

Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi Bangunan Apartemen

Vincent Zetaria Panjaitan¹, Ida Ayu Ari Anggraeni²

^{1,2}Universitas Gunadarma

Email: vincentzetaria@yahoo.co.id

ABSTRAK

Dampak dari kualitas dan kuantitas pekerja bangunan sangat berpengaruh dalam keberhasilan proyek konstruksi, maka usaha-usaha untuk menjaga dan meningkatkan kualitas dan kuantitas pada pelaksanaan proyek konstruksi sangat diperlukan. Usaha yang dapat dilakukan untuk menjaga hal tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada para pekerja bangunan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis motivasi pekerja bangunan proyek konstruksi apartemen. Adapun teori yang digunakan adalah Teori Maslow dan Teori Herzberg. Penelitian dilakukan pada lima bangunan apartemen dengan menggunakan kuisioner. Kuisioner di bagikan kepada 158 responden. Pengolahan data dengan mencari Relative Index, kemudian mewawancara Pakar. Hasil yang di dapatkan adalah tingkat kebutuhan pekerja bangunan adalah Physiological Needs (kebutuhan fisik), urutan pertama motivasi adalah ketepatan penerimaan gaji dengan Relative Index 0.948, kedua adalah Gaji yang baik dengan *Relative Index* 0.918 dan ketiga adalah Bonus dan tambahan gaji dengan *Relative Index* 0.915. Alternatif yang dapat direkomendasikan adalah Program keselamatan dan kesehatan kerja dengan Relative Index 0.908, Hubungan baik antar pekerja dengan *Relative Index* 0.872, dan Tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan *Relative Index* 0.867.

Kata Kunci: Motivasi, Pekerja Bangunan, Teori Kebutuhan Maslow

ABSTRACT

The impact of quality and quantity of construction workers is very influential in the success of construction projects, efforts to maintain and improve quality and quantity in the implementation of construction projects is needed. One of the efforts that can be used to maintain these are by providing motivation to the construction workers. This research was conducted to analyze the motivation of construction workers of apartment construction project. The theory used is Maslow's Hierarchy of Needs Theory and Herzberg's theory. This research was held on five apartment buildings using questionnaires. The questionnaire was distributed to 158 respondents. Data processing is done by finding Relative Index, then do interview to Expert. The results obtained are the level of need for construction workers is Physiological Needs, with the first sequence of motivation is the accuracy of salary receipts with 0.948 Relative Index, the second is a good salary and the third is bonus and additional salary with 0.918 Relative Index and additional wages with 0.915 Relative Index. Alternatives that can be recommended are good safety and health programs with 0.908 Relative Index, good relationships with fellow workers with 0.872 Relative Index, and job responsibilities with 0.867 Relative Index.

Keywords: Motivation, Construction Workers, Maslow's Needs Theory

1. Pendahuluan

Salah satu faktor terpenting dalam keberhasilannya suatu proyek konstruksi adalah dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai. Pekerja bangunan dibedakan menjadi pekerja yang terampil dan pekerja yang tidak terampil. Umumnya, pekerja bangunan yang dipilih untuk bergabung dalam suatu proyek memiliki ketempalan di bidang masing-masing sehingga proyek dapat mencapai kualitas, waktu dan pengeluaran sesuai dengan target.

Motivasi dapat diartikan sebagai rangsangan dari dalam dan/ atau dari luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat untuk mencapai sesuatu yang diharapkan/ diperintahkan. Pemberian motivasi diharapkan agar pekerja menjadi lebih semangat dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Sebelum memberikan motivasi kepada para pekerja bangunan, ilmu mengenai penetapan faktor yang mempengaruhi harus diteliti dan dipahami terlebih dahulu.

Tujuan yang ingin di capai dalam penulisan ini adalah:

1. Menganalisis tingkat kebutuhan motivasi pekerja bangunan (tukang).
2. Menganalisis faktor motivasi pekerja bangunan apartemen (tukang).
3. Menentukan alternatif untuk meningkatkan motivasi pekerja bangunan apartemen (tukang).

2. Tinjauan Pustaka

Pekerja diartikan sebagai seseorang yang bekerja menghasilkan barang dan/ jasa kemudian menerima upah sebagai bentuk imbalan. Pelaksanaan konstruksi bangunan, ada banyak sekali macam-macam pekerja yang dipekerjakan. Pekerja bekerja berdasarkan kemampuan dan keahlian masing-masing. Pekerja dapat semakin mahir menggeluti suatu konsentrasi pekerjaan karena banyaknya pengalaman kerja yang mereka dapatkan.

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang hanya satu kali dilaksanakan dan umumnya berjangka waktu pendek [5].

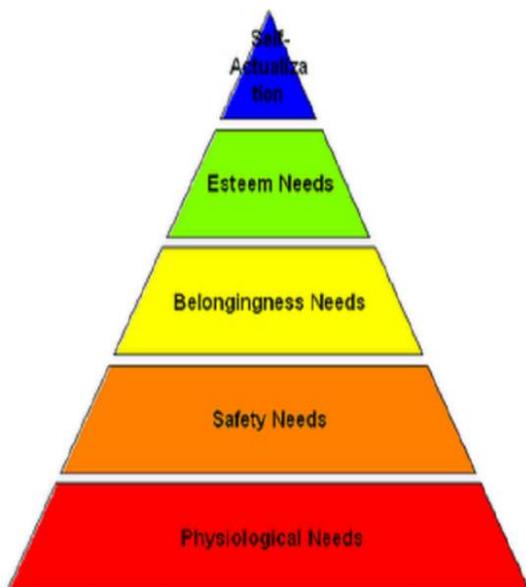
Motivasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat pekerja dalam suatu proyek konstruksi. Motivasi berhubungan dengan kemauan seseorang untuk bekerja.

Tujuan diberikannya motivasi kepada pekerja adalah [6]:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pekerja
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan para pekerja
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pekerja
5. Mengefektifkan kehadiran pekerja
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi dari para pekerja
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya

Teori Maslow

Teori Maslow atau yang dikenal sebagai *Maslow's Hierarchy of Needs Theory* menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi 5 hierrki kebutuhan, yaitu Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan yang terakhir adalah Kebutuhan untuk Aktualisasi Diri. Kebutuhan tersebut terbentuk sebagai tingkatan kebutuhan. Artinya, kebutuhan yang paling atas baru bisa tercapai apabila tingkatan di bawahnya sudah terpenuhi terlebih dahulu. Setiap kebutuhan manusia akan naik secara teratur sesuai dengan tingkatannya. Kelima hierarki kebutuhan dasar menurut Maslow dapat dilihat pada Gambar 1 Hierarki Kebutuhan Dasar Manusia.



Gambar 1. Hierarki Motivasi Kebutuhan Maslow
 Sumber: Internet source[2]

Teori Motivasi Herzberg

Teori dua faktor atau teori *Hygiene – Motivator* diperkenalkan dan dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg.

Menurut Herzberg, kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh *hygiene factor* (faktor kesehatan) dan *motivation factor* (faktor pemuas).

Faktor yang termasuk dalam *hygiene factor* adalah gaji, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, dan sebagainya. Sedangkan yang termasuk dalam *motivation factor* adalah pengakuan, pekerjaan menantang, keberhasilan, dan sebagainya.

Pemenuhan faktor-faktor tersebut dapat berasal dari internal maupun external. Internal adalah motivasi yang berasal dari diri sendiri, sedangkan external adalah motivasi yang berasal dari luar diri sendiri seperti lingkungan kerja, atasan, dan lain sebagainya.

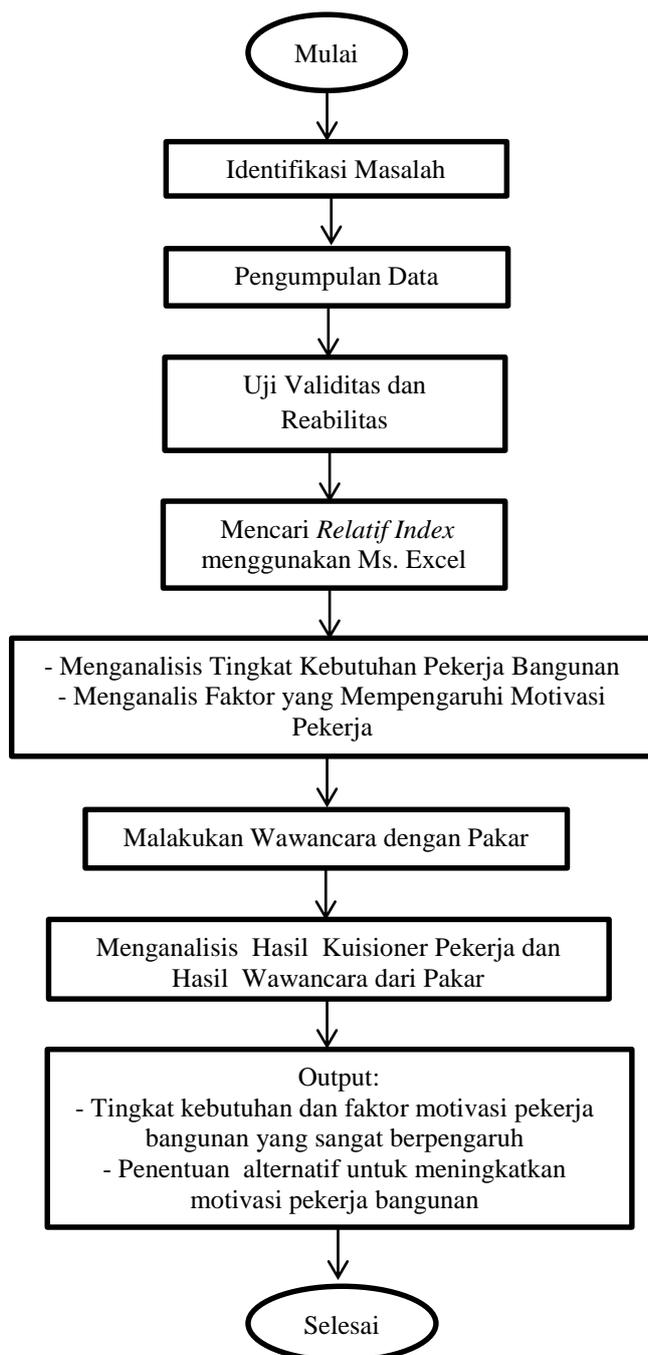
Pada **Tabel 1.** akan di sajikan daftar tingkat kebutuhan dan faktor motivasi.

Tabel 1. Tingkat Kebutuhan dan Faktor Motivasi

No.	Tingkat Kebutuhan dan Faktor Motivasi
1	Kebutuhan Fisik
a	Bonus dan tambahan gaji
b	Gaji yang baik
c	Fasilitas tempat tinggal yang baik
d	Kerja lembur
e	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup
f	Ketepatan penerimaan gaji
2	Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan
a	Program keselamatan dan kesehatan kerja
b	Pekerjaan yang baik
c	Pengaturan suplai materi yang baik
3	Kebutuhan Sosial
a	Pengawasan yang baik
b	Hubungan baik antar pekerja
c	Pengarahan kerja yang baik
d	Pengadaan program pelatihan
4	Kebutuhan Akan Penghargaan
a	Pengakuan atas pekerjaan
b	Penerimaan usulan oleh atasan
c	Pekerjaan yang Menantang
5	Aktualisasi Diri
a	Tanggung jawab terhadap pekerjaan
b	Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju
c	Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi
d	Sasaran pekerjaan yang jelas
e	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner mengenai faktor motivasi kepada pekerja bangunan, dan melakukan wawancara. Pada **Gambar 2** akan disajikan alur penelitian terhadap tingkatan motivasi pekerja bangunan:



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

Form kuisioner berisikan data umum pekerja bangunan sertadaftar faktor motivasi.

Responden diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat kepentingan pada masing-masing faktor motivasi. Skala yang diberikan pada form adalah tidak penting, kurang penting, penting dan sangat penting (skala 1 – 4).

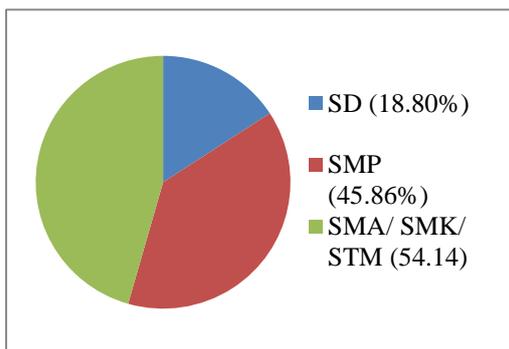
4. Perhitungan dan Analisis

Data yang diperoleh dari kuisioner kemudian diolah menggunakan Ms. Excel dan SPSS 20. SPSS digunakan untuk melakukan validasi dan reabilitas kuisioner yang akan disebar. Uji Validitas dilakukan untuk menguji kelayakan dan ketepatan instrumen saat mengidentifikasi permasalahan agar data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan hasil yang didapatkan dari hasil penyebaran data. Pengujian reabilitas dapat dikatakan baik apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* > 0,60.

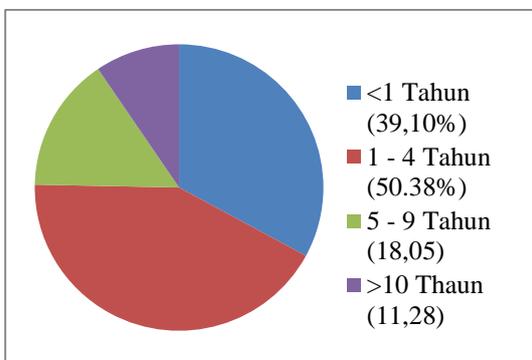
Ms. Microsoft Excel digunakan dalam pengolahan data untuk mendapatkan nilai *Relative Index*.

Penelitian dilakukan pada 5 proyek konstruksi apartemen, yaitu Apartemen Taman Melati 2, Apartemen Dave, Apartemen Evencio, Apartemen di Bekasi dan Apartemen di Cikarang. Dengan total responden adalah 158 responden.

Pekerja bangunan yang terlibat dalam sampel dalam penelitian ini terbagi dari berbagai tingkatan jenjang pendidikan dan lamanya pengalaman dalam bekerja. Pada Gambar 3 akan disajikan diagram persentase tingkatan pendidikan formal para pekerja bangunan dan pada Gambar 4 akan disajikan diagram persentase tingkatan pendidikan formal.



Gambar 3. Diagram Persentase Tingkatan Pendidikan Formal
 Sumber: Hasil Perhitungan



Gambar 4. Diagram Persentase Durasi Pengalaman Bekerja
 Sumber: Hasil Perhitungan

Data hasil kuisisioner yang telah dibagikan kemudian diolah dalam SPSS untuk diuji validitas dan diuji reabilitas. Uji Reabilitas dan Validitas dilakukan pada Proyek Taman Melati dengan jumlah responden sebanyak 53 responden.

Jika dibandingkan dengan angka R Tabel sebesar 0,270 maka pernyataan Fasilitas tempat tinggal yang baik dan Kerja Lembur memiliki angka lebih kecil dari 0,270.

Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan nomor tersebut harus dihilangkan. Jumlah butir pertanyaan berkurang dari 21 menjadi 19 butir pertanyaan.

Setelah di dapatkan kuisisioner yang valid dan reliabel, kuisisioner di bagikan ke 4 proyek lainnya.

Langkah selanjutnya adalah menentukan nilai *Relative Index* (RI) dari tiap faktor.

$$\text{Relative Index} = \frac{\text{nilai total tiap faktor}}{4 \times \text{jumlah responden}}$$

Nilai *Relative Index* yang dihasilkan antara 0 – 1, dengan 0 sebagai nilai minimum (kurang berpengaruh sebagai faktor peningkatan motivasi) dan 1 sebagai nilai maksimum (sangat berpengaruh sebagai faktor peningkatan motivasi).

Setelah nilai *Relative Index* didapatkan, langkah selanjutnya adalah menentukan tingkat kebutuhan dari pekerja bangunan tersebut.

Urutan motivasi pekerja bangunan disajikan pada **Tabel 2** berdasarkan nilai *Relative Index* yang tertinggi sampai dengan terendah.

Setelah didapatkan hasil urutan motivasi dari pekerja bangunan konstruksi, kemudian dilakukan wawancara dengan Pakar. Wawancara pakar dilakukan guna memastikan data yang sudah diolah apakah sesuai di lapangan atau tidak. Selain itu, wawancara kepada pakar juga diharapkan dapat menjadi pendukung terhadap hasil perhitungan, dapat memberikan penjelasan, dan saran serta ilmu baru terhadap penelitian yang dilakukan.

Tabel 3 akan menyajikan Urutan Motivasi Tukang Menurut Pendapat Pakar.

Setelah mengetahui Urutan Motivasi dari pakar, akan di hitung kembali urutan motivasi secara keseluruhan dari tiga pendapat pakar. **Tabel 4.** Rekapitulasi Urutan Motivasi Pekerja Bangunan Menurut Pakar

Tabel 2. Urutan Motivasi Pekerja Bangunan

No.	Faktor Motivasi	RI	Tingkat Kebutuhan
1	Ketepatan penerimaan gaji	0.948	Kebutuhan Fisik
2	Gaji yang baik	0.918	Kebutuhan Fisik
3	Bonus dan tambahan gaji	0.915	Kebutuhan Fisik
4	Program keselamatan dan kesehatan kerja	0.908	Kebutuhan Keamanan
5	Hubungan baik antar pekerja	0.872	Kebutuhan Sosial
6	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.867	Kebutuhan Aktualisasi Diri
7	Pekerjaan yang baik	0.856	Kebutuhan Keamanan
8	Pengawasan yang baik	0.854	Kebutuhan Sosial
9	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	0.832	Kebutuhan Fisik
10	Pengarahan kerja yang baik	0.823	Kebutuhan Aktualisasi Diri
11	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	0.818	Kebutuhan Aktualisasi Diri
12	Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju	0.801	Kebutuhan Aktualisasi Diri
13	Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi	0.793	Kebutuhan Aktualisasi Diri
14	Pengadaan program pelatihan	0.780	Kebutuhan Sosial
15	Pengaturan suplai materi yang baik	0.778	Kebutuhan Keamanan
16	Pengakuan atas pekerjaan	0.763	Kebutuhan akan Penghargaan
17	Sasaran pekerjaan yang jelas	0.758	Kebutuhan Aktualisasi Diri
18	Penerimaan usulan oleh atasan	0.755	Kebutuhan akan Penghargaan
19	Pekerjaan yang Menantang	0.519	Kebutuhan akan Penghargaan

Sumber: Hasil Perhitungan, 2018

Tabel 3. Urutan Motivasi Pekerja Bangunan Menurut Pendapat Pakar

No.	Pendapat Pakar 1	Pendapat Pakar 2	Pendapat Pakar 3
1	Ketepatan penerimaan gaji	Ketepatan penerimaan gaji	Ketepatan penerimaan gaji
2	Gaji yang baik	Gaji yang baik	Gaji yang baik
3	Bonus dan tambahan gaji	Bonus dan tambahan gaji	Bonus dan tambahan gaji
4	Hubungan baik antar pekerja	Program keselamatan dan kesehatan kerja	Program keselamatan dan kesehatan kerja
5	Program keselamatan dan kesehatan kerja	Hubungan baik antar pekerja	Pekerjaan yang baik
6	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	Pengawasan yang baik
7	Pekerjaan yang baik	Pekerjaan yang baik	Hubungan baik antar pekerja
8	Pengawasan yang baik	Pengarahan kerja yang baik	Tanggung jawab terhadap pekerjaan
9	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	Sasaran pekerjaan yang jelas	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup
10	Pengarahan kerja yang baik	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Pengarahan kerja yang baik
11	Penerimaan usulan oleh atasan	Penerimaan usulan oleh atasan	Pengadaan program pelatihan
12	Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju	Pengawasan yang baik	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik
13	Pengakuan atas pekerjaan	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	Kritik dan saran dari atasan membuat lebih maju
14	Pengadaan program pelatihan	Pengadaan program pelatihan	Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi
15	Sasaran pekerjaan yang jelas	Pengaturan suplai materi yang baik	Penerimaan usulan oleh atasan
16	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	Pengakuan atas pekerjaan	Pengaturan suplai materi yang baik
17	Pengaturan suplai materi yang baik	Kesempatan untuk Berkreasi dan Berinovasi	Pengakuan atas pekerjaan
18			Sasaran pekerjaan yang jelas
19			Pekerjaan yang Menantang

Sumber: Hasil Wawancara, 2018

Tabel 4. Rekapitulasi Urutan Motivasi Pekerja Bangunan

No.	Faktor Motivasi	RI	Tingkat Kebutuhan
1	Ketepatan penerimaan gaji	0.948	Kebutuhan Sosial
2	Gaji yang baik	0.918	Kebutuhan Sosial
3	Bonus dan tambahan gaji	0.915	Kebutuhan Sosial
4	Program keselamatan dan kesehatan kerja	0.908	Kebutuhan Keamanan
5	Hubungan baik antar pekerja	0.872	Kebutuhan Sosial
6	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	0.867	Kebutuhan Aktualisasi Diri
7	Pekerjaan yang baik	0.856	Kebutuhan Keamanan
8	Pengawasan yang baik	0.854	Kebutuhan Sosial
9	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	0.832	Kebutuhan Sosial
10	Pengarahan kerja yang baik	0.823	Kebutuhan Aktualisasi Diri
11	Pengaturan jadwal pekerjaan yang baik	0.818	Kebutuhan Aktualisasi Diri
12	Pengadaan program pelatihan	0.780	Kebutuhan Sosial
13	Pengaturan suplai materi yang baik	0.778	Kebutuhan Keamanan
14	Pengakuan atas pekerjaan	0.763	Kebutuhan akan Penghargaan
15	Sasaran pekerjaan yang jelas	0.758	Kebutuhan Aktualisasi Diri
16	Penerimaan usulan oleh atasan	0.755	Kebutuhan akan Penghargaan

Sumber: Hasil Analisis, 2018

Merujuk pada Tabel 4 Rekapitulasi Urutan Motivasi Menurut Para Pakar, dapat dilihat bahwa tingkat kebutuhan tukang proyek konstruksi apartemen berada pada tingkatan kebutuhan fisik (*Physiological needs*). Peringkat tertinggi yang menjadi motivasi tukang untuk bekerja adalah ketepatan penerimaan gaji. Urutan kedua adalah gaji yang baik. Dan urutan ketiga adalah bonus dan tambahan gaji.

Ketepatan penerimaan gaji menjadi faktor tertinggi yang dapat meningkatkan motivasi pekerja bangunan. Produktifitas pekerja bangunan dipengaruhi oleh ketepatan gaji yang diterima.

Kebutuhan pribadi dan keluarga pekerja bangunan dapat terpenuhi dan terkontrol dengan baik apabila pemberian gaji dilakukan secara teratur (terdapat penetapan tanggal/ hari). Pekerja bangunan terbiasa bekerja di bawah tagert waktu dalam penyelesaian pekerjaan, oleh sebab itu pekerja bangunan tersebut juga terbiasa memiliki target waktu tertentu dalam hal pemberian upah. Apabila terjadi keterlambatan penerimaan gaji, hal ini akan memicu berkurangnya produktifitas pekerja bangunan dalam bekerja. Keterlambatan pemberian gaji yang berlangsung sangat lama dapat mengakibatkan pekerja bangunan unjuk rasa dan mogok bekerja.

Peringkat kedua tertinggi yang menjadi motivator pekerja bangunan adalah gaji yang baik. Setiap pekerja berhak mendapatkan gaji yang baik dan yang sesuai dengan resiko pekerjaannya. Perbedaan kota atau daerah pembangunan suatu proyek menjadi salah satu pengaruh terhadap besarnya gaji yang diterima oleh pekerja bangunan. Tiap daerah memiliki standar masing-masing mengenai besarnya gaji yang diberikan pada pekerja bangunan.

Jumlah kebutuhan dan harga yang terus meningkat tidak diimbangi dengan gaji yang di dapatkan, oleh sebab itu, Bonus dan tambahan gaji berada di posisi yang ketiga. Besar jumlah bonus adalah bervariasi, sehingga bonus yang di dapatkan oleh satu tukang dan tukang lainnya adalah berbeda.

Urutan keempat ditempati Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap

pekerjaan memiliki resiko masing-masing yang akan dihadapi. Begitu juga dalam dunia konstruksi, banyak hal yang dapat menjadi potensi terjadinya kecelakaan pekerjaan. Faktor dominan yang menjadi potensi terjadinya kecelakaan kerja pada area konstruksi adalah *unsafe condition* dan *unsafe action*.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian dan perhitungan yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kebutuhan motivasi pekerja konstruksi bangunan adalah *Physiological needs* (Kebutuhan Fisik)
2. Faktor-faktor yang menduduki tingkat tiga teratas motivasi pekerja konstruksi bangunan apartemen yang tertinggi adalah sebagai berikut:
 1. Ketepatan penerimaan gaji dengan nilai *Relative Index* 0.948
 2. Gaji yang baik dengan nilai *Relative Index* 0.918
 3. Bonus dan tambahan gaji dengan nilai *Relative Index* 0.915
3. Faktor alternatif yang dapat memicu peningkatan motivasi adalah sebagai berikut:
 1. Program keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai *Relative Index* 0.908
 2. Hubungan baik antar pekerja bangunan dengan nilai *Relative Index* 0.872
 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan nilai *Relative Index* 0.867

Setelah melakukan serangkaian penelitian, saran yang dapat diberikan penulisa adalah:

1. Pihak kontraktor/ pihak pemberi pekerjaan lebih fokus terhadap tingkat kebutuhan fisik para pekerja bangunan, seperti ketepatan penerimaan gaji, gaji yang baik dan bonus dan tambahan gaji, karena faktor-faktor tersebut merupakan faktor tertinggi motivasi pekerja bangunan dalam bekerja.

2. Program keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan di setiap proyek konstruksi.
3. Selama masa konstruksi berlangsung, diharapkan Hubungan baik antar pekerja dapat terjuwud.
4. Pemberian tanggung jawab yang jelas atas pekerjaan kepada pekerja bangunan (tukang).
5. Pemilihan tempat atau objek penelitian lebih dikembangkan tidak hanya di bangunan, melainkan objek konstruksi lainnya seperti jalan, jembatan, dan lain sebagainya.
6. Faktor-faktor lain seperti penggunaan *handphone* selama bekerja dan ketersediaan tempat untuk merokok, dapat di tambahkan untuk penelitian selanjutnya.

6. Daftar Pustaka

- [1] Andi., dan Djendoko, D, “Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya” *J. Civil Engineering Dimension*, vol. 6, no. 2, p. 80-87, Sep. 2004.
- [2] April, *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Psikologi Industri dan Organisasi*. Retrieved from <https://www.bisapsikologi.com/2015/11/teori-hierarki-kebutuhan-maslow-dalam.html>, Sep, 2017.
- [3] Aziz, Hafid., dan Hidayat, Benny, “Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Padang” *J. Rekayasa Sipil*, vol. 13, no.2, p. 29-42, Okt. 2017.
- [4] Eveline Natalia, Anggraini, “Faktor-Faktor Yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Efektifitas Kerja Lembur pada Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta,” in *Thesis*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2015.
- [5] Ervianto, W, *Manajemen proyek konstruksi*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- [6] Hasibuan, M, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- [7] Maslow, A. H. *A theory of human motivation*. Toronto: Psychological Review, 1943
- [8] Neuman, W. L, *Basic of social research: qualitative and quantitative approaches, second edition*. Boston: Pearson Education, Inc, 2007.
- [9] Soekiman, Anton dan Purbasakti, Billy Ukur, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi”, *J. Konferensi Nasional Teknik Sipil*, vol. 7, p. 171-179, Okt. 2013.
- [10] Wikipedia. *Teori Hierarki Kebutuhan Maslow*. Retrieved from https://googlweblight.com/?lite_url=https://id.m.wikipedia.org/wiki/Teori_hierarki_kebutuhan_Maslow&ei=jXmAUAjk&lc=en-ID&s=1&m=156&host=wwwgoogle.co.id&ts=1505056309&sig=ANTY_L2SefNWWvVwhTsxx2GvgjUFVBqKxg, Sep. 2017