

Analysis of Factors of Work Motivation Influence on the Foreman's Performance in Building Projects (Case Study: Pangkep District Land Office)

Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Mandor Pada Proyek Gedung (Studi Kasus : Kantor Pertanahan Kabupaten Pangkep)

Riswan Saputra ^{a,1,*}, Yudith Helene ^{a,2}, James Thoengsal ^{a,3}

^a Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Teknologi Sulawesi, Jl. Tallasalapang No. 51, Makassar, 90221, Indonesia

¹ Saputriswan663@gmail.com*; ² jameshoengsal@gmail.com; ³ yudithmustakim77@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : October 18, 2022

Accepted : February 10, 2023

Published : February 25, 2023

Kata Kunci: kinerja, mandor, motivasi, proyek bangunan

Keywords: building project, foreman, motivation, performance.

ABSTRAK/ABSTRACT

Motivasi kerja para pekerja untuk menjalankan sebuah proyek merupakan salah satu aspek penting yang memegang peranan besar dalam keberhasilan proyek yang tengah digarap dan sejatinya motivasi dapat dibangun pada individu salah satunya dengan memenuhi keinginan yang dimilikinya. Dalam ranah pekerjaan, rendahnya motivasi dapat berimplikasi pada performa para pekerja. Riset ini memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kebutuhan yang mempengaruhi motivasi mandor konstruksi dan menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi motivasi mandor konstruksi. Metode yang diaplikasikan dalam penelitian ini adalah pengajuan kuisioner pada 15 orang mandor yang dijadikan sebagai responden penelitian proyek konstruksi di Pangkep, berikut dengan melaksanakan sesi wawancara dengan tiga-empat mandor. Merujuk kepada hasil riset diperoleh 5 faktor yang memotivasi motivasi mandor proyek konstruksi di Kabupaten Pangkep secara umum, yakni: Dari 23 faktor diketahui terdapat 5 faktor yang paling umum ditemui serta memiliki pengaruh yang besar, yaitu: (1) upah/gaji yang mencukupi, (2) fasilitas tempat kerja yang baik, (3) ketepatan penerimaan upah, (4) Relasi yang baik antara pekerja, (5) Penyampaian arahan kerja yang baik.

Work motivation of workers to carry out a project is an important aspect that plays a big role in the success of the project being worked on and true motivation can be built on individuals, one of which is by fulfilling their desires. In the realm of work, low motivation can have implications for the performance of workers. This research aims to determine the level of need that influences the motivation of the construction foreman and to analyze the motivational factors that affect the motivation of the construction foreman. The method used in this study was to submit a questionnaire to 15 foremen who were used as respondents for the construction project research in Pangkep, followed by carrying out interview sessions with three or four foremen. Referring to the research results, it was found that 5 factors motivated the motivation of construction project foremen in Pangkep Regency in general, namely: Of the 23 factors, it is known that there are 5 factors that are most commonly encountered and have a large influence, namely: (1) adequate wages/salaries, (2) good workplace facilities, (3) accuracy of receiving wages, (4) good relations between workers, (5) delivery of good work instructions.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aspek krusial untuk diperhatikan selama melakukan pekerjaan konstruksi, sebuah proyek konstruksi dapat berjalan dengan baik jika staf yang ada juga efisien. Kinerja manusia dalam pekerjaan konstruksi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya merupakan mesin. Motivasi kerja memegang peranan utama dalam proses pelaksanaan pekerjaan konstruksi dari awal proyek hingga akhir proyek. Psikolog mendefinisikan motivasi sebagai “proses dimana perilaku distimulasi dan diarahkan” (proses dimana perilaku dipelihara dan diarahkan). Merujuk kepada penjabaran sebelumnya maka dapat diketahui bahwa motif merupakan latar seseorang dalam mencapai target tertentu [1]

Pada umumnya orang beranggapan bahwa motivasi kerja dapat tercipta jika ada bayaran yang adil dan layak, akan tetapi pada kenyataannya meskipun mendapat imbalan yang wajar, pekerjaannya belum mencapai efisiensi yang maksimal. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di lokasi konstruksi. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang dimotivasi oleh kekuatan di dalam dirinya yang disebut motivasi [2]. Motivasi sebagai sebuah tindakan individu yang dilatar belakangi oleh problematika diri yang dimilikinya baik dari segi fisik maupun kejiwaan, tindakan ini dimaksudkan guna memperoleh capaian tertentu. Motivasi menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam dunia kerja sebab, hal ini memiliki keterikatan yang sangat kuat dengan efisiensi kerja para pekerja. Motivasi memiliki peranan yang vital terkhusus pada sebuah komunitas yang memiliki target capaian yang sama, karena secara inheren orang mudah termotivasi untuk melakukan apa yang diinginkannya [3].

Pada intinya, motivasi dapat menginspirasi karyawan untuk mengarahkan upaya untuk mencapai tujuan mereka. Konsekuensinya, produktivitas karyawan meningkat hingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kesempatan untuk tumbuh secara profesional, sifat pekerjaan, dan apakah karyawan dapat dibanggakan menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja merupakan tiga sumber utama motivasi [4]. Selain itu, ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yang biasanya dikategorikan sebagai faktor intrinsik dan meliputi: fasilitas tempat kerja yang lengkap, upah yang kompetitif dan adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, menghormati pekerjaan seseorang, dan perlakuan yang adil dari manajemen adalah faktor-faktor tersebut. Selain itu, ada faktor ekstrinsik seperti: hubungan kerja yang baik antar karyawan, program pelatihan dan pengarahan yang baik, pengawasan kerja yang baik, dan kondisi kerja yang menyenangkan [5].

Studi ini menjelaskan hasil penentuan faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja pekerja konstruksi dan kondisi yang berlaku antara kondisi yang dihadapi pekerja dan harapan mereka. Menunggu dimulainya kembali target investigasi perumahan Duta Pembangunan Kota Cendana, Kecamatan Pangkajene, Kabupaten Pangkep. Informasi dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirim ke pekerja konstruksi di lokasi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja mandor terhadap kinerja proyek serta faktor apa saja yang mendominasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi mandor dalam melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi.

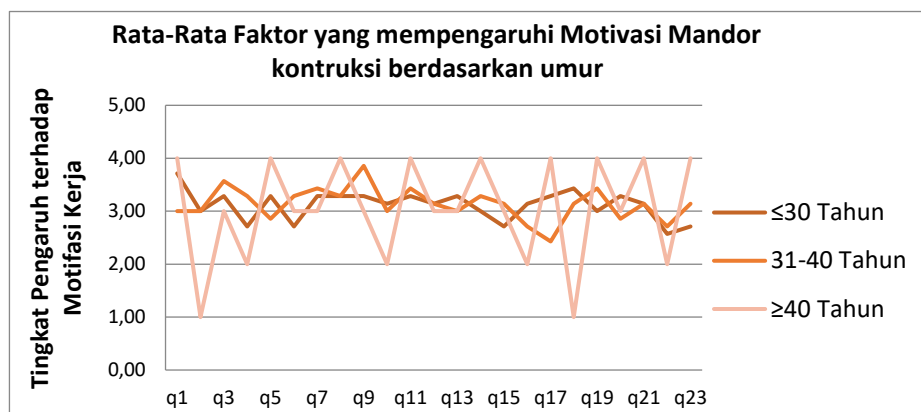
2. Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif digunakan untuk penelitian semacam ini. Teori dan informasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang terdapat dalam buku, jurnal, penelitian, dan website digabungkan dalam penelitian ini dengan teori kebutuhan Maslow. Penelitian ini mengandalkan data primer, yaitu informasi yang dikumpulkan dari studi lapangan dengan menggunakan semua metode pengumpulan data primer. Metode dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan daftar tanggapan dari responden disebarkan untuk pengumpulan data.

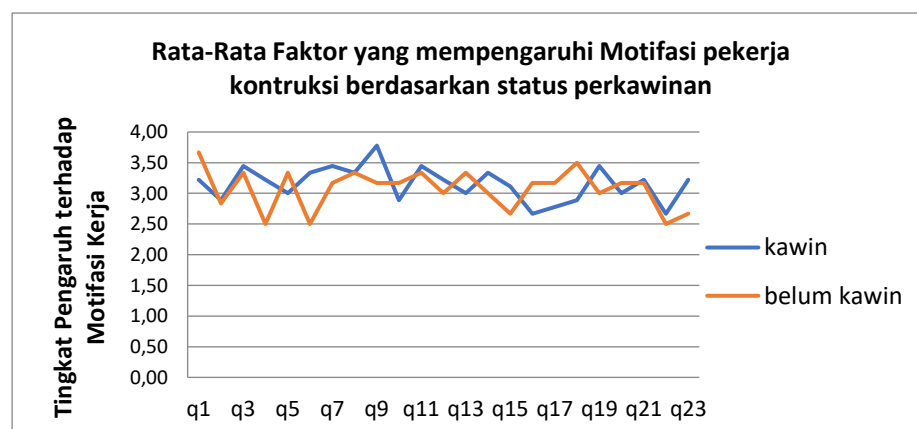
Kuesioner yang dikirimkan kepada sedikitnya 15 pekerja dan mandor di proyek pembangunan Kabupaten Pangkep ini berisi informasi umum tentang responden serta 23 pertanyaan skala likert tentang influencer. Karena studi ini menghasilkan data kuantitatif, statistik berfungsi sebagai instrumen utama untuk penelitian, evaluasi, dan pengukuran. MS Excel digunakan untuk mengolah data. Setiap jawaban responden dirata-ratakan menggunakan alat khusus Microsoft Excel. Harga diri merupakan faktor yang sangat mempengaruhi motivasi pekerja proyek pembangunan di Kabupaten Pangkep [6]

3. Hasil dan Pembahasan

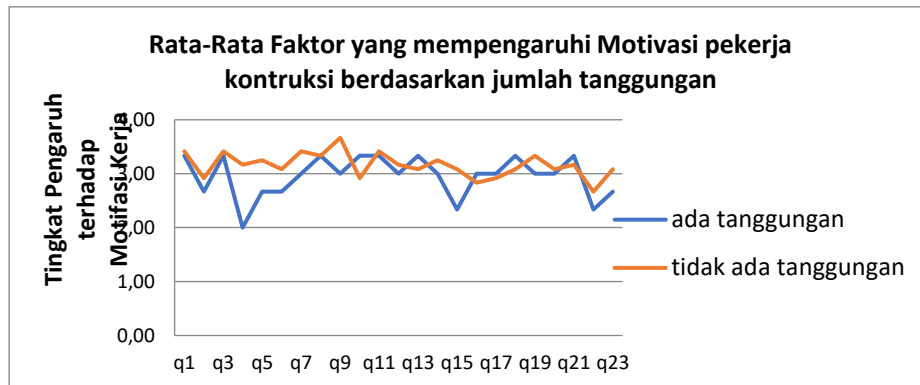
Bab ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kabupaten Pangkep secara umum sebanyak 15 responden. Sebelum melakukan analisis, pengelompokan profil responden perlu dilakukan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan yang tepat dalam proses analisis. Adapun profil dari responden dapat dilihat pada gambar 1, 2, 3, 4, 5 dan 6.



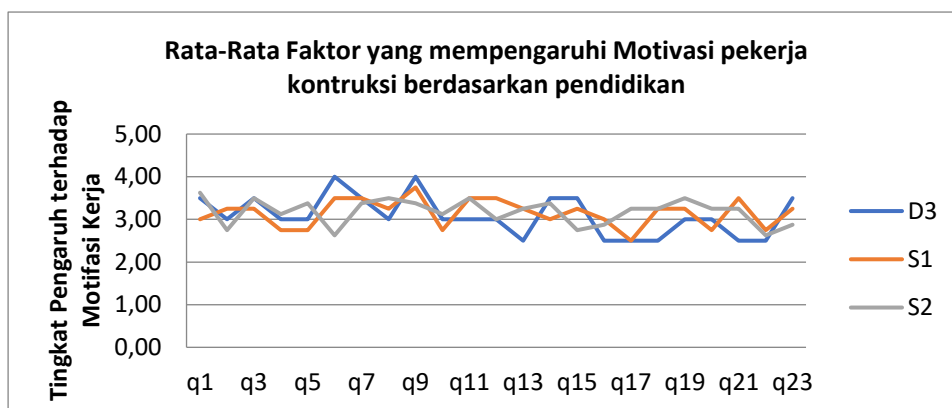
Gambar 1. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan umur



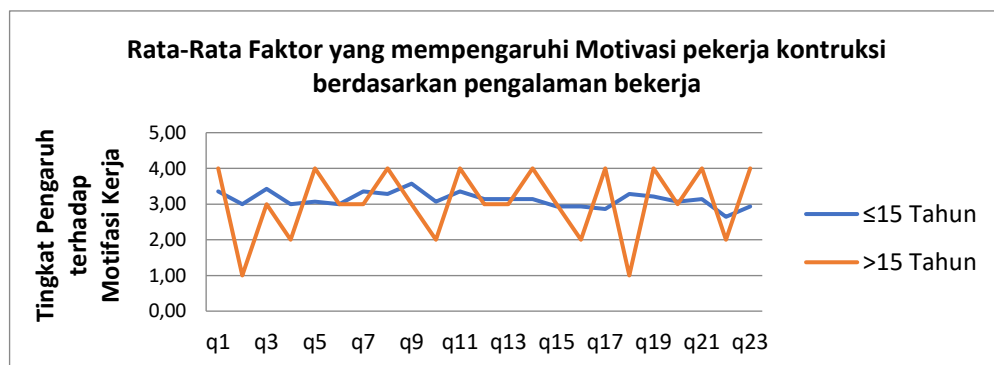
Gambar 2. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan status perkawinan



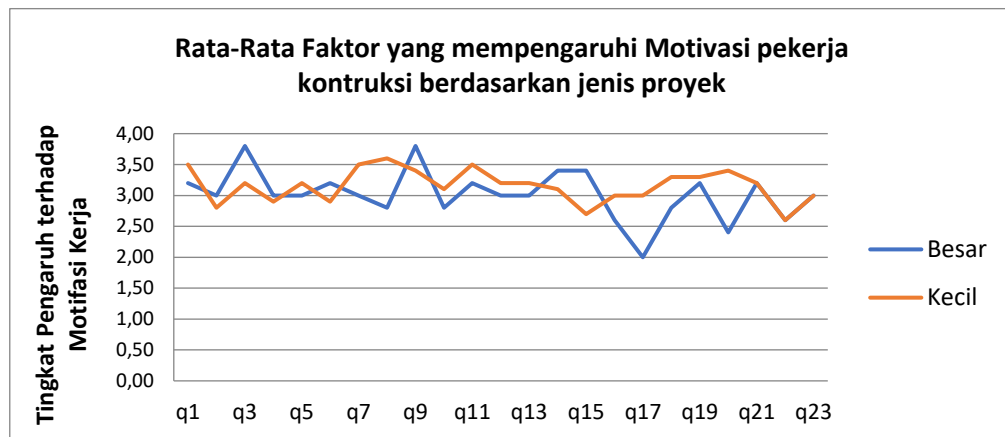
Gambar 3. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan jumlah tanggungan



Gambar 4. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan pendidikan terakhir



Gambar 5. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan pengalaman kerja



Gambar 6. Rata-rata faktor yang memengaruhi motivasi mandor konstruksi berdasarkan jenis proyek

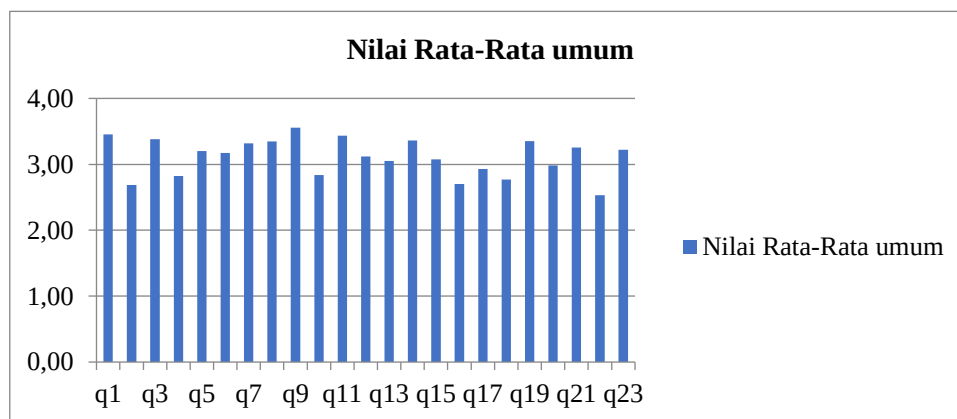
Adapun hasil pengolahan data dari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kabupaten Pangkep secara umum sebanyak 15 responden disajikan pada Tabel 1. Rata-rata hasil pengolahan data jawaban responden di atas juga terlihat pada grafik gambar 7.

Tabel 1. Rata-Rata Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja Mandor

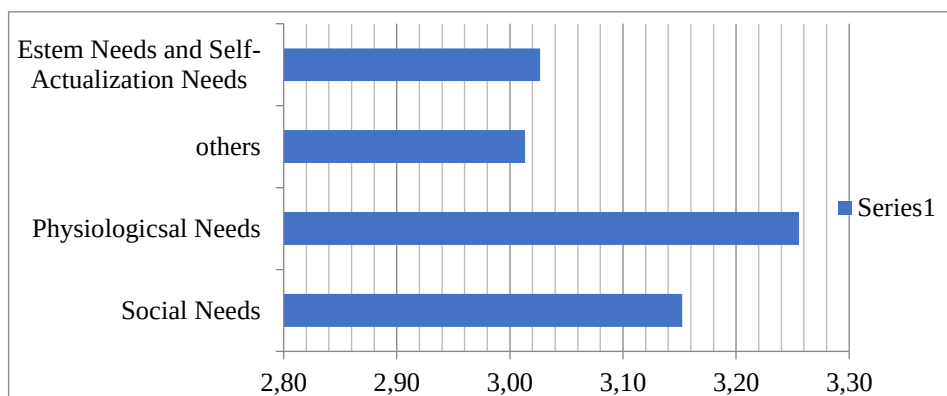
No	Faktor Motivasi	Ko de	Umum	Umur			Status Perkawinan		Jumlah Tanggungan		Pendidikan Terakhir			Pengalaman Bekerja		Jenis Proyek	
				≤30 Tahun	31-40 Tahun	≥40 Tahun	Kawin	Belum Kawin	Tidak Ada Tanggungan	Ada Tanggungan	SD	SMP	≤SMA	≤15 Tahun	>15 Tahun	Besar	Kecil
1	Upah/gaji yang mencukupi	q1	3,40	3,71	3,00	4,00	3,22	3,67	3,33	3,42	3,50	3,00	3,63	3,36	4,00	3,20	3,50
2	Bonus dan upah tambahan	q2	2,87	3,00	3,00	1,00	2,89	2,83	2,67	2,92	3,00	3,25	2,75	3,00	1,00	3,00	2,80
3	Tasilitas tempat tinggal yang baik	q3	3,40	3,29	3,57	3,00	3,44	3,33	3,33	3,42	3,50	3,25	3,50	3,43	3,00	3,80	3,20
4	Adanya pembayaran upah lembur	q4	2,93	2,71	3,29	2,00	3,22	2,50	2,00	3,17	3,00	2,75	3,13	3,00	2,00	3,00	2,90
5	Fasilitas umum yang sudah memadai	q5	3,13	3,29	2,86	4,00	3,00	3,33	2,67	3,25	3,00	2,75	3,38	3,07	4,00	3,00	3,20
6	Fasilitas pekerjaan yang baik	q6	3,00	2,71	3,29	3,00	3,33	2,50	2,67	3,08	4,00	3,50	2,63	3,00	3,00	3,20	2,90
7	Bayaran yang diterima tepat waktu	q7	3,33	3,29	3,43	3,00	3,44	3,17	3,00	3,42	3,50	3,50	3,38	3,36	3,00	3,00	3,50
8	Hubungan yang baik sesama pekerja	q8	3,33	3,29	3,29	4,00	3,33	3,33	3,33	3,33	3,00	3,25	3,50	3,29	4,00	2,80	3,60
9	Program pengarahan kerja yang baik	q9	3,53	3,29	3,86	3,00	3,78	3,17	3,00	3,67	4,00	3,75	3,38	3,57	3,00	3,80	3,40
10	Program Pelatihan kerja yang baik	q10	3,00	3,14	3,00	2,00	2,89	3,17	3,33	2,92	3,00	2,75	3,13	3,07	2,00	2,80	3,10
11	Pengawasan kerja yang baik	q11	3,40	3,29	3,43	4,00	3,44	3,33	3,33	3,42	3,00	3,50	3,50	3,36	4,00	3,20	3,50
12	Kondisi lingkungan tempat kerja yang baik	q12	3,13	3,14	3,14	3,00	3,22	3,00	3,00	3,17	3,00	3,50	3,00	3,14	3,00	3,00	3,20
13	Adanya dukungan dari keluarga	q13	3,13	3,29	3,00	3,00	3,00	3,33	3,33	3,08	2,50	3,25	3,25	3,14	3,00	3,00	3,20

Riswan Saputra et.al (Analysis of Factors of Work Motivation Influence on the Foreman's Performance in Building Projects (Case Study: Pangkep District Land Office))

14	Promosi kenaikan jabatan pekerja yang berprestasi	q14	3,20	3,00	3,29	4,00	3,33	3,00	3,00	3,25	3,50	3,00	3,38	3,14	4,00	3,40	3,10
15	Pekerjaan yang menantang	q15	2,93	2,71	3,14	3,00	3,11	2,67	2,33	3,08	3,50	3,25	2,75	2,93	3,00	3,40	2,70
16	Perusahaan memiliki reputasi yang baik	q16	2,87	3,14	2,71	2,00	2,67	3,17	3,00	2,83	2,50	3,00	2,88	2,93	2,00	2,60	3,00
17	Peningkatan kemampuan dan keterampilan kerja	q17	2,93	3,29	2,43	4,00	2,78	3,17	3,00	2,92	2,50	2,50	3,25	2,86	4,00	2,00	3,00
18	Partisipasi dalam membuat keputusan	q18	3,13	3,43	3,14	1,00	2,89	3,50	3,33	3,08	2,50	3,25	3,25	3,29	1,00	2,80	3,30
19	Sasaran pekerjaan yang jelas	q19	3,27	3,00	3,43	4,00	3,44	3,00	3,00	3,33	3,00	3,25	3,50	3,21	4,00	3,20	3,30
20	Pengaturan suplai materi yang jelas	q20	3,07	3,29	2,86	3,00	3,00	3,17	3,00	3,08	3,00	2,75	3,25	3,07	3,00	2,40	3,40
21	Pengaturan jadwal kerja yang baik	q21	3,20	3,14	3,14	4,00	3,22	3,17	3,33	3,17	2,50	3,50	3,25	3,14	4,00	3,20	3,20
22	Jarak tempat yang baik	q22	2,60	2,57	2,71	2,00	2,67	2,50	2,33	2,67	2,50	2,75	2,63	2,64	2,00	2,60	2,60
23	adanya waktu deadline/bagtas akhir kerja	q23	3,00	2,71	3,14	4,00	3,22	2,67	2,67	3,08	3,50	3,25	2,88	2,93	4,00	3,00	3,00



Gambar 7. Grafik rata-rata faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja secara umum



Gambar 8. Grafik Kebutuhan Maslow berdasarkan data primer

1. Profil Responden

Setelah melakukan observasi di lapangan, diperoleh sebanyak 15 responden yang semuanya berjenis kelamin laki-laki. Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jabatan yang meliputi 3 orang PM, pengawas 4 orang, pelaksana 2 orang, logistik 3 orang, drafter 2 orang, dan surveyor 1 orang dengan pengalaman kerja kurang lebih sepuluh tahun. Responden yang digunakan juga memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda yang terdiri dari 3 orang lulusan D3, 7 orang lulusan S1 dan 5 orang lulusan S2 yang memiliki rentan usia mulai dari <30 hingga >40 diantaranya 9 orang berstatus menikah dan 6 orang belum menikah.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja mandor pada proyek.

Median pengelolaan program yang baik seperti terlihat pada Tabel 1. dan Gambar 1 adalah 3,55, artinya banyak responden yang menjawab “sangat berpengaruh”. Dengan demikian, keselarasan program kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja/karyawan di industri konstruksi. Mengingat keakraban yang baik dengan jadwal kerja, manajer merasa lebih tertarik untuk termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. 10 dari 15 responden menjawab “Sangat memuaskan” untuk pengarah program kerja yang baik. kerja Dalam program *employee engagement*, 2 responden menjawab dengan “mempengaruhi” arah program *employee engagement/supervisor* yang baik. Hanya 1 orang yang menjawab arahan “kurang berdampak” program kerja yang baik terhadap motivasi kerja karyawan, kemudian 2 orang menjawab “tidak berpengaruh” program kerja yang baik terhadap motivasi kerja karyawan dan tidak ada responden yang menjawab “sangat tidak efektif”.

Artinya banyak responden yang menjawab “sangat berpengaruh”. Dengan demikian, keselarasan program kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi motivasi pekerja/karyawan di industri konstruksi. Mengingat keakraban yang baik dengan jadwal kerja, manajer merasa lebih tertarik untuk termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu motivasi pegawai/atasan dalam menjalankan tugasnya adalah mengelola program kerja dengan baik. Karena ketika manajemen memberikan kebijakan program yang baik, karyawan/manajer merasa mencintai pekerjaannya atau merasa dihargai dalam setiap perannya [7]

Selain karena faktor program pengarah kerja yang baik, salah satu juga yang menjadi faktor motivasi kinerja mandor yaitu gaji relatif atau gaji rata-rata tertinggi sebesar 3,40. Dari 15 responden, 9 orang menjawab bahwa upah/gaji yang memuaskan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan rata-rata 3,40 dan responden lainnya dibayar. Tanggapannya “mengesankan/perlu” bahwa gaji/upah yang memuaskan memiliki tingkat pengaruh terhadap motivasi kerja seorang manajer, sehingga 2 responden menjawab 'sedikit berdampak/netral' terhadap motivasi seorang manajer. Dari 15 responden tidak ada yang menjawab bahwa upah atau gaji yang “tidak berpengaruh” dan “sangat tidak konsisten” cukup memotivasi mandor untuk bekerja.

Analisis peneliti menunjukkan bahwa gaji mandor sangat mempengaruhi motivasi kerja, karena gaji yang sesuai yang ditawarkan oleh perusahaan dapat mempengaruhi efisiensi mandor dalam bekerja. Kesempatan kerja yang baik juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja master. Hal ini terbukti dari 15 responden, 8 diantaranya menjawab bahwa perlengkapan yang baik merupakan salah satu faktor dengan pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja karyawan setelah diberikan gaji yang layak. Selain itu, salah satu motivasi pegawai/atasan dalam menjalankan tugasnya adalah dengan menjalankan program kerja yang baik. Karena ketika manajemen memberikan kebijakan program yang baik, karyawan/manajer merasa mencintai pekerjaannya atau merasa dihargai dalam setiap perannya [8].

Berdasarkan jawaban responden rata-rata pembayaran tepat waktu adalah 3,33. Berdasarkan hasil tersebut, diketahui bahwa pembayaran tepat waktu adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi seorang karyawan. Selain gaji yang layak, gaji yang mereka dapatkan harus direncanakan dengan baik. Gaji yang diterima karyawan harus dibayar tepat waktu karena jika tidak diperbarui akan menimbulkan ketidakpuasan dan kemarahan di kalangan karyawan/manajer, yang akan mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satu faktor yang memotivasi karyawan atau manajer adalah hubungan yang baik dengan rekan kerja/atasan. Karena hubungan yang baik menciptakan kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis antara karyawan/manajer. Hubungan yang harmonis ini dapat mempengaruhi motivasi setiap manajer/pegawai dalam menjalankan tugasnya [9].

Lingkungan sosial juga mempengaruhi motivasi kerja dimana hubungan yang baik sesama pekerja menjadi salah satu faktor yang ikut berpengaruh. Berdasarkan jawaban responden, diperoleh 9 responden yang berpendapat bahwa hubungan pekerja "sangat berpengaruh/diperlukan" terhadap motivasi kerja mereka, kemudian 3 orang berpendapat bahwa ini adalah hal yang baik. 2 responden melaporkan korelasi yang baik antara rasio pengaruh "kecil/netral" karyawan terhadap motivasi, prestasi kerja dan 1 responden tidak perlu bekerja, berdasarkan motivasi karyawan/pegawai. Berdasarkan hasil wawancara responden NR mengatakan bahwa salah satu faktor yang memotivasi karyawan atau manajer adalah hubungan yang baik dengan rekan kerja/manajer. Karena hubungan yang baik menciptakan kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis antara karyawan/manajer. Hubungan yang harmonis ini dapat mempengaruhi motivasi setiap manajer/pegawai dalam menjalankan tugasnya [10]

3. Faktor-faktor yang paling dominan dan berapa besar pengaruh terhadap motivasi kinerja mandor pada proyek konstruksi.

Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi motivasi kerja mandor yaitu pengarahan program kerja yang baik. Dimana ketika pekerja/mandor mendapatkan respon dan program pengarahan kerja yang baik dari atasannya, maka hal itu pekerja/mandor merasa dirinya diperhatikan dan dihargai oleh atasannya, sehingga mandor lebih semangat dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Selain memberikan efek motivasi terhadap mandor, pemberian program pengarahan kerja yang baik juga dapat membuat mandor lebih teliti dalam menjalankan tugasnya sebagai mandor, dan juga lebih berhati-hati dalam menginstruksikan pekerjaan kepada para tukang/pekerja perumahan tersebut. Hal itu karena membuat mandor merasa memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan tugasnya dan merasa bahwa akan dimintai pertanggungjawaban terhadap hasil pekerjaannya.

Selain dari program pengarahan kerja yang baik salah satu yang menjadi dominan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja mandor adalah gaji yang memuaskan dan pembayaran yang tepat waktu, karena jika gaji yang dibayarkan cukup untuk dirinya sendiri dan orang lain, maka ketergantungan manajer/pegawai lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan lebih aktif. Selain itu, manajer proyek harus membayar upah mandor pada saat jatuh tempo. Karena ketepatan waktu pembayaran gaji kepada mandor dapat mempengaruhi motivasi kerja mandor [1].

4. Faktor-Faktor Tingkat Kebutuhan

Berdasarkan informasi di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologi) menempati urutan pertama dengan rata-rata 3,26, *Social Needs* (kebutuhan sosial) di urutan kedua dengan rata-rata 3,15, dan *Esteem Needs and Self-Actualization Needs* (Kebutuhan eksternal dan kebutuhan aktualisasi diri) menunjukkan nilai rata-rata 3,03. Dan di urutan keempat adalah kebutuhan lainnya dengan skor rata-rata 3,01. Berdasarkan faktor-faktor tingkat kebutuhan yang di sajikan pada gambar 8. Jelaslah bahwa teori kebutuhan Maslow mengatur urutan di mana faktor-faktor kebutuhan disusun. Kebutuhan utama pekerja konstruksi selalu untuk materi, dan begitu kebutuhan ini terpenuhi, kebutuhan lain seperti keamanan, kebutuhan sosial, harga diri, dan kebutuhan identitas mengikuti.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 23 faktor motivasi yang mampu mempengaruhi kinerja mandor proyek konstruksi secara umum dan terdapat 5 faktor yang paling berpengaruh, yakni: 1) Program pengarahan kerja yang baik. 2) upah/gaji yang mencukupi. 3) fasilitas tempat kerja yang baik. 4) bayaran yang diterima tepat waktu. 5) Adanya hubungan yang baik dengan sesama pekerja. Sementara faktor dominan yang paling mempengaruhi motivasi kerja mandor yaitu program pengarahan kerja yang baik dari atasan/kontraktor karena ketika mandor mendapatkan pengarahan baik dan instruksi dari atasannya/kontraktor maka mandor merasa diperhatikan kinerjanya, sehingga menambah motivasi bagi kinerja para mandor pada pekerja konstruksi bangunan. Pengarahan kerja yang baik diberikan oleh kontraktor akan membuat mandor lebih mudah memberikan instruksi kepada pekerja atau buruh, serta lebih mudah menjalankan tugasnya.

5. Referensi

- [1] Hasibuan, M. S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2005.
- [2] Kusuma, Ali. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2007.
- [3] Anggriawan, Eveline N., 2015, "Faktor-faktor yang Meningkatkan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Lembur pada Perusahaan Konsultan Perencana di Jakarta", *Skripsi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- [4] Alimuddin, Ibriati K., "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar", *Skripsi*, Universitas Hasanuddin Makassar, 2012.
- [5] Andi, dan Djendoko, D. "Motivasi Pekerja pada Beberapa Proyek Konstruksi di Surabaya", *Jurnal Dimensi Teknik Sipil*, Vol.6, No.2, September, 2004
- [6] Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, CV. ALFABETA, Bandung, 2006
- [7] Tjusanto Ferdinandus, *Studi Mengenai Dampak Penerapan Manajemen Keunggulan Proyek Terhadap Kesuksesan Proyek Konstruksi*. Tugas Akhir FT UAJY. 2013.
- [8] Soekiman, A. and Purbasakti, B.U. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil Di Industri Konstruksi" Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7), Universitas Sebelas Maret, 2013.
- [9] Hutapea, Rendy, B., 2013, "Pengaruh Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi", *Skripsi*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- [10] Kusuma, Ali. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2007.