

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN INDUSTRI KONSTRUKSI
DALAM DUA LINTAS BUDAYA**

DISERTASI



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan
Gelar Doktor Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
RIKI ADRIADI
NIM. 16193012**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

ABSTRACT

Riki Adriadi, 2019. *Productivity of Contruction Industry Work Employess in Two Cross Cultures.*

In the current era of digitalization, all fields of science are engaged in using sophisticated technology in order to deliver fast and straightforward work. In the completion of construction projects we often encounter complex problems, In general the factors that affect employee work productivity are (a) Low levels of employee motivation due to differences in two cultures (b) unresolved conflicts (c) Low entrepreneurial spirit of employees in taking advantage of existing opportunities (d) Failure of companies in managing Human Resources (HR), (e) Not yet formed leadership character between two employee cultures (d) The failure of the company in utilizing advanced technology today that is related to the completion of effective and efficient work. Weaknesses in considering labor productivity are caused by the productivity problems in the project are very complex and the internal and external factors that influence them. In this case in a construction project there are two different ethnicities and cultures, namely Minang culture and Sundanese culture, based on field observations There are several indicators as solutions to overcome them, namely (1) Employee Entrepreneurship Productivity, (2) Work Motivation, (3) Leadership , (4) Human Resources and (5) Work Information Technology. The method used is MANOVA Statistics (Multivariate of Variant analysis) with the results obtained, namely Cronbach's Alpha of 0.896 and Cronbach's Alpha Based on Standardized items amounting to 0.930 and Productivity determination coefficient of $R = 0.936a$ and R square of 0.875. and then realized in the SEM Model (Structural equations Modeling). The results presented in this dissertation are a model that is effective in increasing the work productivity of construction industry employees in two cross cultures. (especially the Minang work culture and Sundanese work culture).

Keywords : *Productivity, Entrepreneurship, Work Motivation, Leadership, Human Resources and Work Information Technology.*

ABSTRAK

Riki Adriadi, 2019. Produktivitas Kerja Karyawan Industri Konstruksi dalam dua Lintas Budaya. Disertasi Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Di era digitalisasi saat ini, semua Ranah ilmu berkecimpung menggunakan Teknologi yang canggih demi mengantarkan pekerjaan yang cepat dan lugas, Dalam penyelesaian proyek konstruksi sering kita jumpai permasalahan-permasalahan yang secara kompleks, secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah (a) Rendahnya tingkat motivasi karyawan karena adanya perbedaan dua budaya (b) konflik-konflik yang tidak dapat terpecahkan (c) Rendahnya jiwa *Entrepreneurship* karyawan dalam memanfaatkan peluang yang ada (d) Kegagalan perusahaan dalam mengatur Sumber Daya Manusia (SDM), (e) Belum terbentuknya karakter kepemimpinan antar dua budaya karyawan (d) Kegagalan perusahaan dalam memanfaatkan Teknologi yang maju saat ini yang terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang efektif dan efisien. Kelemahan dalam mempertimbangkan produktifitas tenaga kerja disebabkan karena masalah produktifitas di proyek sangat kompleks dan adanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya. Dalam hal ini dalam satu proyek konsruksiter dapat dua etnis dan budaya yang berbeda yaitu budaya Minang dan budaya Sunda, berdasarkan observasi di lapangan. Ada beberapa indikator sebagai solusi dalam mengatasinya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, yaitu (1) *Entrepreneurship* karyawan, (2) Motivasi Kerja, (3) Kepemimpinan, (4) Sumber Daya Manusia dan (5) Teknologi Informasi Kerja. Metode yang digunakan adalah Mix Metode Kuantitatif dan Kualitatif Statistik MANOVA (*Multivariat of Variant analysis*) dengan hasil yang didapat yaitu *Cronbach's Alpha* sebesar 0.896 dan *Cronbach's Alpha Based on Standarized items* adalah sebesar 0.930 dan koefisien determinasi Produktivitas sebesar $R = 0,936^a$ dan $R\ square$ sebesar 0,875. Dan kemudian direalisasikan dalam Model SEM (*Struktural equations Modelling*). Hasil yang disajikan dalam disertasi ini adalah sebuah Model yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan indutri konstruksi pada dua lintas budaya. (khususnya budaya kerja Minang dan Budaya kerja Sunda).

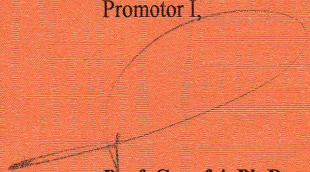
Kata kunci : Produktivitas, *Entrepreneurship*, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Kerja.

PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI

Mahasiswa	: Riki Adriadi
NIM	: 15193042
Program Studi	: Doktor (S3) PTK

MENYETUJUI

Promotor I,



Prof. Ganefri, Ph.D.
NIP. 19631217 198903 1 003

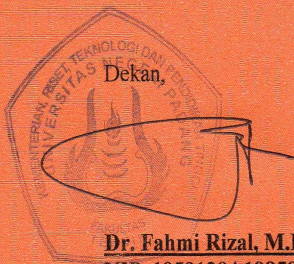
Promotor II,



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

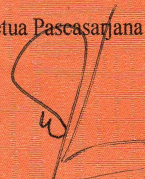
PENGESAHAN

Dekan,



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

Ketua Pascasarjana FT,



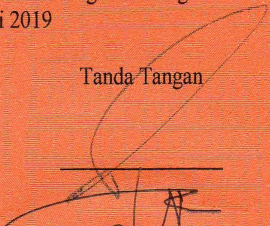
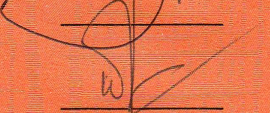
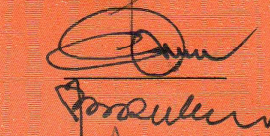
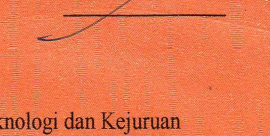
Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN DISERTASI**

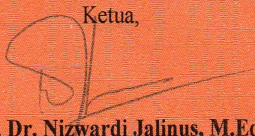
DISERTASI

Mahasiswa : Riki Adriadi
NIM : 15193042

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Disertasi
Program Doktor Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Hari: Rabu, Tanggal : 29 Juli 2019

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Ganefri, Ph.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.</u> (Penguji)	
4	<u>Prof. Dr. Agusti Efi, MA.</u> (Penguji)	
5	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Penguji)	
6	<u>Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D.</u> (Penguji)	
7	<u>Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.</u> (Penguji)	
8	<u>Prof. Dr. Eng. Ir. Zaidir, MS.</u> (Penguji Luar Institusi)	

Padang, 29 Juli 2019
Program Studi Doktor (S3) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertasi dengan judul **“Produktivitas Kerja Karyawan Industri Konstruksi dalam Dua Lintas Budaya”** Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Promotor dan Pembahas.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan acuannya di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 29 Juli 2019
Saya yang menyatakan,



Riki Adriadi
NIM. 15193042

KATA PENGANTAR

Dengan Asma Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, atas Kasih Sayang-Nya peneliti dapat menyelesaikan disertasi ini. Untuk itu peneliti ucapkan rasa syukur kehadiran-Nya seraya mengucapkan segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam, dengan terselesaikannya disertasi ini yang merupakan salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Doktor dalam Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW (*Allahumma Sholli'ala Muhammad Waala aali Muhammad*) yang telah membawa Al-Qur'an dan Sunnah sebagai cahaya Kehidupan umat Manusia. Judul yang diangkat dalam disertasi ini adalah **Produktivitas Kerja Karyawan Konstruksi dalam dua Lintas Budaya**. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa disertasi ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan dukungan dari beberapa pihak yaitu:

1. Prof. Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang dan juga selaku Promotor I yang telah memberikan banyak masukan dan bimbingannya dalam penelitian disertasi ini.
2. Prof. Dr. Agusti Efi, MA, Dr. Nurhasan Syah, M.Pd, Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku Pembahas yang telah memberikan bimbingan dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan disertasi ini.
3. Dr. Fahmi Rizal, M. Pd., MT selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang dan juga selaku Promotor II yang telah banyak memberikan masukan, arahan, koreksi serta motivasi sehingga bisa terus menyelesaikan penyusunan disertasi ini.
4. Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Prof. Dr. Eng, I.r. Zaidir., M.S selaku Penguji Luar Institusi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan disertasi ini.

6. Prof. Dr. Wakhinuddin, M.Pd, Prof. Dr. M. Giatman, MSIE, Rusnardi Rahmat Putra, ST., MT., Ph.D, Dr. Nengah Tela, ST., MT, dan Reza Ibrahim, ST., M.T, yang telah meluangkan waktu kepada peneliti dalam kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD).
7. Dosen-dosen beserta karyawan di lingkungan Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang, yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti.
8. Rekan-rekan Dosen dan teman seperjuangan, Angkatan 2015 khususnya di kelas A yang telah memberikan dukungan dan motivasinya sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini.
9. Orang Tua Tercinta, (Alm) Rupami dan (Almrh) Nurhayati binti Mansor, yang telah melahirkan dan membesarkan serta tak henti-hentinya mendoakan peneliti hingga ketitik ini.
10. Istri Tercinta, Tifani Ratu Firdaus, SE., MM, yang menjadi penyemangat dikala sedih, menjadi obat dikala sakit dan sebagai penyejuk dikala gundah, sempurnamu memberikan arti jalan hidupku ke arah yang lebih baik.
11. Mertuaku Drs. H. Firdaus Ilyas dan Hj. Zuraida yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi yang tinggi kepada peneliti ke jalan yang terbaik.
12. Marneti (Utih), Mardiaty (Onang), Pak Amrizal, Uni Elvera, Uda Defrijon, S.Kom, Delisusmita, Afdayeti dan Keluarga Besar saya (Alm) Drs. Mansor yang telah memberikan dukungan materiil dan moril kepada saya sehingga dapat menyelesaikan disertasi ini.
13. Adik Ipar Saya Putri Sari Firdaus, S.Ikom dan Suami, Manufer Putra Firdaus S.IP dan Istri, yang telah memberikan doa yang terbaik.
14. Anak-anak *Star Chicken* dan *Ambrose Barbershop* Simpang Ghia, Tabing serta Mas Momo, Mbak Belang, Arnol dan William, yang telah memberikan dukungan dan doanya.

Penelitian disertasi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan vokasi dan peningkatan usaha jasa konstruksi di indonesia, khususnya di Sumatera barat. Akhir kata, Semoga penelitian ini bermanfaat bawa

peneliti sendiri dan pembaca budiman. Kritik dan saran untuk membangun ke arah yang lebih baik sangat peneliti harapkan.

Padang, 29 Juli 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR DISERTASI	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN DISERTASI	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Konsep Produktivitas Kerja	14
2. Kewirausahaan (<i>Entrepreneurship</i>)	24
3. Motivasi Kerja	34
4. Kepemimpinan Kerja Karyawan (<i>Leadership</i>)	44
5. Sumber Daya Manusia (SDM) Karyawan	72
6. Teknologi Informasi Kerja	83
B. Tingkat Hubungan dengan Produktivitas	86
1. Hubungan <i>Entrepreneurship</i> terhadap Produktivitas	86
2. Hubungan Tingkat Motivasi Kerja terhadap	

Produktivitas	88
3. Hubungan Tingkat Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas	90
4. Hubungan Kepemimpinan terhadap Produktivitas	92
C. Lintas Budaya dalam Bekerja	94
1. Budaya dan Adat Minangkabau	95
2. Budaya dan Adat Jawa Barat (Sunda)	112
3. Rangkuman Perbedaan antara Karyawan Minang dengan Karyawan Sunda	118
D. Hasil Penelitian yang Relevan	119
E. Penelitian yang Telah Dilakukan	127
F. Hipotesis Penelitian	131

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Umum	133
B. Jenis Penelitian	133
C. Defenisi Operasional	139
1. Produktivitas Kerja Karyawan	139
2. Jiwa <i>Entrepreneurship</i> Karyawan	145
3. Motivasi Kerja karyawan	150
4. Kepemimpinan Karyawan	152
5. Sumber Daya Manusia (SDM)	155
6. Teknologi Informasi Kerja	157
D. Prosedur Penelitian	160
1. Studi Literatur dan Review	160
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	160
3. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan	161
4. Teknik Analisis Data dengan SPSS Versi 22	163
5. Teknik Analisis Data dengan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	169
6. <i>Focused Dicussion Group</i> (FGD)	183
7. Uji Terbatas Produk	184

8. Uji Diperluas Produk	184
9. Revisi Produk	184
10. Produk Akhir	184
E. Indikator Penelitian	189
F. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	193
1. Hasil Uji Coba Instrumen dengan SPSS Versi 22	193
2. Hasil Uji Coba Instrumen dengan <i>Structural Equation</i> Model (SEM)	197
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	240
1. <i>Focused Group Discussion</i> (FGD)	240
2. Analisis Produktivitas Budaya Minang dengan SPSS Versi 22	242
3. Analisa Produktivitas Budaya Sunda dengan SPSS Versi 22	262
4. Uji Z Produktivitas Budaya Minang dan Sunda	282
5. Analisa dengan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	284
B. Hasil Pembahasan	307
1. Perbandingan antara Budaya Minang dan Budaya Sunda dengan Pendekatan Metode Kuantitatif	307
2. Perbandingan antara Budaya Minang dan Budaya Sunda dengan Pendekatan Metode Kualitatif	341
C. Keterbatasan Penelitian	350
BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Simpulan	352
B. Implikasi	353
C. Saran	356
DAFTAR RUJUKAN	357
LAMPIRAN	364

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. <i>Research</i> Sistem Usaha Jasa Konstruksi Indonesia	1
2.1. Keahlian Kepemimpinan Karyawan	48
2.2. Karakteristik Relevansi Kepemimpinan Karyawan	49
2.3. Dimensi Manajemen Konflik pada Kepemimpinan	67
3.1. Aspek Indikator Motivasi Kerja Karyawan	151
3.2. Jenis Indikator Kepemimpinan Kerja Karyawan	155
3.3. Jenis Indikator Sumber Daya Manusia Karyawan	157
3.4. Uji <i>Box's Test of Equality of Covariance Matrices</i>	167
3.5. Uji Korelasi Produktivitas/ <i>Descriptive Statistics</i>	168
3.6. Uji Hipotesis	169
3.7. Standarisasi Tingkat Kecocokan <i>Goodness of Fit</i>	181
3.8. Pengaruh Karakteristik Individu Kinerja Konstruksi	186
3.9. Penentuan Karakteristik pada Karyawan Konstruksi	187
3.10. Indikator Penelitian	190
3.11. Analisis Hasil Uji Coba Instrumen pada Validitas	196
3.12. Analisis Hasil Uji Coba Instrumen pada Reabilitas	196
3.13. Uji Validitas Produktivitas Budaya Minang	198
3.14. Uji Reliabilitas Produktivitas Budaya Minang	199
3.15. Uji Validitas <i>Entrepreneurship</i> Budaya Minang	201
3.16. Uji Reliabilitas <i>Entrepreneurship</i> Budaya Minang	203
3.17. Uji Validitas Motivasi Budaya Minang	206
3.18. Uji Reliabilitas Motivasi Budaya Minang	207
3.19. Uji Validitas Kepemimpinan Budaya Minang	209
3.20. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Budaya Minang	211
3.21. Uji Validitas SDM Budaya Minang	213
3.22. Uji Reliabilitas SDM Budaya Minang	214
3.23. Uji Validitas TIK Budaya Minang	216
3.24. Uji Reliabilitas TIK Budaya Minang	217

3.25. Uji Validitas Produktivitas Budaya Sunda	219
3.26. Uji Reliabilitas Produktivitas Budaya Sunda	220
3.27. Uji Validitas <i>Entrepreneurship</i> Budaya Sunda	222
3.28. Uji Reliabilitas <i>Entrepreneurship</i> Budaya Sunda	224
3.29. Uji Validitas Motivasi Budaya Sunda	228
3.30. Uji Reliabilitas Motivasi Budaya Sunda	229
3.31. Uji Validitas Kepemimpinan Budaya Sunda	231
3.32. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Budaya Sunda	232
3.33. Uji Validitas Sumber Daya Manusia Budaya Sunda	235
3.34. Uji Reliabilitas Sumber Daya Manusia Budaya Sunda	236
3.35. Uji Validitas Teknologi Informasi Kerja Budaya Sunda	237
3.36. Uji Reliabilitas Teknologi Informasi Kerja Budaya Sunda	238
4.1. <i>Descriptive Statistics</i> Minang	242
4.2. Uji <i>Correlationss</i> Produktivitas Budaya Minang	243
4.3. Uji <i>Correlationss</i> Pearson Produktivitas Budaya Minang	248
4.4. Model <i>Summary</i> Minang	250
4.5. ANOVA ^a Produktivitas Minang	252
4.6. <i>Case Processing Summary</i> Minang	252
4.7. Uji <i>Reliability Statistics</i> Minang	253
4.8. Inter-Item <i>Correlationss Matrix</i> Minang	254
4.9. Inter-Item <i>Covariance Matrix</i> Minang	254
4.10. <i>Summary Item Statistics</i> Minang	256
4.11. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	257
4.12. ANOVA <i>Table X1</i> Minang	258
4.13. <i>Measures of Association X1</i> Minang	258
4.14. ANOVA <i>Table X2</i> Minang	259
4.15. <i>Measures of Association X2</i> Minang	259
4.16. ANOVA <i>Table X3</i> Minang	259
4.17. <i>Measures of Association X3</i> Minang	260
4.18. ANOVA <i>Table X4</i> Minang	260
4.19. <i>Measures of Association X4</i> Minang	261

4.20. ANOVA Table X5 Minang	261
4.21. <i>Measures of Association</i> X5 Minang	262
4.22. <i>Descriptive Statistics</i> Sunda	263
4.23. Uji <i>Correlations</i> Produktivitas Budaya Sunda	263
4.24. Uji <i>Correlations</i> Pearson Produktivitas Budaya Sunda	268
4.25. Model <i>Summary</i> Sunda	270
4.26. ANOVA with <i>Tukey's Test for Non Additivity</i>	272
4.27. <i>Case Processing Summary</i> Sunda	272
4.28. Uji <i>Reliability Statistics</i> Sunda	273
4.29. Inter-Item <i>Covariance Matrix</i> Sunda	274
4.30. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	277
4.31. ANOVA Table X1 Sunda	278
4.32. <i>Measures of Association</i> X1 Sunda	279
4.33. ANOVA Table X2 Sunda	279
4.34. <i>Measures of Association</i> X2 Sunda	279
4.35. ANOVA Table X3 Sunda	280
4.36. <i>Measures of Association</i> X3 Sunda	280
4.37. ANOVA Table X4 Sunda	281
4.38. <i>Measures of Association</i> X4 Sunda	281
4.39. ANOVA Table X5 Sunda	281
4.40. <i>Measures of Association</i> X4 Sunda	282
4.41. <i>One-Sample Test</i>	283
4.42. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Produktivitas Budaya Minang	288
4.43. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model <i>Entrepreneurship</i> Budaya Minang	290
4.44. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Motivasi Budaya Minang	291
4.45. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Kepemimpinan Budaya Minang	293
4.46. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Sumber Daya	

Manusia Budaya Minang	294
4.47. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Teknologi Informasi Kerja Budaya Minang	296
4.48. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Produktivitas Budaya Minang	298
4.49. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model <i>Entrepreneurship</i> Budaya Minang	299
4.50. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Motivasi Budaya Sunda	301
4.51. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Kepemimpinan Budaya Sunda	303
4.52. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Sumber Daya Manusia Budaya Sunda	304
4.53. Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF) pada Model Teknologi Informasi Kerja Budaya Sunda	306
4.54. Perbandingan Koefisien Reprodusibilitas dan Skalabilitas	308
4.55. Perbandingan Korelasi Signifikansi Produktivitas	309
4.56. Perbandingan Validitas Instrumen dengan Koefisien Korelasi Pearson	311
4.57. Perbandingan Uji Normalitas Produktivitas	315
4.58. Perbandingan Uji Linearitas Produktivitas	317
4.59. Perbandingan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Cronbach's Alpha Based on Standarized Items</i>	318
4.60. Perbandingan Uji Validitas Structural Equation Modelling (SEM) Produktivitas	320
4.61. Perbandingan Variabel Laten Budaya Minang dan Sunda	323
4.62. Perbandingan Uji Kecocokan Model <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	325
4.63. Perbandingan Parameter <i>Goodness of Fit</i> (GOF)	327
4.64. Perbandingan Hipotesis SEM Produktivitas	331
4.65. Perbandingan Kualitatif Budaya Minang dan Budaya Sunda	343
4.66. Perbandingan Dampak Positif serta Manfaat Produktivitas	

Karyawan Dua Lintas Budaya (Budaya Minang dan Budaya Sunda)	346
4.67. Perbandingan Dampak Negatif serta Kekurangan Produktivitas	
Karyawan Dua Lintas Budaya	348

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Implementasi Produktivitas	22
2.2. Hierarki Teori Kebutuhan Maslow	35
2.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	71
3.1. Skema Penelitian Korelasional	136
3.2. Kerangka Berpikir Penelitian	137
3.3. Jenis Indikator Produktivitas	140
3.4. Jenis Indikator <i>Entrepreneurship</i>	145
3.5. Jenis Indikator Motivasi Kerja	150
3.6. Indikator Kepemimpinan Kerja Karyawan	152
3.7. Jenis Indikator Sumber Daya Manusia	156
3.8. Jenis Indikator Teknologi Informasi Kerja	158
3.9. Prosedur Penelitian	159
3.10. Variabel Motivasi Kerja	171
3.11. Variabel <i>Entrepreneurship</i>	172
3.12. Variabel Sumber Daya Manusia	173
3.13. Variabel Kepemimpinan	173
3.14. Variabel Teknologi Informasi Kerja	174
3.15. Kerangka Berfikir Penelitian	186
4.1. Grafik Plot Normalitas	257
4.2. Grafik Normalitas	278
4.3. Modifikasi Produktivitas Budaya Minang	322
4.4. Modifikasi Produktivitas Budaya Sunda	323
4.5. Perbandingan Pengujian Hipotesis SEM Produktivitas	331
4.6. Model Akhir Produktivitas Lintas Dua Budaya	337

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lembar Validasi Buku Model Ahli Konstruksi	364
2. Lembar Validasi Instrumen Ahli Konstruksi	369
3. Indikator Penelitian	371
4. Instrumen Penelitian (<i>Questioner</i>)	375
5. Hasil Penelitian Analisis SPSS Versi 22	384
6. Hasil Penelitian Analisis Lisrel (<i>Structural Equation Modelling</i>) Versi 8.8	393
7. Surat Izin Penelitian	419
8. Dokumentasi Penelitian	434

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada Undang-undang Nomor dua Tahun 2017 tentang Jasa Konstruksi, yang telah merevisi UU Nomor 18 tahun 1999, “yakni menata sistem jasa konstruksi yang mewujudkan tingkatan produktivitas kerja pada proyek konstruksi, keselamatan publik dan kenyamanan lingkungan, menjamin tata kelola penyelenggaraan jasa konstruksi dan menciptakan integrasi nilai tambah dari seluruh item atau tahapan kinerja karyawan dalam ruang lingkup kinerja yang produktif”. Darda (2018) “menekankan, UU Nomor 2 Tahun 2017 merupakan jawaban terhadap dinamika perubahan jasa konstruksi saat ini yang meliputi, upaya tata kelola pemerintahan yang baik, tuntutan era keterbukaan seperti perdagangan bebas, MEA, dan *trans-pasific partnership*, harmonisasi peraturan sektor lain, seperti *Sector Culture*, ketenagakerjaan, pemerintahan daerah, ESDM dan pengaturan terhadap rantai pasok, *system delivery* dalam sistem pengadaan barang dan jasa, mutu konstruksi, pengembangan usaha berupa usaha penyediaan bangunan, serta kebutuhan dalam penyelesaian sengketa konstruksi”. Berikut Riset globalisasi persentase Indonesia di Asia Tenggara (ASEAN) khusus pada bidang Produktivitas Jasa Konstruksi.

Tabel 1.1. *Research* Sistem Usaha Jasa Konstruksi Indonesia

<u>Tata Kelola dan Sistem Usaha Jasa Konstruksi</u>	<u>Per- tahun</u>	<u>International Labour Organization (ILO)</u>	<u>ASEAN Economic Community (AEC)</u>
<u>Sistem Pengadaan Barang dan Jasa</u>	● 2012 ● 2016 ● 2018	● 1,7 % ● 3,4% ● 6%	● 4% ● 7,5% ● 9,93%
ESDM	● 2012 ● 2016 ● 2018	● 1,7 % ● 3,4% ● 6%	● 4% ● 7,3% ● 10,2%
<u>Professional Ketenagakerjaan/ Kinerja Produktiv</u>	● 2012 ● 2016 ● 2018	● 1,7% ● 3,32% ● 4,93%	● 2,1% ● 3,6% ● 4,93%

Sumber: ASEAN *Agreed Version Standards/AAS & Trade in Goods*

Agreement (ATIGA); (Louhenapessy, Mustar,& Lukiawan, 2016).

Berdasarkan tabel di atas, kondisi keprofesional ketenagakerjaan/ kinerja yang produktif adalah sangat memprihatinkan, peningkatannya hanya 1,5% saja setiap tahunnya, hal ini membuat iklim usaha jasa konstruksi di Indonesia berburu tentang pelaksanaan dan sistem yang baik dalam mengelola konstruksi. Peneliti *Center for Indonesian Policy Studies* (CIPS, 2018) menambahkan, meskipun MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah diambang pintu, tinggal beberapa bulan saja, namun masih banyak permasalahan yang dihadapi pemerintah Indonesia. Salah satunya dalam peningkatan Produktivitas kerja di usaha jasa konstruksi, Produktivitas pekerja Indonesia saat ini dianggap belum maksimal diantara negara Asean, Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Padahal, sebagai negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, semestinya Indonesia bisa memanfaatkan hal tersebut sebagai kekuatan dalam pembangunan. Penyebab utamanya adalah minimnya tenaga kerja/karyawan konstruksi yang mempunyai pengalaman secara profesional dibidangnya.

Perkembangan ilmu Pengetahuan Teknologi dalam Industri Konstruksi saat ini, akan selalu menuntut tersedianya tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang unggul baik secara pedagogik, profesional, spiritual dan sosial. Berbagai standar dijadikan patokan untuk menentukan tingkat *profesionalisme* tenaga kerja dalam meningkatkan Produktivitas, salah satunya adalah melalui peningkatan kinerja, edukasi dan pelatihan, “diatur dalam (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 05/PRT/M/2014 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum)”. Produktifitas kerja karyawan adalah merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proyek konstruksi, tingkatan efisiensi dan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan item pekerjaan adalah merupakan suatu tolak ukur dalam kesuksesan pelaksanaan dan perencanaan konstruksi. Menurut Herjanto (2007), Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. rasio produktifitas ini adalah nilai yang diukur selama proses konstruksi. Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peran

sangat strategis dan sekaligus menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pekerjaan proyek konstruksi adalah tenaga kerja terampil di lapangan (*craft labour*). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi, di mana sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin (Swasto, 2003).

Permasalahan yang paling mendasar pada sebuah industri konstruksi yang dapat menghambat produktivitas, terutama pada karyawan yang jika dihadapkan dalam satu proyek, terdapat dua etnis yang berbeda dan terdapat dua budaya yaitu etnis orang minang yang memiliki budaya minang dalam bekerja dan etnis orang Sunda yang memiliki budaya orang Sunda dalam bekerja, dengan demikian tentu terdapat banyak problema secara kompleksitas yang terjadi, seperti hal nya permasalahan dalam ber-etika, berakhlak yang baik dan bersikap secara professional. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu acuan yang mesti menjadi perhatian khusus di suatu perusahaan yang mempunyai karyawan dua etnis tersebut, kita lihat kurangnya produktivitas kerja karyawan minang dan produktivitas orang Sunda, akan mengakibatkan ketidakteraturan prosedur kerja yang dirancang oleh perusahaan.

Kesenjangan-kesenjangan yang terjadi di perusahaan tersebut secara terinci faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah (1) Rendahnya tingkat motivasi karyawan karena adanya perbedaan dua budaya, (2) konflik-konflik yang tidak dapat terpecahkan, (3) Rendahnya jiwa *Entrepreneurship* karyawan dalam memanfaatkan peluang yang ada, (4) Kegagalan perusahaan dalam mengatur Sumber Daya Manusia (SDM), (5) Belum terbentuknya karakter kepemimpinan antar dua budaya karyawan, (6) Kegagalan perusahaan dalam memanfaatkan teknologi yang maju saat ini yang terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang efektif dan efisien. Hal ini menjadi keprihatinan disetiap pakar-pakar dunia konstruksi saat ini untuk kembali mendudukan konsep dan pemikiran yang jernih, yang benar-benar berkonspirasi dan memberikan inspirasinya demi kemajuan dan perkembangan dunia konstruksi khususnya di Indonesia.

Hal yang paling signifikan adalah mengadakan pembaharuan disetiap penyelesaian pekerjaan, mengadakan evaluasi secara berkesinambungan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Kemudian yang paling signifikan permasalahan yang terjadi adalah kepemiminan dalam bekerja, para pembuat keputusan (*decision maker*) seringkali lalai dalam melihat situasi dan kondisi terhadap pelaksanaan bekerja, mereka hanya mementingkan hasil akhir dalam proyeksi dan prosedur kerja dengan tanpa melihat akar permasalahan yang terjadi di lapangan. Secara umum kelemahan dalam mempertimbangkan produktifitas tenaga kerja disebabkan karena masalah produktifitas di proyek sangat kompleks dan adanya faktor internal dan eksternal yang mempengaruhinya.

Menurut (Lam & Tang, 2003) pada Crayon Pedia-2009. pengertian dari kedua faktor tersebut adalah:

1. Faktor internal adalah faktor penghambat dari dalam proyek pembangunan ini seperti: kurangnya tenaga kerja/tenaga kerja yang terampil, usia para karyawan, pengalaman kerja, dan lain-lain.
2. Faktor eksternal adalah faktor penghambat dari luar proyek pembangunan ini, seperti: keadaan cuaca, kondisi lingkungan, telatnya bahan material yang datang kelokasi proyek atau transportasi rusak dan lain sebagainya.

Sehingga pertimbangan nilai produktifitas yang dilakukan para kontraktor sulit mendekati nilai produktivitas yang aktual. Untuk menghadapi berbagai permasalahan tersebut karyawan perlu diberikan edukasi dan pelatihan serta mendudukkan konsep kerja untuk mencapai sinergi produktivitas yang baik dan efektif, melalui dengan memberikan arahan tentang *Entrepreneurship*, Motivasi Kerja, Kepemimpinan (*Leadership*), Sumber Daya Manusia (SDM) dan Teknologi Informasi Kerja.

Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan melihat dan menilai kesempatan (peluang) serta kemampuan mengoptimalkan sumber daya dan mengambil tindakan serta bermotivasi tinggi dalam mengambil resiko dalam rangka mensukseskan produktivitas kinerja. Pada hakikatnya kewirausahaan merupakan sifat, ciri, dan watak seseorang yang memiliki kemauan dan kemampuan dalam mewujudkan

gagasan inovatif dalam dunia nyata secara kreatif dan produktif. Seseorang yang memiliki potensi atau jiwa kewirausahaan, ia mampu melihat dan menilai kesempatan-kesempatan, mengumpulkan berbagai Sumber Daya yang dibutuhkan untuk mengambil tindakan secara tepat dan mengambil keuntungan meraih peluang bisnis (Kebijakan, Penelitian, & Pendidikan, 2012).

Sosial dan budaya adalah menjadi karakter dari setiap sumber daya manusia khususnya pada performa karyawan konstruksi di Indonesia. Percaya diri merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan, dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Berorientasi pada tugas dan hasil mencirikan bahwa seseorang wirausahawan harus berkonsentrasi pada tugas dan hasil dari apapun pekerjaannya khususnya karyawan konstruksi serta harus jelas hasilnya. Apa yang dilakukan seorang wirausahawan merupakan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Keberhasilan tersebut akan sangat ditentukan oleh motivasi berprestasi, berorientasi pada keuntungan, kekuatan dan ketabahan/keuletan berusaha, kerja keras, enerjik, dan inisiatif (Hunger dan Wheelen, 2003).

Oleh karena itu konsep dalam kewirausahaan akan melibatkan pembentukan sikap/pola pikir (*attitude*), pengembangan keterampilan (*skills*), dan pembekalan pengetahuan (*knowledge*). Dengan kata lain, kewirausahaan merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan dalam bentuk pengalaman, tantangan, dan keberanian untuk mengambil resiko dalam bekerja dan/atau menciptakan pekerjaan. Secara epistemologis, kewirausahaan pada prinsipnya merupakan suatu kemampuan berpikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, Sumber Daya, motivator, tujuan, siasat/strategi, dan kiat-kiat dalam menghadapi tantangan hidupnya (Hunger dan Wheelen, 2003).

Entrepreneurship (kewirausahaan) yang dikembangkan di sini adalah terdapat 10 indikator yaitu: (1) *Entrepreneurial Self-efficacy* (karyawan yang memiliki Kejujuran, keyakinan dan mampu memberikan keputusan yang

tepat), (2) *Entrepreneurial Culture* (karyawan yang mempunyai ciri khas budaya dan kepribadian tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan), (3) *Entrepreneurial Opportunites* (karyawan yang selalu Responsif dan Kreatif menghadapi Perubahan), (4) *Entrepreneurial Action* (karyawan yang mempunyai daya kreasi dan inovatif yang tinggi), (5) *Entrepreneurial Thinking* (karyawan yang berani mengambil Risiko dan Menentukan Kebijakan dengan tepat), (6) *Entrepreneurial Causal Process* (karyawan yang selalu fokus dan teliti dalam bekerja), (7) *Entrepreneurial Mind-set* (karyawan yang mempunyai pola pikir yang cepat tanggap dan kreatif), (8) *Entrepreneurial Cognitive Adaptability* (karyawan yang mampu berkomunikasi dengan baik), (9) *Entrepreneurial Connection Taks* (karyawan yang memiliki analisis tepat dan bisa belajar dari pengalaman sebelumnya), (10) *Entrepreneurial Strategic Taks* (karyawan yang mampu mengatasi masalah serta mampu memberikan gagasan yang baik).

Kewirausahaan (*Entrepreneurship*) muncul manakala seseorang berani mengembangkan usaha-usahanya dan ide-ide barunya yang cerdas dan cermat dengan mengantisipasi berbagai risiko yang mungkin akan terjadi. Oleh karena itu, esensi kewirausahaan yaitu menciptakan nilai tambah melalui proses pengkombinasian berbagai sumber daya dengan cara-cara baru yang berbeda. Motivasi (*Motivation*) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Hamalik (1992:173) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Setiap karyawan pasti mempunyai naluri yang berbeda dalam mengembangkan serta memotivasi dirinya sendiri, apalagi perubahan teknologi yang begitu cepat seringkali menuntut kinerja karyawan dengan baik dan efisien, jika motivasi yang didasari dengan reaksi positif pada dirinya akan mudah merekam dan melaksanakan pekerjaan dengan produktivitas yang baik dan efisien. Menurut Victor H. Vroom (1998),

motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya.

Mc. Donald (1995) menyatakan motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan. Serta Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002:151) menjelaskan bahwa: “motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu”. Dari pendapat di atas jelaslah bahwa motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi, sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh individu. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi secara umum berkaitan dengan dengan usaha mencapai tujuan apapun, fokus dipersempit menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan konstruksi. Meskipun secara umum, motivasi merujuk kesasaran organisasi sosial dan budaya karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan sasaran organisasi, sosial dan budaya. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang. Dorongan itu menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan sasaran tertentu yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan itu dan menurunkan ketegangan. Pada hal ini kami mencoba dengan menguji Teori maslow dengan memperkenalkan model lima hirarki kebutuhan (*need*).

Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus di penuhi agar dia termotivasi untuk bekerja. lima hirarki kebutuhan manusia tersebut, yaitu: (1) Kebutuhan fisiologik (*the physiological needs*), (2) Kebutuhan keamanan/perlindungan

(*the safety and security needs*, (3) Kebutuhan akan kebersamaan/kebutuhan social (*belongingness and social needs*), (4) Kebutuhan kehormatan dan penghargaan/kebutuhan harga diri (*esteem needs*), dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*). Dengan lima hirarki kebutuhan ini diharapkan karyawan mampu mencapai produktivitas yang lebih baik dan efisien. Bukan hanya dari *Entrepreneurship* dan motivasi yang dikaji secara mendalam, akan tetap kita juga perlu mengkaji tingkat Sumber Daya manusia dan kepemimpinan (*leadership*) pada karyawan tersebut.

Spencer and et. all (1993) Mendefinisikan SDM sebagai “karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual”.

Keterampilan seseorang tergambar dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas utamanya, atau *skills* yang berkaitan dengan pekerjaan yang menghasilkan kinerja yang terbaik. Tingkat SDM ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja dengan *skills* tertentu, atau kemampuannya dalam memahami detail dari suatu pekerjaan. Menurut Fachrunissa dalam Utomo (2010),

Kemampuan *hard skills* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. *Hard skills* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. Keterampilan ini diperlukan untuk kehidupan sehari-hari seperti juga dibutuhkan dalam hal pekerjaan. Berhubungan dengan satu sama lain, berkomunikasi, mendengarkan, terlibat dalam dialog, bekerja sama sebagai anggota tim, memecahkan masalah merupakan beberapa kegiatan yang membutuhkan keterampilan ini (Coates, 2007). Menurut Islami (2012) *soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Wicaksana (2012) mengatakan bahwa *Soft skills* adalah sebuah istilah dalam sosiologi tentang EQ (*Emotional Intelligence Quotient*) seseorang, yang dapat dikategorikan/klusterkan

menjadi kehidupan sosial, komunikasi, bertutur bahasa, kebiasaan, keramahan, optimasi.

Memberikan beberapa motivasi pada karyawan atau tukang adalah merupakan salah satu langkah untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sebagai suatu upaya memperbaiki nilai produktifitas kinerja karyawan. Dengan melakukan studi kasus lebih lanjut pada proyek Perumahan Mega Asri Hills ini maka dapat memberi gambaran nilai suatu produktivitas, hubungan produktivitas dengan karakter karyawan yang tidak terlepas dari berbagai faktor antara lain: usia, asal, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, presentase hasil pekerjaan sebelum dan sesudah diberikan motivasi pada tenaga kerja serta hambatan-hambatan yang mungkin terjadi pada pekerjaan tersebut. yang menjadi indikator pada SDM adalah (1) kerja keras (*hard work*), (2) kemandirian (3) *Teamwork* (kerjasama tim) dan (4) sikap dan mental.

Sedangkan dari kepemimpinan karyawan ada enam hal yang kita kaji yaitu; (1) kejujuran, (2) kedisiplinan, (3) kecakapan untuk mengembangkan diri sebagai pemimpin, (4) kecakapan untuk membangun kredibilitas, (5) keterampilan untuk mengoptimalkan situasi, dan (6) memiliki tanggung jawab. kemudian yang menjadi peranan penting juga untuk di kaji lebih mendalam pada dunia konstruksi saat ini adalah tentang teknologi informasi kerja yang meliputi; (1) perubahan teknologi kerja, (2) desain sistem kerja (3) keakuratan informasi kerja dan (4) efektifitas kerja dengan teknologi informasi.

Sehingga penulis ingin mengangkat Disertasi ini dengan judul **“Produktivitas Kerja Karyawan Industri Konstruksi dalam Dua Lintas Budaya**. Dan memberikan beberapa usulan-usulan jenis motivasi untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan konstruksi, yang diharapkan karyawan dapat memiliki dan mengembangkan jiwa entrepreneur dalam inovasi bekerja dan juga dalam pelaksanaan pekerjaan dilapangan dapat mengurangi akan kehilangan waktu dan bekerja lebih efektif dan efisien.

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang di atas, maka ada beberapa hal yang teridentifikasi berkaitan dengan produktivitas karyawan konstruksi, yaitu:

1. Adanya pengaruh *Entrepreneurship* terhadap produktivitas dikalangan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
2. Adanya pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap produktivitas dikalangan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
3. Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas dikalangan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
4. Adanya pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas dikalangan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
5. Adanya pengaruh teknologi informasi kerja terhadap produktivitas dikalangan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
6. Menurunnya kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas, dikarenakan kompleksitasnya perilaku dan kebiasaan karyawan berasal dari Minang dan Sunda.
7. Adanya kesenjangan pemikiran dalam kemampuan (*skills*) untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik dan efisien.
8. Terjadinya konflik dan ketidakteraturan karyawan dalam menjalani prosedur kerja yang baik dan benar.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya dan indikatornya, oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “*Entrepreneurship*, motivasi, kepemimpinan, sumber daya manusia dan teknologi informasi kerja terhadap produktivitas Karyawan Industri Konstruksi di PT. Mega Asri yang bergerak di bidang developer perumahan mewah minimalis di Sumatera Barat. Penelitian ini juga

hanya meneliti produktivitas kerja karyawan yang memiliki budaya kerja dikalangan Minang dan Sunda.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang teridentifikasi di atas, penelitian ini menekankan pada ruang lingkup faktor utama yang menjadi penghambat produktivitas karyawan pada proyek konstruksi, dalam hal ini yang menjadi fokus penelitian adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh signifikan antara *Entrepreneurship* terhadap produktivitas kerja karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda?
2. Adakah pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda?
3. Adakah pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda?
4. Adakah pengaruh signifikan antara Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda?
5. Adakah pengaruh signifikan antara Teknologi Informasi Kerja (TIK) terhadap produktivitas kerja karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh *Entrepreneurship* terhadap produktivitas dikalangan karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda.
2. Menjelaskan pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap produktivitas dikalangan karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda.
3. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas dikalangan karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda.

4. Menjelaskan Pengaruh sumber daya manusia terhadap produktivitas dikalangan karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda.
5. Menjelaskan pengaruh teknologi informasi kerja terhadap produktivitas dikalangan karyawan yang berasal dari Minang dan Sunda.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat secara Teoritis

Dapat dijadikan sebagai rujukan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan ilmu pendidikan teknologi kejuruan, terutama aspek peningkatan produktivitas pada karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih terarah dan efisien.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan fenomena masalah yang sedang terjadi di ranah konstruksi, sehingga pimpinan perusahaan diharapkan mampu membenahi manajemennya untuk lebih mengerti etika, kemauan serta kemampuan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Dapat dijadikan sebagai bahan untuk memotivasi diri dalam meningkatkan kinerja secara terstruktur.
- c. Untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan baik dalam proyek konstruksi maupun perusahaan lainnya.
- d. Sebagai bahan masukan/informasi bagi kepala perusahaan/pengawas/kontraktor untuk mengevaluasi dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya yang terutama pada perencanaan *schedule project*.
- e. Data-data penelitian ini akan direalisasikan dalam bentuk model struktural (*Structural Equation Modelling*) yang berguna untuk melihat

serta mengevaluasi *Attitude*, *Skills* dan *Knowleadge* pada karyawan konstruksi dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Pada temuan disertasi ini, diselaraskan dengan tujuan yang akan diteliti oleh penulis pada awal Bab I. yaitu Hasil dari Analisis dan Pembahasan ini sudah menjawab dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, sebagaimana yang dijelaskan pada bahasan berikut ini:

1. Terdapat pengaruh *Entrepreneurship* terhadap Produktivitas, dengan Koefisien antara *Entrepreneurship* terhadap Produktivitas Budaya Minang adalah sebesar 1,00 sedangkan Koefisien antara *Entrepreneurship* terhadap Produktivitas Budaya Sunda sebesar 0,70. *Entrepreneurship* dapat meningkatkan pengetahuan, intensif/niat dan kompetensi karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya dengan diwujudkan dalam perilaku kreatif, inovatif dan berani mengelola resiko. *Entrepreneurship* adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Budaya Minang diantara variabel-variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Produktivitas. Koefisien antara motivasi terhadap Produktivitas Budaya Minang sebesar 0,70, Sedangkan untuk koefisien antara motivasi terhadap Produktivitas Budaya Sunda sebesar 1,00. Motivasi dapat memberikan dorongan atau interaksi yang ada dalam diri karyawan untuk meningkatkan Produktifitas kerja secara terstruktur, efisien dan efektif. Motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Budaya Sunda diantara variabel-variabel lainnya.
3. Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas. Koefisien antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Budaya Minang sebesar 0,98, Sedangkan untuk Koefisien antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Budaya Sunda sebesar 0,94. Kepemimpinan dapat menentukan kebijakan

yang mampu mengatur, mengarahkan serta mengevaluasi kinerja dan manajemen kerja dengan baik.

4. Terdapat pengaruh antara Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas. Koefisien antara Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Budaya Minang adalah sebesar 0,94, Sedangkan untuk Koefisien antara Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Budaya Sunda sebesar 0,93. Sumber Daya Manusia dapat mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan prosedur kerja yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.
5. Terdapat pengaruh antara Teknologi Informasi Kerja terhadap Produktivitas. Koefisien antara Teknologi Informasi kerja terhadap Produktivitas Budaya Minang adalah sebesar 0,99, sedangkan untuk Koefisien antara Teknologi Informasi kerja terhadap Produktivitas Budaya Sunda sebesar 0,94. Teknologi Informasi Kerja dapat memberikan kemudahan informasi serta membantu dan memudahkan dalam pelaksanaan kerja konstruksi.

B. Implikasi

Penelitian yang telah dilakukan ini tentunya mempunyai manfaat dan kontribusi signifikan terhadap ranah konstruksi, baik konstruksi yang bergerak di bidang BUMN maupun usaha jasa konstruksi Swasta, dalam hal ini memberikan implikasi sebagai berikut 1) Implikasi terhadap Institusi atau Perusahaan PT. Mega Asri, 2) Implikasi terhadap Perguruan Tinggi 3) Implikasi terhadap Praktisi Konstruksi dan Tenaga Professional di bidang Konstruksi:

1. Implikasi terhadap Institusi atau Perusahaan PT. Mega Asri

Sebagai perusahaan Nasional yang bergerak di bidang *Develover* Perumahan Mewah dan Minimalis tentunya memiliki standarisasi serta acuan yang cukup baik untuk manajemen serta mengelola perusahaannya ke arah yang lebih baik, akan tetapi masih banyak kesenjangan dan ketidakteraturan dan mengelola karyawan, dikarenakan jumlah karyawan

yang begitu banyak dan mempunyai latar belakang serta budaya yang berbeda.

Hasil penelitian ini Mengajukan serta dapat membantu Pimpinan/ Owner/pengawas dalam cepat mengambil keputusan (*Decision Maker*) ketika ada masalah di ranah konstruksi dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan yang baik dan efisien. Adapun anjuran yang penulis tawarkan tersebut adalah:

- a. Model Produktivitas kerja karyawan konstruksi dalam dua lintas budaya ini adalah Sebagai bahan masukan/informasi bagi kepala perusahaan/ pengawas/kontraktor untuk mengevaluasi dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya yang terutama pada perencanaan *Schedule Project*.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan/pengaruh yang signifikansi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada ranah usaha jasa konstruksi di Indonesia, khususnya pada di Sumatera Barat yang bergerak di bidang konstruksi yang memiliki karyawan dua lintas budaya (Budaya Minang dan Budaya Sunda).
- c. Pimpinan/owner dan pengawas dapat memberikan gambaran yang positif dan bermanfaat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan konstruksi dan menyelesaikan item pekerjaannya.
- d. Pimpinan/owner dan pengawas untuk bisa mengambil sikap, mengontrol serta mengevaluasi kinerja proyek dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- e. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan/ pengaruh yang signifikansi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada ranah usaha jasa konstruksi di Indonesia, khususnya pada di Sumatera Barat yang bergerak di bidang konstruksi yang memiliki karyawan dua lintas budaya (Budaya Minang dan Budaya Sunda).

2. Implikasi Terhadap Perguruan Tinggi

Adapun implikasi terhadap perguruan Tinggi, terutama pada Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang adalah:

- a. Dapat dijadikan sebagai rujukan yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap khasanah perkembangan ilmu pendidikan teknologi kejuruan, terutama aspek peningkatan produktivitas pada karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih terarah dan efisien.
- b. Dapat memberikan edukasi, Informasi serta pembelajaran terhadap Perkembangan pendidikan teknologi kejuruan khususnya pada pendidikan vokasional.
- c. Dapat memberikan Sumbangsih Khasanah Keilmuan bagi dosen-dosen yang akan meneliti pada ranah usaha jasa konstruksi yang menitik beratkan pada perilaku (*Attitud*), kemampuan (*Skills*) dan Pengetahuan (*Knowleadge*).

3. Implikasi terhadap Praktisi Konstruksi dan Tenaga Professional di bidang Konstruksi

Adapun untuk implikasi terhadap praktisi konstruksi dan Tenaga Professional di bidang konstruksi adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan Informasi serta masukan dalam mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan konstruksi dalam Sikap (*Attitude*), Kemampuan (*Skills*), Pengetahuan (*Knowleadge*) serta kebiasaan (*Behavior*) yang berdasarkan 5 (lima) indikator (*Entrepreneurship*, Motivasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Kerja).
- b. Dapat memberikan keluasan berfikir serta memberikan gambaran yang positif terhadap terciptanya suasana kerja yang lebih nyaman, aman dan kondusif.
- c. Dapat memanajemen 3 kontribusi manajemen di suatu usaha jasa konstruksi, yaitu Biaya, Mutu dan Waktu (BMW).

C. Saran

Berdasarkan hasil pengembangan dan pembahasan Bab IV, disarankan sebagai berikut:

1. Hasil Perbandingan yang secara Signifikansi pada 5 indikator (*Entrepreneurship*, Motivasi, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia dan Teknologi Informasi Kerja) terhadap Produktivitas kerja karyawan konstruksi adalah merupakan penelitian yang fakta (*real*) ranah proyek konstruksi terutama mempunyai karyawan yang dua lintas budaya (Minang dan Sunda), tentunya segenap pihak konstruksi, perlu pengamatan yang intens, pekerjaan yang sistematis, pemikiran yang matang dalam mengelola dan mengatur karyawan dalam meningkatkan produktivitas yang baik.
2. Pada pihak pimpinan/Owner/Pengawas konstruksi untuk lebih memperhatikan dan mengamati sisi positif terhadap dampak *Entrepreneurship* dan Motivasi karyawan dalam mengeksplorasi item pekerjaan yang mereka emban di setiap *schedule* pekerjaan proyek konstruksi.
3. Model produktivitas kerja karyawan konstruksi dari hasil penelitian ini, dapat digunakan oleh perusahaan- perusahaan nasional khususnya bergerak di bidang usaha jasa konstruksi, yang memiliki karyawan dua lintas budaya dalam satu proyek konstruksi, agar senantiasa memperhatikan kemampuan (*Skills*), Perilaku (*Attitude*), Pengetahuan (*Knowledge*) dan Kebiasaan (*Behavior*) karyawan dalam meniadakan kekurangan dan hambatan dalam demotivasi dan produktivitas yang rendah.
4. Item soal dari masing-masing indikator yang dibahas dalam penelitian ini, tentunya akan berguna dan bermanfaat dalam mencapai kredibilitas yang tinggi dalam mencapai produktivitas yang baik terhadap ruang lingkup usaha jasa konstruksi, dan jika ada pernyataan item pada instrumen yang diuji benar-salah untuk dapat diperbaiki dan disempurnakan kembali.
5. Disarankan penerapan model produktivitas dalam dua lintas budaya secara berkelanjutan, hal ini akan memberikan dampak perubahan baik secara internal maupun eksternal untuk pelaksanaan kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abraham H. Maslow. 2010. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Abudayyeh, O., Zidan, S. A., and Yehia, S. 2007. "Hybrid Prequalification-Based, Innovative Contracting Model Using AHP". *Journal of Management in Engineering at the Contraction Phase of Mass House Building Projects*". *Journal of Contraction Engineering and Management*.
- Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., and Olomolaiye P. O. 2008. "Model for Predicting the Performance of Project Managers Manager at the Contraction Phase of Mass House Building Projects". *Journal of Constraction Enggineering and Management*.
- Aiyetan dan Olotuah. 2006. "*Kesesuaian Gaji/Upah, Program Keselamatan dan Kerja yang Baik*".
- Alarcon, L F., and Mourgues, C. 2002. "Performance Modelling for Contractor Selection". *Journal of Management in Engineering*.
- Allen, T.D. 2001. Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vacational Behavior*. 58: 414-435.
- Alvi, S., and Ahmed, S, W. 1987. "Assessing Organizational Commitment in a developing Country: Pakistan, A Case Study". *Human Relation*, Vol. 40. No.5, pp. 267-280.
- Anbari, F. T., and Kwak, Y. H. 2004. "Success Factors in Managing Six Sigma Projects". *Project Management Institute Research Conference*. London: UK.
- Anton Soekiman dan Billy Ukur Purbasakti. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Terampil di Industri Konstruksi*. Universitas Sebelas Maret (UNS).
- Armstrong, M. 1994. "*Performance Management*". Alih Bahasa: Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Birkinshaw, Julian. 2000. *Entrepreneurship in the Global Firm*. London: Sage Publications.
- Birley, Sue and D. Muzyka. 2000. *Mastering Entrepreneurship*; Prentice Hall.
- Bulton, Chris and Patrick Turner. 2005. *Master Business in Asia: Entrepreneurship*. Singapore: John Wiley & Sons.

- Cleland and King. 1983. *Systems Analysis and Project Management*. McGraw-Hill, Inc. New York E. Gould, Frederick. 1997. *Managing the Construction Process: Estimating, Scheduling, and Project Control*. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Ciputra. Dr. Ir. *Ciputra Quantum Leap*. 2009. Jakarta: PT. Elex Media Computindo.
- Creswell, John, W. and Vicki, L. Plano Clark. 2008. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. London: Sage Publications.
- David, Hunger J dan Wheelen Thomas L. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Dewi Susita. 2013. Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian. *2nd International Seminar on Quality and Affordable Education (ISQAE 2013)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dipohusodo, I. 1996. *Manajemen Proyek dan Konstruksi*. Jilid 2. Yogyakarta: Kanisius.
- Dolinger, Marc J. 2003. *Entrepreneurship: Strategies and Resources*. Singapura: Prentice Hall.
- Dunette. 1976. *Kompetensi dan Ketrampilan dalam Melaksanakan Tugas*. Magelang: Geger, Sunten.
- D' Onofrio, 2003 juga Halligan, Demsetz, and Brown. 1991. *Productivity and Hard Work*. London.
- Ervianto, W.I. 2002. *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fachrunissa dalam Utomo. 2010. *Kemampuan Hard skills dan Soft Pekerja Usaha Konstruksi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Fitriati, R. (n.d.). 2007–2008. *Entrepreneurship Education: Toward Models in Several Indonesia University*.
- Frederrick Herzberg. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Work and the Nature of Man*. Company-Cleveland and New York: The world Publishing.
- Garry Dessler. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2 nd Edition)*. Bandung:

Alfabeta.

Geoffrey, G. Meredith, et. Al. 1996. *Kewirausahaan Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Presindo.

Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*. Yogyakarta: BPFE.

Grass, Peter. 1999. *The Book of Entrepreneurs Wisdom*. New York: John Wiley & Sons Inc.

Gusti Ayu Riska Riyanti, I Gede Adnyana Sudibya. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Dharma Usadha. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 1 No 2. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No 2. Universitas Udayana Hal 610-624.

Mcgrath, R. G. and I. MacMillan. 2000. *The Entrepreneurial Mindset*. Boston USA: Harvard Business School Press.

Notoatmodjo, S. 1993. *Pengantar Pendidikan Knowledge dan Ilmu Perilaku*. Edisi I. Jakarta: Andi Offset.

Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. BPFE. Yogyakarta.

Harvad Business Review. 1999. *HBR on Entrepreneurship (Collection Articles)*. Harvard: Business School Publsihing.

Hasibuan, M. 2005. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo.

Hidayat. 2009. “Kesesuaian Gaji/Upah, Program Keselamatan dan Kerja yang Baik”.

Higgins, C.A., dan L.E. Duxbury. 1992. Work Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional-Career Men. *Journal of Organization Behavior*, 13: 389-411.

Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.

- Husein Umar. 1998. *Manajemen Risiko Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- _____. 2000. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Husnan S dan Suwarsono. 2008. *Studi Kelayakan Proyek*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Kabid 2003. *Kewirausahaan dan Produktivitas* Jakarta Pasdinaker [Http:// www. Nakertans.go.id](http://www.Nakertans.go.id).
- Kebijakan, P. P., Penelitian, B., & Pendidikan, K. 2012. *The Implementation Of Entrepreneurship*. Education In The Higher Education, 453–466.
- Lam, S. Y. W., & Tang, C. H. W. 2003. *Motivation of Survey Employees in Construction Projects*, 5(1), 61–66.
- Leach, J. Chris and Ronald W. Melicher. 2006. *Entrepreneurial Finance*. 2nd Thomson South_Western.
- Louhenapessy, Mustar, & Lukiawan. 2016. *ASEAN Agreed Version Standards/ AAS & Trade In goods Agremeeent (ATIGA)*.
- Malayu Hasibuan, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manurung, Adler Haymans. 2005. *Wirausaha: Bisnis UKM*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas. Mcgrath, R. G. and I.
- Menkhoff, Thomas and Solvay Gerke. 2004. *Chinese Entrepreneurship and Asian Business Networks*. London: Routledge Curzon.
- Meyer, G. Dale and K. A. Heppard. 2000. *Entrepreneurship as Strategy: Competing on the Entrepreneurial Edge*. London: Sage Publications, Inc.
- Mc Millan. 2000. *The Entrepreneurial Mindset*. Boston USA: Harvard Business School Press.
- Mc Millan dan Schumacher, dalam Syamsuddin dan Vismaia. 2009.
- Mc. Donald. 1995. *Motivation is feeling in action at Contruction*. USA.
- Oglesby, C.H., Parker, H.W., and Howell, G.A. 1989. *Productivity Improvement in Construction*. Singapura: McGraw-Hill.

- Olomolaiye, P.O., Jayawardane, A.K.W., and Harris, F.C. 1998. *Construction Productivity Management*. England: Longman.
- Peneliti Center for Indonesian Policy Studies (CIPS). 2018. “*Permasalahan MEA di Tran-Asia Pasifik*”.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 05/PRT/M/2014 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
- Prastawa, H., Purwaningsih, R., Febrian, E. 2007. “Evaluasi Kondisi Kerja dengan Penerapan Daftar Periksa Ergonomi”. *Prosiding Seminar Nasional Ergonomi dan K3*. Semarang.
- Prof. Dr. Nana Syaodih Sukmadinata. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Prof. Dr. J. Winardi. 2003. *Entrepreneur dan Entrepreneurship*. Jakarta: Prenada Media.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi-Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sargent, S.R., Sullivan, K.T., Hanna, A.S. 2003. “*Abseteeism and Turnover Impact onlabor Productivity for Electical Contractors*”. *Construction Research Congress 2003*, Molenaar, K. R., Chinowsky, P.S. Editor, Honolulu, Hawai.
- Saydam, Gauzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. hal.16-17.
- Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siegel G, and Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Accounting*. South Western Publishing Co.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. 2012. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendidikan Administrasi dan Operatif)*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.

- Skinner, W. 1992. Missing the links in Manufacturing Strategy. In Voss, C.A. (ed). *Manufacturing Strategy: Process and Content*. London Chapman and Hall.
- Soeharto I. 1995. *Manajemen Proyek dari Konseptual Sampai Operasional*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- _____. 2002. *Studi Kelayakan Proyek Industri*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sonny Sumarsono, HM. 2003. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.
- Spencer, Lyle, M. Jr. And Spencer, M.Signe. 1993. *Competence at Work Models For Superior Performance*. United State of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Stonner, James, A.F. 1996. *Manajemen*. Edisi II. Jakarta: Prenhalindo.
- Sudirga. 2011. “Kesesuaian Gaji/Upah, Program Keselamatan dan Kerja yang Baik”.
- Sudjana. 2004. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Edisi Keempat. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan 16. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2006. *Penelitian Kualitatif-Naturalistik dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Usaha Keluarga.
- Sukidjo. 2011. Membudayakan Kewirausahaan. *WUNY Majalah Ilmiah Populer Tahun XII*, Nomor 1, Januari. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suryana. 2003. *Kewirausahaan Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit Salemba.
- _____. 2006. *Kewirausahaan, Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

- Supranto. 2004. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-6. Jakarta: Erlangga.
- Steers M Richard. 1980. *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Seri Manajemen No 47. Cetakan I (Terjemahan Jamin dari Magdalena). Jakarta: Erlangga.
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA UB.
- Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Tim Manajemen Konstruksi JTS FTSP-UII. 1997. “*Diktat Kuliah Manajemen Konstruksi*”. Yogyakarta: FTSP-UII.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Jasa Konstruksi.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1999 Tentang Jasa Konstruksi.
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4, No. 1 Juni 2010, hal. 47 57.
- Vroom, Victor H. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sms Inc.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Edition. Surabaya: Guna Widya.
- Wickham, Philip A. 2001. *Strategic Entrepreneurship*. Singapura: Prentice Hall Financial Times.
- W. Widayat, Widadi. 1996. *Pengantar Manajemen Proyek dan Ekonomi Teknik*. Jakarta: Jurusan Sipil, FTSP-UI.
- Yisa et al. 2000. “*Kesesuaian Gaji/Upah, Program Keselamatan dan Kerja yang Baik*”.
- Zimmerer, W. T. and Scarborough, M. N. 1996. *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*. Prentice Hall: Third Edition.
-
- _____. 2005. *Essential of Enterpreneurship and Small Business Management. Fourth Edition*. Singapura: Pearson Education Singapore, Pte. Ltd.

Lampiran 1. Lembar Validasi Buku Model Ahli Konstruksi

Kepada Yth. Bapak/ Ibu.....
Di Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb
Dengan Hormat,

Berikut ini sampaikan lembar validasi yang dimaksudkan untuk mengetahui pendapat Bapak/Ibu sebagai Profesional dan ahli Praktisi di bidang konstruksi penelitian ini berjudul “Produktivitas Kerja Karyawan Industri Konstruksi dalam dua lintas Budaya”. Pendapat, penilaian, saran, dan koreksi dari Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas instrumen penelitian. Sehubungan dengan keperluan tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi lembar validasi. Penilaian Bapak/ Ibu sebagai ahli sesuai dengan bidangnya, sangat membantu untuk perbaikan semua produk yang dikembangkan. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi validasi ini, kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Lembar Validasi

1. Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat menggunakan pena atau pensil. Alternatif skor penilaiannya mulai dari angka 1 sampai dengan 5, dengan rincian:
 - 1 = Sangat Kurang (SK)
 - 2 = Kurang (K)
 - 3 = Cukup (C)
 - 4 = Baik (B)
 - 5 = Sangat Baik (SB)
2. Isikan komentar, saran dan koreksi Bapak/Ibu terhadap produk pada bahagian komentar, saran dan koreksi.

Atas validasi yang Bapak/Ibu berikan, kami sampaikan terima kasih.

Padang, Oktober 2018

Riki Adriadi

LEMBAR VALIDASI
BUKU MODEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONSTRUKSI

Nama :

Instansi/Jabatan :

A. Petunjuk!

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan saran, masukan atau komentar demi perbaikan buku/panduan produktivitas kerja karyawan konstruksi ini, dengan menuliskannya langsung pada catatan.

B. Aspek-Aspek Penilaian Buku Model Produktivitas Kerja Karyawan Konstruksi

1. Organisasi
2. Format
3. Aspek Materi/Isi
4. Bahasa
5. Kepraktisan/Penyajian

LEMBAR VALIDASI BUKU MODEL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KONSTRUKSI

A. Petunjuk !

1. Bapak/ibu dimohon untuk memberikan penilaian terhadap buku model pembelajaran berbasis investigasi dengan memberikan checklist (✓) pada kolom yang sesuai dengan hasil penilaian bapak/ibu. **Mohon memberikan sesuai pada skala pada setiap aspek yang dievaluasi.**
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan saran, masukan atau komentar demi perbaikan pada buku ini, dengan menuliskannya langsung pada bagian saran perbaikan.
3. Mohon berikan penilaian Bapak/Ibu pada kesimpulan dengan tanda *checklist* (✓) pada sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

B. Aspek Penilaian

1. Organisasi

✍ Nilai 1: **Sangat Tidak Bagus**; Nilai 2: **Kurang Bagus**; Nilai 3: **Cukup Bagus**; Nilai 4: **Bagus**; Nilai 5: **Sangat Bagus**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Cover dan penjiilidan						

✍ Nilai 1: **Sangat Tidak Setuju**; Nilai 2: **Tidak Setuju**; Nilai 3: **Kurang Setuju**; Nilai 4: **Setuju** ; Nilai 5: **Sangat Setuju**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Kerangka isi materi yang terstruktur, tepat dan jelas						
2	Alat/sumber bacaan yang memadai						

2. Format

✍ Nilai 1: **Sangat Tidak Jelas**; Nilai 2: **Kurang Jelas**; Nilai 3: **Cukup Jelas**; Nilai 4: **Jelas**; Nilai 5: **Sangat Jelas**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Semua teridentifikasi						
2	Sistem penomoran						
3	Pembagian materi atau keteraturan tata letak materi						

✍ Nilai 1: **Sangat Tidak Lengkap**; Nilai 2: **Kurang Lengkap**; Nilai 3: **Cukup Lengkap**; Nilai 4: **Lengkap**; Nilai 5: **Sangat Lengkap**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Semua halaman						

✎ Nilai 1: **Sangat Tidak Setuju**; Nilai 2: **Tidak Setuju**; Nilai 3: **Kurang Setuju**; Nilai 4: **Setuju**; Nilai 5: **Sangat Setuju**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Secara visual sangat menarik bagi pengguna						

3. Aspek Materi

✎ Nilai 1: **Sangat Tidak Setuju**; Nilai 2: **Tidak Setuju**; Nilai 3: **Kurang Setuju**; Nilai 4: **Setuju**; Nilai 5: **Sangat Setuju**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Tujuan dan manfaat yang ingin dicapai						
2	Ketepatan judul bab dengan isi materi						
3	Kesesuaian antara konsep-konsep kunci dan isi materi mata kuliah						
4	Kesesuaian gambar/ilustrasi dengan materi						
5	Ketepatan daftar pustaka yang dijadikan acuan relevan dengan materi						

4. Bahasa

✎ Nilai 1: **Sangat Tidak Setuju**; Nilai 2: **Tidak Setuju**; Nilai 3: **Kurang Setuju**; Nilai 4: **Setuju**; Nilai 5: **Sangat Setuju**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Bahasa mudah dipahami						
2	Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar						
3	Menggunakan kalimat yang jelas dan sederhana						
4	Ilustrasi algoritma/gambar mewakili pesan yang disampaikan						
5	Bahasa yang digunakan komunikatif						

5. Penyajian

✎ Nilai 1: **Sangat Tidak Setuju**; Nilai 2: **Tidak Setuju**; Nilai 3: **Kurang Setuju**; Nilai 4: **Setuju**; Nilai 5: **Sangat Setuju**

No	Aspek yang dievaluasi	Nilai					Ket
		1	2	3	4	5	
1	Dimensi (ukuran) buku model sesuai standar						
2	Sampul kulit depan (cover) buku model sesuai dan mencerminkan isi didalamnya						
3	Tulisan mudah terbaca dan dilengkapi dengan referensi						
4	Memenuhi komposisi warna, huruf, gambar dan unsur tata letak penulisan yang baik						