja tenaga kerja. Motivasi mendorong dedikasi pekerja dan menjadi indikator pencapaian target organisasi. Studi di Kabupaten Pangkep menunjukkan lima faktor dominan: upah memadai, fasilitas kerja, ketepatan gaji, hubungan interpersonal, dan instruksi jelas [7]. Namun, pengukuran motivasi sulit diterapkan karena sifatnya subjektif dan dipengaruhi faktor sosial, budaya, dan karakter individu [8] sementara pekerja harian lepas memerlukan pengelolaan motivasi yang ketat untuk menekan absensi [9]. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis motivasi berdasarkan kondisi lingkungan kerja, karakteristik ekonomi, dan ketersediaan sumber daya, sehingga strategi manajemen tenaga kerja dapat disesuaikan secara kontekstual.

Mengacu pada [10], menemukan motivasi kerja berpengaruh signifikan (71,7%) terhadap kinerja pegawai Desa Sukamulya, Bekasi, namun terbatas pada konteks administratif desa dan belum menyentuh proyek pembangunan fisik. Lebih lanjut [11], memperkuat hal ini dengan menegaskan hubungan ekonomi kota-desa yang saling bergantung, meski kajiannya masih literatur dan belum menyentuh motivasi kerja secara empiris.

Dengan demikian, terdapat gap penelitian: belum ada studi yang mengkaji motivasi kerja tenaga proyek revitalisasi TK sekaligus membandingkannya antara wilayah perkotaan dan perdesaan. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi dan membandingkan motivasi kerja tenaga proyek revitalisasi TK di Kabupaten Banggai.

Mengacu pada [12] membagi motivasi menjadi faktor motivator (*intrinsik*) seperti pencapaian dan tanggung jawab yang mendorong kepuasan serta kinerja maksimal, dan faktor higienis (*ekstrinsik*) seperti upah dan lingkungan kerja yang mencegah ketidakpuasan namun tidak meningkatkan motivasi jangka panjang. Keseimbangan keduanya krusial untuk produktivitas yang berkelanjutan.

Tinjauan global menunjukkan penelitian motivasi konstruksi banyak dilakukan di Asia, Eropa, Afrika, dan Amerika, dengan faktor utama mencakup penghargaan, hubungan kerja, peluang promosi, keamanan kerja, supervisi, gaji, dan lingkungan kerja kondusif [13]. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapannya di konteks proyek yang memperhatikan kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sumber daya, dan karakteristik ekonomi lokal.

Di industri konstruksi Kuwait, keamanan kerja menjadi faktor motivasi utama, diikuti upah dan promosi, dengan persepsi yang berbeda antar gender dan jabatan [14], memberikan insight bagi perumusan strategi SDM yang adaptif. Penelitian ini menawarkan wawasan baru karena berfokus pada renovasi sekolah kecil (TK), bidang yang jarang dibahas dalam manajemen konstruksi, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja, keterbatasan sumber daya, dan karakteristik ekonomi lokal untuk mengidentifikasi faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang relevan.

Penelitian ini penting sebagai landasan bagi pengelola proyek dan pemerintah daerah dalam merumuskan strategi SDM yang adaptif guna menekan *turnover* dan absensi yang menghambat proyek infrastruktur pendidikan [5], sekaligus mendukung target SDGs dalam memperkecil kesenjangan fasilitas kota-desa. Dengan menghadirkan perspektif dari Kabupaten Banggai, penelitian ini memperkaya basis data manajemen konstruksi Asia Tenggara serta menjadi acuan metodologis bagi studi komparatif serupa di negara berkembang lainnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif untuk menganalisis motivasi tenaga kerja pada proyek revitalisasi TK sistem swakelola di Kabupaten Banggai, membandingkan wilayah *Urban* (Kota Luwuk) dan Rural (Kecamatan Toili). Penelitian ini melibatkan 40 responden yang dipilih melalui teknik *purposive* sampling, terbagi secara merata ke dalam dua lokasi penelitian, yaitu Kota Luwuk (n = 20) dan Kecamatan Toili (n = 20).

Pada masing-masing lokasi, responden terdiri dari unsur tim swakelola sebanyak 7 orang (1] kepala sekolah dan 6 anggota Tim P2SP) serta tenaga kerja lapangan sebanyak 13 orang (1

kepala tukang, 5 tukang, dan 7 buruh), sehingga total keseluruhan berjumlah 14 personel tim swakelola dan 26 tenaga kerja. Pembagian responden yang seimbang antar lokasi ini dimaksudkan untuk mendukung analisis *Independent Sample T-Test* dalam membandingkan motivasi kerja antara wilayah perkotaan (Luwuk) dan wilayah perdesaan (Toili).

Data seperti pada Tabel 1 dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin yang mencakup faktor upah, fasilitas, hubungan interpersonal, dan instruksi kerja.Kualitas instrumen dijamin melalui uji validitas r_{hitung} > r_{tabel} dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* $\propto >$ 0,60). Untuk menguji hipotesis perbedaan motivasi antarwilayah, digunakan Independent Sample T-Test dengan membandingkan *p-value* terhadap tingkat signifikansi $\propto$. Mengacu pada prinsip [18] penarikan kesimpulan menggunakan terminologi "signifikan secara statistik" guna memastikan ketepatan metodologis terhadap dinamika lapangan. Terakhir, analisis *Relative Importance Index* (RII) diterapkan untuk menentukan peringkat faktor motivasi paling dominan di wilayah *Urban* dan *Rural*. Perhitungan indeks ini, yang berfungsi sebagai dasar strategi motivasi adaptif bagi pengelola swakelola, dilakukan menggunakan rumus pada Persamaan (1).

$$\text{RII} = \frac{\sum W}{A\ X\ N} \quad (1)$$

di mana :

$\sum W$ = bobot skor dari responden,
A = skor tertinggi pada skala Likert (5),
N = jumlah responden pada masing-masing kelompok wilayah (bukan jumlah total 40 responden).

Tabel 1 Daftar Pertanyaan Instrumen Penelitian

Kode Variabel	Faktor Motivasi	Kode Indikator	Butir Pernyataan	Sumber
X1	Kompensasi Dan Keuangan	1	Upah atau gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup.	[6] [15] [16]
		2	Perusahaan memberikan bonus, upah tambahan, atau penghargaan bagi pekerja berprestasi..	[16] [17]
		3	Adanya jaminan sosial dan tunjangan kesehatan bagi karyawan.	[17]
X2	Lingkungan Kerja Dan Keselamatan (K3)	4	Tersedianya fasilitas keselamatan (K3) dan jaminan kecelakaan kerja yang memadai.	[5] [18][19]
		5	Kondisi kebersihan lapangan dan sirkulasi udara di lokasi kerja sudah baik.	[5] [19]
		6	Tersedianya pencahayaan, catu daya (listrik), dan air bersih yang cukup di lapangan.	[15]
		7	Kondisi cuaca dan lingkungan fisik (suhu, hujan, ketinggian) tidak menghambat semangat kerja.	[15]
		8	Tersedianya fasilitas alat kerja dan material yang berkualitas serta memadai.	[15] [16]
X3	Sistem Dan Manajemen Proyek	9	Beban jam kerja lembur masih dalam batas wajar dan tidak berlebihan.	[15] [20]

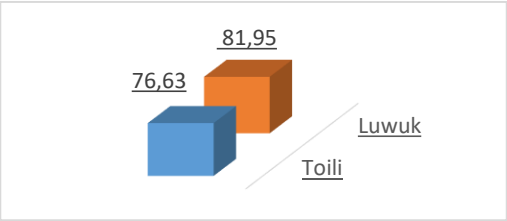
		10	Penjadwalan rencana kerja realistis dan tidak terlalu padat (terlalu memicu stres).	[15] [20]
		11	Gambar kerja dan dokumen instruksi proyek sangat jelas dan mudah dipahami.	[15]
		12	Perencanaan lapangan sesuai dengan kondisi nyata (minim perbedaan rencana vs lapangan).	[20]
		13	Adanya kebebasan dalam bekerja tanpa peraturan yang terlalu mengekang.	[19]
		14	Perusahaan bersikap adil dan tidak membedakan antar satu karyawan dengan lainnya.	[18]
		15	Adanya ruang untuk saling mendengarkan masukan antar rekan kerja demi kemajuan proyek.	[18]
X4	PENGEMBANGAN DIRI DAN PENGHARGAAN	16	Perusahaan memberikan pujian atas hasil kerja dan pengembangan pribadi karyawan.	[17]
		17	Adanya kesempatan untuk mempelajari metode atau pekerjaan baru di lapangan.	[19]
		18	Lokasi kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja secara efektif.	[6] [20]

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian [3]. Reliabilitas merupakan sebuah uji untuk mengukur sejauh mana instrumen memberikan hasil yang stabil dan konsisten. Pengujian ini penting karena mengacu pada konsistensi seluruh instrumen [3].

Uji validitas menunjukkan seluruh butir kuesioner motivasi tenaga kerja memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) berkisar (0,312–0,687), seluruhnya melampaui r tabel 0,264 (n=40, df=38, taraf signifikansi 5%). Dengan demikian, tidak ada butir yang perlu digugurkan. Uji reliabilitas menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar (0,812), jauh di atas standar minimum 0,600 [20] mengonfirmasi instrumen konsisten dan layak dilanjutkan ke analisis statistik berikutnya.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan menguji perbedaan tingkat motivasi kerja antara kedua lokasi proyek menggunakan *Independent Sample T-Test*. Hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja di Luwuk (81,95%, SD=3,15) signifikan lebih tinggi dibanding Toili (76,625%, SD=3,15), dengan *mean difference* 5,325 poin (95% CI: 3,31–7,34), t(38)=5,35, p<0,001 (p=0,00000441), dan *Cohen's* d=1,69 (efek sangat besar). Karena desain *cross sectional*, hasil ini hanya menunjukkan asosiasi antara lokasi proyek dan tingkat motivasi, bukan hubungan sebab-akibat variabel lain seperti karakteristik individu, skala proyek, atau kondisi ekonomi lokal turut mungkin berkontribusi.



Gambar 1 Nilai Perbedaan rata – rata

Gambar 1 memperlihatkan perbedaan tingkat motivasi kerja tenaga swakelola antara pusat Kota Luwuk dan Kecamatan Toili dapat dipahami melalui empat kategori indikator, yaitu kompensasi dan keuangan (X1), lingkungan kerja dan K3 (X2), sistem dan manajemen proyek (X3), serta pengembangan diri dan penghargaan (X4). Di Luwuk, motivasi kerja didorong oleh kesesuaian upah dan ketepatan waktu pembayaran, penerapan K3 yang lebih baik, serta sistem manajemen proyek yang formal dan terstruktur — ditandai penjadwalan realistis, interaksi kerja yang intensif dan profesional, serta pengawasan rutin yang memperkuat rasa keterlibatan dan keadilan. Kondisi ini turut membuka peluang pengembangan diri dan pengakuan kinerja yang lebih besar.

Sebaliknya, di Toili, keterbatasan anggaran dan ketidakpastian pembayaran menurunkan persepsi kesejahteraan; fasilitas K3 yang minim ditambah pengaruh cuaca meningkatkan beban kerja fisik; keterbatasan pengawasan dan komunikasi menyebabkan kesenjangan rencana-lapangan serta ruang menyampaikan masukan yang sempit; sementara variasi pekerjaan yang terbatas membuat dorongan pengembangan diri lebih rendah. Perbedaan motivasi ini merupakan hasil kombinasi keempat indikator tersebut, dan untuk mengidentifikasi indikator paling berpengaruh, dilakukan analisis lanjutan menggunakan *Relative Importance Index* (RII) yang hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Analisa RII dan Perankingan

Kode Variabel	Faktor Motivasi	Kode Indikator	Butir Pernyataan	Kota Luwuk		Kecamatan Toili	
				RII	Ranking	RII	Ranking
X1	Kompensasi Dan Keuangan	1	Upah atau gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan hidup.	93,5	11	83	14
		2	Perusahaan memberikan bonus, upah tambahan, atau penghargaan bagi pekerja berprestasi.	90	14	67,5	16
		3	Adanya jaminan sosial dan tunjangan kesehatan bagi karyawan.	95	10	65,5	17
X2	Lingkungan Kerja Dan Keselamatan (K3)	4	Tersedianya fasilitas keselamatan (K3) dan jaminan kecelakaan kerja yang memadai.	89,5	15	88,5	9

		5	Kondisi kebersihan lapangan dan sirkulasi udara di lokasi kerja sudah baik.	58,5	18	92,5	5
		6	Tersedianya pencahayaan, catu daya (listrik), dan air bersih yang cukup di lapangan.	79,5	16	95,5	1
		7	Kondisi cuaca dan lingkungan fisik (suhu, hujan, ketinggian) tidak menghambat semangat kerja.	77	17	86,5	10
		8	Tersedianya fasilitas alat kerja dan material yang berkualitas serta memadai.	98	2	89,5	8
X3	Sistem Dan Manajemen Proyek	9	Beban jam kerja lembur masih dalam batas wajar dan tidak berlebihan.	93,5	11	90,5	7
		10	Penjadwalan rencana kerja realistis dan tidak terlalu padat (terlalu memicu stres).	96,5	5	95	2
		11	Gambar kerja dan dokumen instruksi proyek sangat jelas dan mudah dipahami.	98	3	85,5	12
		12	Perencanaan lapangan sesuai dengan kondisi nyata (minim perbedaan rencana vs lapangan).	90,5	13	85	13
		13	Adanya kebebasan dalam bekerja tanpa peraturan yang terlalu mengekang.	98,5	1	91	6
		14	Perusahaan bersikap adil dan tidak membedakan antar satu karyawan dengan lainnya.	96,5	5	93	4
		15	Adanya ruang untuk saling mendengarkan masukan antar rekan kerja demi kemajuan proyek.	95,5	9	78,5	15
X4	PENGEMBANGAN DIRI DAN PENGHARGAAN	16	Perusahaan memberikan pujian atas hasil kerja dan pengembangan pribadi karyawan.	98,5	4	65	18
		17	Adanya kesempatan untuk mempelajari metode atau pekerjaan baru di lapangan.	97	5	94,5	3
		18	Lokasi kerja memiliki ruang gerak yang cukup untuk bekerja secara efektif.	96	8	86	11

3.1 Hasil dan Pembahasan Berdasarkan Perankingan Relative Importance Index (RII)

Untuk mengidentifikasi indikator motivasi kerja yang paling berpengaruh secara spesifik pada masing-masing wilayah, dilakukan analisis lanjutan menggunakan metode *Relative Importance Index* (RII) terhadap 18 butir pernyataan yang tercakup dalam empat variabel motivasi, yaitu kompensasi dan keuangan (X1), lingkungan kerja dan keselamatan kerja/K3 (X2),

sistem dan manajemen proyek (X3), serta pengembangan diri dan penghargaan (X4). Berbeda dengan hasil *Independent Sample* T-Test yang hanya menunjukkan perbedaan skor motivasi secara agregat antara Kota Luwuk dan Kecamatan Toili, analisis RII ini memungkinkan identifikasi indikator mana yang paling dominan membentuk motivasi kerja di masing-masing wilayah, sekaligus mengungkap pola-pola spesifik yang tidak selalu sejalan dengan asumsi umum bahwa wilayah perkotaan secara konsisten unggul pada seluruh aspek dibandingkan wilayah perdesaan. Hasil perhitungan RII untuk kedua wilayah proyek revitalisasi Taman Kanak-Kanak tersebut disajikan pada Tabel 2, dan pembahasannya diuraikan secara terpisah untuk masing-masing wilayah sebagai berikut.

3.2 Motivasi Kerja Tenaga Proyek di Kota Luwuk

Hasil analisis *Relative Importance Index* (RII) menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi dan keuangan (X1), tenaga proyek di Kota Luwuk memberikan penilaian tinggi pada seluruh butir pernyataan, dengan jaminan sosial dan tunjangan kesehatan mencapai RII 95 (peringkat 10) serta upah yang mencukupi kebutuhan hidup mencapai RII 93,5 (peringkat 11). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek finansial sudah cukup baik dipenuhi dalam proyek di wilayah perkotaan ini.

Pada variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja (X2), ditemukan pola yang bervariasi. Ketersediaan alat kerja dan material berkualitas memperoleh RII tertinggi pada variabel ini (RII 98, peringkat 2), namun kondisi kebersihan lapangan dan sirkulasi udara justru menjadi titik lemah dengan RII hanya 58,5 (peringkat 18, terendah dari seluruh butir pernyataan). Demikian pula, ketersediaan pencahayaan, listrik, dan air bersih (RII 79,5) serta ketahanan terhadap kondisi cuaca (RII 77) tergolong relatif rendah dibandingkan indikator lain. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun peralatan kerja tersedia memadai, kenyamanan fisik lapangan masih menjadi kelemahan utama di Luwuk.

Pada variabel sistem dan manajemen proyek (X3), Luwuk menunjukkan kinerja yang sangat baik, dengan kebebasan bekerja tanpa peraturan yang mengekang mencatatkan RII tertinggi dari keseluruhan penelitian (RII 98,5, peringkat 1). Kejelasan gambar kerja dan dokumen instruksi proyek juga memperoleh RII tinggi (98, peringkat 3), diikuti oleh sikap adil perusahaan dan penjadwalan kerja yang realistis (masing-masing RII 96,5, peringkat 5). Pola ini mengindikasikan bahwa sistem manajemen proyek yang terstruktur menjadi kekuatan utama pendorong motivasi kerja di wilayah ini.

Pada variabel pengembangan diri dan penghargaan (X4), pemberian pujian atas hasil kerja memperoleh RII 98,5 (peringkat 4), dan kesempatan mempelajari metode kerja baru mencapai RII 97 (peringkat 5). Secara umum, keempat variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja tenaga proyek di Luwuk didorong oleh sistem manajemen yang jelas, kompensasi yang memadai, dan pengakuan atas kinerja, meskipun kenyamanan kondisi fisik lapangan masih perlu ditingkatkan.

3.3 Motivasi Kerja Tenaga Proyek di Kecamatan Toili

Pada variabel kompensasi dan keuangan (X1), tenaga proyek di Kecamatan Toili menunjukkan penilaian yang jauh lebih rendah dibandingkan Luwuk pada seluruh butir pernyataan. Jaminan sosial dan tunjangan kesehatan memperoleh RII hanya 65,5 (peringkat 17), dan pemberian bonus atau penghargaan bagi pekerja berprestasi mencatatkan RII 67,5 (peringkat 16). Kedua indikator ini menempati peringkat terendah kedua dan ketiga dari seluruh butir pernyataan, mengindikasikan bahwa minimnya jaminan sosial formal dan sistem insentif menjadi titik lemah utama motivasi kerja di wilayah ini.

Berbeda dengan variabel sebelumnya, pada variabel lingkungan kerja dan keselamatan kerja (X2), Toili justru menunjukkan kinerja yang menonjol. Ketersediaan pencahayaan, catu daya, dan air bersih memperoleh RII tertinggi dari keseluruhan penelitian (RII 95,5, peringkat 1), diikuti oleh kondisi kebersihan lapangan dan sirkulasi udara yang juga tinggi (RII 92,5, peringkat 5). Ketahanan terhadap kondisi cuaca turut memperoleh penilaian baik (RII 86,5, peringkat 10).

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas keselamatan formal masih relatif terbatas, kenyamanan dasar lingkungan kerja fisik di Toili justru lebih unggul dibandingkan Luwuk.
Pada variabel sistem dan manajemen proyek (X3), penjadwalan kerja yang realistis memperoleh RII tinggi (95, peringkat 2) dan sikap adil perusahaan turut dinilai baik (RII 93, peringkat 4). Namun, ruang untuk saling mendengarkan masukan antar rekan kerja tergolong rendah (RII 78,5, peringkat 15), menunjukkan bahwa meskipun perencanaan kerja cukup baik, keterbukaan komunikasi dalam pengelolaan proyek masih menjadi kelemahan.

Pada variabel pengembangan diri dan penghargaan (X4), kesempatan mempelajari metode kerja baru memperoleh RII cukup tinggi (94,5, peringkat 3), namun pemberian pujian atas hasil kerja dan pengembangan pribadi karyawan justru mencatatkan RII terendah dari seluruh 18 butir pernyataan dalam penelitian ini (RII 65, peringkat 18). Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun kesempatan belajar di lapangan cukup tersedia, pengakuan formal atas kinerja pekerja sangat minim di Kecamatan Toili, sehingga motivasi kerja tenaga proyek di wilayah ini lebih banyak ditopang oleh kenyamanan lingkungan fisik dan kesempatan belajar informal, bukan oleh sistem kompensasi maupun penghargaan formal.
Berdasarkan pola RII pada keempat variabel di atas, dapat diperjelas lebih lanjut bagaimana kondisi nyata di lapangan secara langsung memengaruhi dorongan kerja buruh pada masing-masing wilayah, sebagaimana diuraikan berikut.

Temuan RII menunjukkan bahwa kondisi nyata di lapangan memengaruhi dorongan kerja buruh secara berbeda antara Luwuk dan Toili, tergantung aspek mana yang benar-benar terpenuhi di lokasi tersebut. Di Luwuk, dorongan kerja lebih banyak ditopang oleh kejelasan sistem kerja kebebasan bekerja tanpa aturan yang mengekang (RII 98,5) dan kejelasan dokumen instruksi (RII 98) serta ketersediaan alat dan material yang memadai (RII 98). Namun, kondisi fisik lapangan yang kurang nyaman, seperti kebersihan dan sirkulasi udara yang buruk (RII 58,5, terendah dari seluruh butir penelitian) serta minimnya pencahayaan dan ketahanan terhadap cuaca (RII 79,5 dan 77), menjadi faktor yang berpotensi menahan dorongan kerja meski sistem manajemennya sudah baik. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik langsung di lokasi kerja tetap menjadi kebutuhan dasar yang tidak bisa digantikan oleh kelengkapan sistem administratif semata.

Sebaliknya, di Toili, kondisi fisik lapangan justru menjadi kekuatan utama pendorong motivasi ketersediaan pencahayaan, listrik, dan air bersih mencatatkan RII tertinggi dari seluruh penelitian (95,5), didukung kebersihan lapangan (92,5) dan ketahanan cuaca (86,5) yang juga tinggi. Kondisi ini tampaknya mengompensasi lemahnya sistem kompensasi formal (jaminan sosial RII 65,5, bonus RII 67,5) dan minimnya pengakuan atas kinerja (RII 65, terendah dari seluruh penelitian). Dengan kata lain, di wilayah kecamatan, pemenuhan kebutuhan dasar lapangan menjadi pendorong utama semangat kerja buruh, menggantikan peran insentif formal yang di wilayah perkotaan justru sudah lebih terpenuhi. Berdasarkan pola RII pada keempat variabel di atas, dapat diperjelas lebih lanjut bagaimana kondisi nyata di lapangan secara langsung memengaruhi dorongan kerja buruh pada masing-masing wilayah, sebagaimana diuraikan berikut.

Temuan RII menunjukkan bahwa kondisi nyata di lapangan memengaruhi dorongan kerja buruh secara berbeda antara Luwuk dan Toili, tergantung aspek mana yang benar-benar terpenuhi di lokasi tersebut. Di Luwuk, dorongan kerja lebih banyak ditopang oleh kejelasan sistem kerja kebebasan bekerja tanpa aturan yang mengekang (RII 98,5) dan kejelasan dokumen instruksi (RII 98) serta ketersediaan alat dan material yang memadai (RII 98). Namun, kondisi fisik lapangan yang kurang nyaman, seperti kebersihan dan sirkulasi udara yang buruk (RII 58,5, terendah dari seluruh butir penelitian) serta minimnya pencahayaan dan ketahanan terhadap cuaca (RII 79,5 dan 77), menjadi faktor yang berpotensi menahan dorongan kerja meski sistem manajemennya sudah baik. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik langsung di lokasi kerja tetap menjadi kebutuhan dasar yang tidak bisa digantikan oleh kelengkapan sistem administratif semata.

Sebaliknya, di Toili, kondisi fisik lapangan justru menjadi kekuatan utama pendorong motivasi — ketersediaan pencahayaan, listrik, dan air bersih mencatatkan RII tertinggi dari seluruh penelitian (95,5), didukung kebersihan lapangan (92,5) dan ketahanan cuaca (86,5) yang

juga tinggi. Kondisi ini tampaknya mengompensasi lemahnya sistem kompensasi formal (jaminan sosial RII 65,5, bonus RII 67,5) dan minimnya pengakuan atas kinerja (RII 65, terendah dari seluruh penelitian). Dengan kata lain, di wilayah kecamatan, pemenuhan kebutuhan dasar lapangan menjadi pendorong utama semangat kerja buruh, menggantikan peran insentif formal yang di wilayah perkotaan justru sudah lebih terpenuhi.

4. KESIMPULAN

Motivasi kerja tenaga swakelola pada proyek revitalisasi TK berbeda signifikan antara Kota Luwuk dan Kecamatan Toili, dengan Luwuk menunjukkan tingkat motivasi lebih tinggi (81,95%) dibandingkan Toili (76,625%) dan besaran efek yang sangat besar (*Cohen's* d = 1,69). Namun, karena sifat penelitian *cross sectional*, perbedaan ini hanya menunjukkan asosiasi, bukan hubungan sebab-akibat antara lokasi proyek dan motivasi kerja. Analisis RII menunjukkan bahwa prioritas faktor motivasi berbeda menurut karakteristik wilayah: tenaga kerja di Luwuk lebih termotivasi oleh sistem kerja yang terstruktur dan dukungan teknis, sementara tenaga kerja di Toili lebih termotivasi oleh kesiapan fasilitas dasar dan pengelolaan beban kerja yang realistis. Temuan ini menegaskan bahwa strategi peningkatan motivasi kerja pada proyek swakelola perlu dirancang secara kontekstual sesuai karakteristik wilayah, bukan bersifat seragam. Mengingat keterbatasan sampel dan cakupan penelitian, generalisasi temuan ke konteks proyek atau wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati.

5. SARAN

Penelitian ini masih menggunakan pendekatan deskriptif-komparatif melalui *Relative Importance Index (RII)* dan *Independent Sample T-Test*, sehingga belum mampu menguji hubungan sebab akibat antar faktor motivasi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan *Structural Equation* Modeling (SEM), *Partial Least Squares* (PLS), atau analisis regresi untuk menguji faktor yang benar-benar berpengaruh signifikan, serta melibatkan validasi ahli (*expert judgment*) guna memastikan indikator motivasi kerja lebih relevan dengan konteks proyek revitalisasi fasilitas pendidikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada Direktorat Jenderal PAUD, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah atas dukungan pendanaan dalam program Revitalisasi Sekolah, yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi yang tinggi juga penulis sampaikan kepada Tim Pelaksana Swakelola Revitalisasi Sekolah di wilayah Kecamatan Toili dan Kota Luwuk atas bantuan teknis, keterbukaan informasi, serta kerja sama yang luar biasa selama proses pengambilan data di lapangan. Tanpa dukungan dan bantuan dari semua pihak terkait, penelitian mengenai motivasi tenaga kerja konstruksi ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021.

[2] Universitas Terbuka. (t.t.). Sosiologi perkotaan (SOSI4308, Modul 1). Universitas Terbuka.

[3] R. N. Amalia, R. S. Dianingati, and E. Annisaa', "Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi," *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, vol. 2, no. 1, pp. 9-15, May. 2022. https://doi.org/10.14710/genres.v2i1.12271

[4] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1979 tentang **Pemerintahan Desa**

[5] M. Djaelani and E. Retnowati, "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi," Jurnal Ilmiah SaFftyagraha, vol. 5, no. 2, pp. 32-38, 2022.

[6] I. Mansyur, R. Serang, and M. Abdin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Revitalisasi Rumah Susun Gudmura Paldam Kota Ambon," *Menara: Jurnal Teknik Sipil*, vol. 18, no. 1, pp. 39-48, 2023.

[7] R. S. R. Arwah, Adik, Y. H. Mustakim, and J. Thoengsal, "Analysis of Factors of Work Motivation Influence on the Foreman's Performance in Building Projects (Case Study: Pangkep District Land Office)," Journal of Educational Science and Technology (EST), vol. 3, no. 1, pp. [Halaman], Feb. 2023.

[8] D. Apriani, F. Firdasari, and N. Fahriana, "Analisis Faktor-Faktor Motivasi Tenaga Kerja Pada Proyek Kontruksi Di KutacanE," Jurnal Teknik Sipil dan Teknologi Konstruksi, vol. 10, no. 1, pp. 24–36, 2024.

[9] A. P. Setiawan and A. Soekiman, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi Berdasarkan Latar Belakang Pekerja," Rekayasa Sipil, vol. 17, no. 2, pp. 119-127, 2023.

[10] Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 20(1). https://doi.org/10.46975/p35vq266

[11] Setiawati, T., & Fadjarajani, S. (2025). Pola Interaksi Wilayah Perkotaan dan Pedesaan dalam Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Masyarakat. Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa, 3(6), 415–424. https://doi.org/10.61722/jipm.v3i6.1680

[12] D. Karaferis, V. Aletras, M. Raikou, and D. Niakas, "Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals," *Materia Socio-Medica*, vol. 34, no. 3, pp. 216–224, 2022. doi: 10.5455/msm.2022.34.216-224.

[13] Nguuyen N. V. Tam, "Motivational Factors Affecting Construction Labor Productivity: A Review," Management Science and Business Decisions, vol. 1, no. 2, pp. 5–22, 2021, doi: 10.52812/msbd.31.

[14] E. Soliman dan H. Altabtai, "Employee motivation in construction companies in Kuwait," International Journal of Construction Management, vol. 23, no. 10, pp. 1665–1674, 2021.

[15] C. Faustine and M. Waty, "Peringkat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi," JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil, vol. 5, no. 3, pp. 681–692, 2022. doi: 10.24912/jmts.v5i3.19114.

[16] J. Gilbert, A. Eka, and S. Limanto, "Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg," Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil, vol. 11, no. 1, 2022.

[17] E. Marcelia, S. Efendi, and E. Sugiono, "Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar," Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, vol. 5, no. 2, pp. 598-613, 2022. doi: 10.32670/fairvalue.v5i2.2536.

[18] M. N. Ronalddo and M. A. Rizqi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Jaya Gung," Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, vol. 19, no. 1, pp. 139–153, 2024.

[19] Viliona Rahaya, "Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Konstruksi Menurut Teori Kebutuhan Abraham H Maslow (Proyek Smart Building Pusdiklatwas BPKP)", PCEJ, vol. 7, no. 2, pp. 302–307, Jun. 2025, doi: 10.52722/t55e4e68.

[20] M. T. Yuliantara, L. Lendra, and Dewantoro, "Analisis Faktor Tenaga Kerja pada Produktivitas Proyek Konstruksi di Masa Pandemi," Teknika, vol. 18, no. 2, pp. 77-85, 2023.

[21] S. Kwak, “Are only p-values less than 0.05 significant? A p-value greater than 0.05 is also significant!,” Journal of Lipid and Atherosclerosis, vol. 12, no. 2, pp. 89–95, May 2023, doi: https://doi.org/10.12997/jla.2023.12.2.89