

ANALISIS PENGARUH PEMENUHAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PROYEK TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI KASUS PROYEK PEMBANGUNAN THE PARK SOLO BARU)

Wisnu Wardana¹⁾, Sugiyarto²⁾,

¹⁾Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutamai 36A, Surakarta 57126; Telp. 0271-634524. Email: thebluesisme@yahoo.co.id

²⁾Fakultas Teknik, Jurusan Teknik Sipil, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir. Sutamai 36A, Surakarta 57126; Telp. 0271-634524.

Abstract

In the implementation of a project the employees is expected to meet expectations firm in terms of quality, quantity, and in time for work. However, on the other side the company itself less sensitive to welfare of the its work force. Whereas well-being can affect the performance of a person at work. This research was meant to find out the influence of the fulfillment of the need for employees against motivation work in the the park solo baru construction project. Stage of this research is that there is to study various literature determines the dependent variable to be used. The next stage of designing questioner research then taking data with a method of simple random sampling. The data should be conducted through the spread of questioner to the employees a construction project the park solo baru. Data obtained from questioner explained through descriptive analysis and to know the influence of the fulfillment of the need for employees against motivation work used multiple linear regression analysis. The result of the research indicated that variable physical needs (X1), security needs (X2), and acceptance needs (X3) simultaneously and partial influential significant against variable motivation work in construction project the park solo baru, where the effects of variable physical needs 0.413, security needs 0.277, and acceptance needs 0.355. The research indicates that the variable physical needs effect more dominant compared to other variables.

Keywords: employees, motivation, need

Abstrak

Dalam pelaksanaan suatu proyek para tenaga kerja diharapkan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan dalam segi kualitas, kuantitas, dan waktu dalam bekerja. Namun, disisi lain pihak perusahaan itu sendiri kurang peka terhadap kesejahteraan para tenaga kerjanya. Padahal kesejahteraan hidup dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada proyek pembangunan The Park Solo Baru. Tahapan penelitian ini adalah studi berbagai literatur yang ada untuk menentukan variabel yang akan digunakan. Tahap selanjutnya mendesain *questioner* penelitian kemudian melakukan pengambilan data dengan metode *Simple Random Sampling*. Pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada para tenaga kerja proyek konstruksi The Park Solo Baru. Data yang diperoleh dari *questioner* dijelaskan melalui analisis deskriptif dan untuk mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terhadap motivasi kerja digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada proyek pembangunan The Park Solo Baru, dimana pengaruh variabel kebutuhan fisik sebesar 0.413, keamanan 0.277, dan sosial 0.355. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan fisik berpengaruh lebih dominan dibandingkan variabel lain.

Kata kunci: kebutuhan, motivasi, tenaga kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu proyek. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam proyek seharusnya dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus memperhatikan kualitas dan peran sumber daya tersebut, dengan sumber daya yang berkualitas maka tentu akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan proyek.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor tenaga kerja. Tenaga kerja diharapkan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan dalam hal pengoptimalan kualitas, kuantitas, dan waktu dalam bekerja. Namun, disisi lain pihak perusahaan itu sendiri kurang peka terhadap kesejahteraan para tenaga kerjanya. Padahal kesejahteraan hidup dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Melihat pentingnya peran tenaga kerja dalam proyek, maka tenaga kerja memerlukan perhatian lebih serius, sehingga proyek dapat berjalan sesuai rencana.

Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dapat dicapai melalui pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Pemenuhan kebutuhan berarti sejauh mana suatu perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para tenaga kerjanya secara layak meliputi pemenuhan kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang layak, diharapkan motivasi kerja meningkat. Dengan meningkatnya motivasi

kerja, diharapkan tenaga kerja akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, tenaga kerja tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terhadap motivasi kerja pada proyek pembangunan The Park Solo Baru. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan industri jasa konstruksi dalam memberikan motivasi kerja kepada tenaga kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Ada tiga buah penelitian yang menjadi acuan peneliti untuk mengembangkan penelitian ini, diantaranya :

Penelitian yang pertama adalah penelitian yang berjudul “Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya”, yang disusun oleh Andi dan Dwi Djendoko. Penelitian ini ditujukan untuk menentukan tingkat kebutuhan, motivator, dan demotivator pekerja konstruksi. Dari penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa upah yang baik dan program keselamatan kerja yang baik menempati posisi tertinggi sebagai motivator bagi pekerja. Sedangkan demotivator terpenting bagi pekerja adalah perlakuan yang buruk oleh atasan dan ketersediaan material yang kurang baik

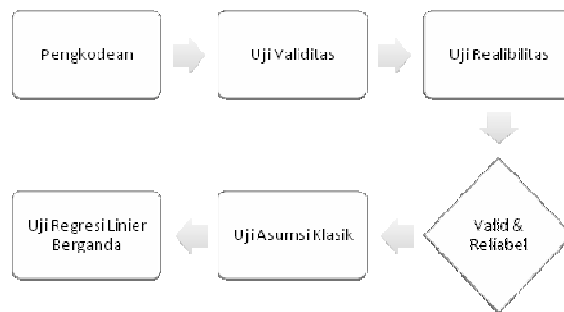
Penelitian yang kedua adalah penelitian yang berjudul “Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Bandung”, yang disusun oleh Felix Hidayat. Penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Kota Bandung adalah 1) bonus dan upah tambahan, 2) pemberian upah yang baik, dan 3) program keselamatan yang baik.

Penelitian yang ketiga adalah penelitian yang berjudul “Tinjauan Motivasi Pekerja Proyek Terhadap Teori Kebutuhan pada pembangunan perumahan citra alam Sukoharjo”, yang disusun oleh Risdiyanti Wulansari. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja proyek adalah 1) bonus dan upah tambahan, 2) program keselamatan kerja yang baik, 3) hubungan yang baik dengan sesama pekerja, 4) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan 5) pengaturan jadwal pekerjaan yang baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis. Metode ini dimaksudkan untuk pengumpulan dan penataan data sehingga diperoleh jawaban dari pertanyaan yang timbul dalam penelitian dengan cara memuat gambaran secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta dan peristiwa yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja pada proyek pembangunan The Park Solo Baru. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*. Jumlah sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 61 responden meliputi pekerja, tukang, mandor, dan staff.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan memberi daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner tersebut diberikan langsung kepada para tenaga kerja proyek pembangunan The Park Solo Baru. Hal ini bertujuan untuk mengumpulkan fakta yang berupa pendapat atau persepsi. Teknik analisis data pada penelitian ini dibagi dalam lima tahap, yaitu tahap pengkodean, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda.



Gambar 1. Flowchart Tahapan Analisis Data

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 1. Variabel bebas terdiri dari lima yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri sedangkan variabel terikat adalah motivasi kerja.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Konsep	Variabel	Sumber
Pemenuhan Kebutuhan (X)	Kebutuhan fisik (X ₁)	Felix Hidayat (2009), Risdiyanti Wulansari (2012)
	Kebutuhan keamanan (X ₂)	Felix Hidayat (2009), Risdiyanti Wulansari (2012)
	Kebutuhan sosial (X ₃)	Felix Hidayat (2009), Risdiyanti Wulansari (2012)
	Kebutuhan harga diri (X ₄)	Felix Hidayat (2009), Risdiyanti Wulansari (2012)
	Kebutuhan aktualisasi diri (X ₅)	Felix Hidayat (2009), Risdiyanti Wulansari (2012)
Motivasi Kerja (Y)	Pekerja hadir (masuk) sesuai dengan jadwal kerja (Y ₁)	Rifki (2007), Nemik Triningsih (2007)
	Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan (Y ₂)	
	Pekerja mampu bekerja sesuai target (Y ₃)	
	Pekerja mampu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan (Y ₄)	
	Pekerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti (Y ₅)	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden dari tenaga kerja Proyek Pembangunan The Park Solo Baru. Dari data yang diperoleh selama penelitian sebagian besar responden berstatus sebagai pekerja, pendidikan terakhir kebanyakan lulusan SMA/STM/SMK, usia antara 17 - 26 tahun, dan lama pengalaman kerja antara 1 – 10 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas akan dilakukan dengan metode *Pearson* atau metode *Product Momen*, yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pada kuisioner dengan skor totalnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
X1	X11	0,644	<i>Valid</i>
	X12	0,703	<i>Valid</i>
	X13	0,732	<i>Valid</i>
	X14	0,608	<i>Valid</i>
X2	X21	0,657	<i>Valid</i>
	X22	0,703	<i>Valid</i>
	X23	0,690	<i>Valid</i>
	X24	0,817	<i>Valid</i>
X3	X31	0,793	<i>Valid</i>
	X32	0,805	<i>Valid</i>
	X33	0,491	<i>Valid</i>
	X34	0,408	<i>Valid</i>
X4	X41	0,706	<i>Valid</i>
	X42	0,627	<i>Valid</i>
	X43	0,365	<i>Valid</i>
	X44	0,725	<i>Valid</i>
X5	X51	0,736	<i>Valid</i>
	X52	0,666	<i>Valid</i>
	X53	0,658	<i>Valid</i>
	X54	0,622	<i>Valid</i>
Y1		0,737	<i>Valid</i>
Y2		0,640	<i>Valid</i>
Y3		0,653	<i>Valid</i>
Y4		0,753	<i>Valid</i>
Y5		0,678	<i>Valid</i>

Signifikansi tiap-tiap pertanyaan (*variabel*) menunjukkan bahwa semua pertanyaan lebih besar dari nilai tabel *product momen pearson* dengan taraf kesalahan 5% yaitu sebesar 0,3. Hal ini berarti nilai uji validitas dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	25

Hasil dari uji reliabilitas *questioner* dilihat dari nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,832. Dilihat dari tabel nilai Cronbach's Alpha maka dengan nilai keandalan lebih dari 0,80 menunjukkan *questioner* yang digunakan reliable dan dapat diterima.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda 5 Variabel Bebas

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients	Coefficients	Coefficients			Toler-	VIF
		B	Std. Er-	Beta			ance	
		ror						
1	(Constant)	1.009	.496		2.035	.047		
	X1	.413	.113	.436	3.655	.001	.740	1.351
	X2	.277	.109	.296	2.550	.014	.778	1.285
	X3	.355	.125	.330	2.848	.006	.782	1.279
	X4	-.218	.133	-.195	-1.641	.106	.746	1.340
	X5	-.156	.134	-.136	-1.160	.251	.763	1.311

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari kelima variabel independen yang dimasukkan ke dalam regresi linier ganda, ternyata kebutuhan harga diri (X_4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) tidak signifikan hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk X_4 sebesar 0,106 dan X_5 sebesar 0,251 keduanya jauh diatas 0,05. Sedangkan kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3) signifikan pada 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari uji t, secara parsial variabel motivasi kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Dari Tabel 4. dapat dilihat angka-angka pada Tolerance dan VIF masih berada di sekitar angka 1, patokan lain bahwa nilai Tolerance masih $> 0,1$ dan nilai VIF masih < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649 ^a	.421	.369	.25196	1.887

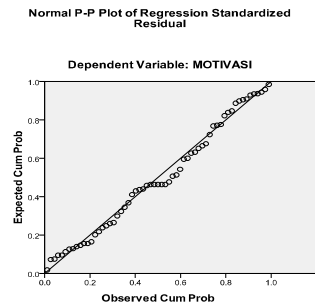
a. Predictors: (Constant), KebAktualisasiDiri, KebHargaDiri, KebSosial, KebKeamanan, KebFisik

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Nilai Durbin-Watson 1.887, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel 61 (n) dan jumlah variabel independen (k=5) adalah 1.7671. Nilai Durbin-Watson 1.887 lebih besar dari

nilai tabel 1.7671 artinya tidak terjadi *autokorelasi*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data yang digunakan bebas dari autokorelasi

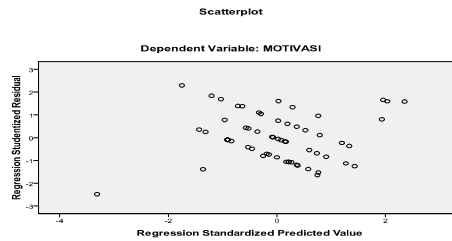
Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Normal Plot

Dari grafik tersebut terlihat bahwa sebaran Y dan X adalah berhubungan secara linier, terlihat ada garis lurus dari kiri ke kanan atas. Jika suatu distribusi data normal, maka data akan tersebar di sekeliling garis. Terlihat memang garis tersebut tersebar di sekitar garis, jadi dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dari grafik scatterplot diatas terlihat titik-titik yang ada menyebar secara acak tanpa ada pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji signifikansi parsial pada ketiga variabel independen yang dimasukkan ke dalam regresi linier ganda, ternyata kebutuhan fisik (X_1), keamanan (X_2), dan sosial (X_3) signifikan pada 0,05 dan berdasarkan nilai t tabel sebesar 2,004 (signifikansi 0,05, $N=61$, $k=5$) ketiga variabel bebas nilai t (3,655, 2,55, dan 2,848) > t tabel (2,004). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (Y) dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan keamanan (X_2), dan kebutuhan sosial (X_3).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.542	5	.508	8.010	.000 ^a
	Residual	3.492	55	.063		
	Total	6.034	60			

a. Predictors: (Constant), KebAktualisasiDiri, KebHargaDiri, KebSosial, KebKeamanan, KebFisik

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Dari uji Anova atau F test didapat nilai F hitung sebesar 8,010 dengan probabilitas (sig) yaitu 0.001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan atau dengan melihat nilai F hitung dengan F tabel. *level of significance* (α) = 5%.

Derajat kebebasan (dk) = $n - 1 - k$

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= F_{\alpha} ; (k) ; (n - 1 - k) \\ &= F_{0,05} ; (5) ; (61 - 1 - 5) \\ &= F_{0,05} ; 5 ; 55 \\ &= 2,38 \text{ (lampiran tabel F)} \end{aligned}$$

Dari tabel terlihat F hitung > F tabel yaitu $8,010 > 2,38$ (dapat dilihat dalam tabel F) atau dapat dikatakan bahwa variabel pemenuhan kebutuhan fisik (X_1), keamanan (X_2), sosial (X_3), harga diri (X_4), dan aktualisasi diri (X_5) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5. Nilai R Square yang didapat = 0.421 artinya sumbangan faktor pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan sosial terhadap motivasi kerja pada proyek pembangunan The Park sebesar 42,1 %, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi faktor lain. Berarti variabel independen Kebutuhan Fisik (X_1), Keamanan (X_2), dan Sosial (X_3) mempengaruhi variabel dependen Motivasi Kerja (Y) sebesar 42,1 %.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bentuk model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,009 + 0,413X_1 + 0,277X_2 + 0,355X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,009 yang artinya apabila variabel X_1 , X_2 , dan X_3 tidak mengalami perubahan maka besarnya variabel Y (motivasi kerja) sebesar 1,009.
- 2) Variabel kebutuhan fisik (X_1) mempunyai koefisien regresi 0,413. Terlihat bahwa variabel X_1 mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya apabila variabel Kebutuhan Fisik meningkat satu satuan maka motivasi kerja tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,413 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh atau hubungan antar variabel yang positif ini berarti variabel kebutuhan fisik dan motivasi kerja tenaga kerja proyek menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika variabel kebutuhan fisik meningkat maka motivasi kerja pekerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bagaimana kebutuhan fisik dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Variabel kebutuhan keamanan (X_2) mempunyai koefisien regresi 0,277. Terlihat bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya apabila variabel Kebutuhan Keamanan meningkat satu satuan maka motivasi kerja tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,277 dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh atau hubungan antar variabel yang positif ini berarti variabel kebutuhan keamanan dan motivasi kerja tenaga kerja proyek menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika variabel kebutuhan keamanan meningkat maka motivasi kerja pekerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bagaimana kebutuhan keamanan dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 4) Variabel kebutuhan sosial (X_3) mempunyai koefisien regresi 0,355. Terlihat bahwa variabel X_3 mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya apabila variabel Kebutuhan Sosial meningkat satu satuan maka motivasi kerja tenaga kerja akan meningkat sebesar 0,355 dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 dalam kondisi konstan. Dengan adanya pengaruh atau hubungan antar variabel yang positif ini berarti variabel kebutuhan sosial dan motivasi kerja tenaga kerja proyek menunjukkan pengaruh yang searah, artinya jika variabel kebutuhan sosial meningkat maka motivasi kerja pekerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Hal ini menunjukkan bagaimana kebutuhan sosial dapat meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa variabel kebutuhan fisik (X_1) merupakan variabel yang dominan, hal ini disebabkan karena sebagian besar responden berprofesi sebagai pekerja.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Secara simultan ketiga variabel bebas terdiri dari Kebutuhan Fisik (X_1), Kebutuhan Keamanan (X_2), dan Kebutuhan Sosial (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi Kerja (Y). Ditandai dengan persamaan :

$$Y = 1,009 + 0.413 X_1 + 0.277 X_2 + 0.355 X_3$$

2. Besar kontribusi secara simultan dari ketiga variabel bebas tersebut adalah sebesar 0.421 atau 42.1 %. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tenaga kerja proyek konstruksi dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini sebesar 42.1 %, sedangkan sisanya sebesar 57.9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai atau diteliti dalam penelitian ini.
3. Secara parsial variabel bebas X_4 dan X_5 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Motivasi kerja (Y). Besarnya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel adalah : variabel Kebutuhan Fisik (X_1) sebesar 0,413, variabel Kebutuhan Keamanan (X_2) sebesar 0,277 dan variabel Kebutuhan Sosial (X_3) sebesar 0,355
4. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa Kebutuhan Fisik (X_1) merupakan variabel yang dominan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel (X_1) sebesar 0,413 adalah paling besar dibandingkan dengan yang dimiliki oleh variabel (X_2) dan (X_3).

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada staff dan tenaga kerja PT. Pulau Intan atas kesediaannya membantu dalam penyebaran kuesioner.

REFERENSI

- Asiyanto. 2005. *Manajemen Produksi Untuk Jasa Konstruksi*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Andi, dan Djendoko, H. 2004. *Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Kota Surabaya*, Tesis. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Hasan, Iqbal. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Felix. 2009. *Motivasi Pekerja pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung*, Tesis. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
- Mochtar, Krisna. 2003. *Diktat Kuliah Project Safety*. Depok : Departemen Teknik Sipil FTUI.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rifki. 2007. *Hubungan Antara Upah, Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pilar Kekar Plasindo Surakarta*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business*. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Wulan, L. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Kota Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wulansari, R. 2012. *Tinjauan Motivasi Pekerja Proyek Konstruksi Terhadap Teori Kebutuhan Abraham Maslow Studi Kasus Perumahan Citra Alam Sukoharjo*. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.