

## HUBUNGAN TEORI *MASLOW* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEKERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI

### *The Relationship Of Maslow's Theory To Workers' Motivation In Construction Projects*

UMMU KALSUM<sup>1</sup>, MUHAMMAD BUTTOMI MASGODE<sup>1</sup>, FATHUR RAHMAN RUSTAN<sup>1</sup>, ARMAN HIDAYAT<sup>1</sup>, AL TAFAKUR LA ODE<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Teknik Sipil Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Korespondensi e-mail: [buttomimuhammad@gmail.com](mailto:buttomimuhammad@gmail.com)

#### ABSTRAK

Dengan memberikan motivasi kerja kepada para pekerja di lokasi pekerjaan diharapkan akan menumbuhkan produktivitas sehingga dapat mempercepat waktu pengerjaan. Tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui indikator utama dalam meningkatkan motivasi kerja, dan dapat mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja pekerja di lokasi pekerjaan. Beberapa pertanyaan penulis telah disebar kepada 40 responden untuk objek penelitian kali ini yakni; mandor, tukang kayu, tukang batu, tukang besi dan buruh. Untuk teori yang digunakan yakni teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow. Adapun metode penelitian ini yakni deskriptif analitis, dimana data lapangan diambil lalu disusun, selanjutnya diartikan dan dianalisis untuk menemukan kesimpulan atas masalah yang ada. Untuk mengolah data yang telah didapatkan dengan memakai program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Cara analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, frekuensi, partial (uji t) dan simultan (uji F). Dari pengujian data yang dilakukan diperoleh bahwa secara umum faktor dominan motivasi kerja adalah Kebutuhan Fisik (*physiological needs*) hal ini disebabkan tujuan dari bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar serta dengan adanya faktor motivasi kerja memiliki pengaruh baik pada pekerja.

**Kata Kunci:** motivasi; keperluan; pekerja; teori maslow

#### ABSTRACT

*By providing work motivation to workers at work locations, it is hoped that it will increase productivity so that it can speed up processing time. The purpose of this study is to find out the main indicators in increasing work motivation, and to find out the effect of work motivation factors on worker performance at work locations. Some of the author's questions have been distributed to 40 respondents for the object of this research, namely; foremen, carpenters, bricklayers, blacksmiths and laborers. The theory used is the theory of work motivation put forward by Maslow. The method of this research is analytical descriptive, where field data is taken and compiled, then interpreted and analyzed to find conclusions about the existing problems. To process the data that has been obtained using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) computer program. Method of data analysis using validity, reliability, frequency, partial (t test) and simultaneous (F test). From the data testing conducted, it was found that in general the dominant factor of work motivation is Physiological Needs.*

**Keywords :** motivation; need; worker; Maslow's theory

#### Published By:

Program Studi Teknik Pertambangan  
Fakultas Teknik, Universitas Sulawesi Tenggara

#### Address:

Jl. Kapt. Piere Tendean, No. 109, Baruga, Kota  
Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara

#### Article History:

Submit 08 Maret 2023  
Received in from 08 Maret 2023  
Accepted 03 April 2023

#### Licensed By:

*Creative Commons Attribution 4.0 International License.*

#### How to Cite:

Kalsum, U., Masgode, M. B., Rustan, F. R., Hidayat, A., Ode, A. T. L. 2023. Hubungan Teori *Maslow* Terhadap Motivasi Kerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi. *Mining Science and Technology Journal*, 2 (1): 13-21.

Kalsum, U., Masgode, M. B., Rustan, F. R., Hidayat, A., Ode, A. T. L. 2023. *The Relationship Of Maslow's Theory To Workers' Motivation In Construction Projects*. *Mining Science and Technology Journal*, 2 (1): 13-21.

## PENDAHULUAN

Pekerjaan konstruksi akan terlaksana jika memenuhi semua kriteria yang ada yang saling mendukung satu sama lainnya. Kriteria-kriteria tersebut terdiri dari tenaga kerja, material, alat-alat mesin, metode kerja termasuk keuangan. Tenaga kerja menjadi salah satu kriteria yang menonjol dan memiliki pengaruh besar sehingga menjadi penentu keberhasilan suatu proyek pekerjaan. Sukses tidaknya proyek, tenaga kerja menyumbang pengaruh yang besar. Kecepatan laju proyek untuk terselesaikan dipengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja seseorang. Produktifitas menjadi indicator yang menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Sedangkan motivasi kerja menjadi pengaruh yang besar terhadap produktifitas.

Adanya motivasi kerja seseorang dapat mengakibatkan seorang pekerja mau atau tidaknya untuk mengeluarkan kemampuannya untuk menjadi seorang yang ahli dan memiliki keterampilan serta waktunya dalam menyelenggarakan agenda-agenda proyek sehingga capaian yang diharapkan dalam sebuah perusahaan tercapai. (Siagian, S.P, 2008:138). Ketidakadaan suatu motivasi dalam diri seorang pekerja dalam pekerjaan akan mempengaruhi secara keseluruhan aktifitas proyek. Adanya konflik tekanan, tidak adanya moral maka kesalahan dalam menafsirkan obyek dari pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, kemampuan seseorang pekerja akan tampak Ketika dia memiliki motivasi dalam setiap kegiatan proyek dan akan memberikan hasil yang terbaik. (Verma, 1996). Kinerja dari pekerja akan memberikan kepuasan yang akhirnya menghasilkan produksi maksimal besar dipengaruhi oleh motivasi kerja (Musmawarni, E. dan Soekiman, A, 2015). Maka dari itu setiap proyek pekerjaan harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada pekerjanya sehingga para pekerja memiliki motivasi yang baik dan akan mempengaruhi produktifitasnya dilapangan. Dan menjadi solusi alternatif dalam percepatan pelaksanaan proyek.

Teori Kebutuhan diutarakan Abraham H Maslow ditahun 1954 . Maslow menyatakan untuk menstimulasi orang, harus diketahui seberapa paham orang tersebut pada hirarki kebutuhan serta harus focus pada rasa puas kebutuhan pada level yang ia rasa atau level di atasnya. Kelima keperluan menurut Maslow adalah sebagai berikut :

1. Keperluan Fisik (*physiological needs*)  
Keperluan ini adalah hal basik pada kehidupan manusia, misalnya; makanan, rumah, pakaian dan keperluan-keperluan lain. Dalam prakteknya, keperluan ini terpenuhi melalui gaji, atau upah dari sebuah perusahaan
2. Keperluan keamanan dan keselamatan ( *safety and security needs* )  
Keperluan ini dimaksudkan akan terhindar dari bahaya dan kegelisahan. Misal; lenyapnya penghasilan, lenyapnya hak milik, kemalangan kerja dan lain lain.
3. Keperluan sosial (*social needs*)  
Dalam interaksinya, manusia berharap dapat bergaul dilingkangan masyarakat dengan baik. Olehnya itu adanya interaksi antarsesama harus dilakukan.
4. Keperluan dihargai ( *esteem needs* )  
Dua macam akan keperluan ini yakni; pertama, keperluan-keperluan akan kekuatan, penguasaan, kapabilitas, konsisten dan independensi. Kedua yakni keperluan akan penghargaan orang lain, status, terkenal, dominasi, kebanggaan, menjadi sorotan serta apresiasi dari orang lain, dimana orang sangat membutuhkan untuk mendapat pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini dapat dipenuhi melalui promosi, jabatan, penghargaan, dan umpan balik dari pimpinan.
5. Keperluan akan jati diri ( *self actualization needs* )  
Adanya keperluan ini menunjukkan potensi akan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah dan dalam hal berkreasi yang ditujukan untuk menyampaikan ide ide inovatif kepada perusahaan.

## METODE PENELITIAN

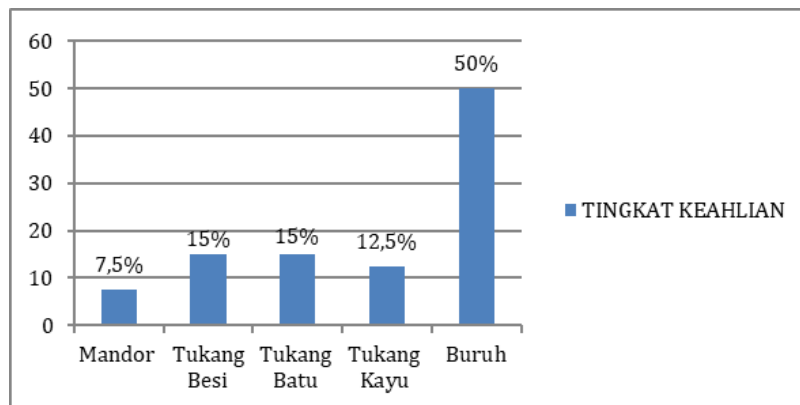
Peneliti menggunakan metode deskriptif analitis, yakni membagikan daftar pertanyaan yang bersesuaian dengan responden. Untuk menganalisis data penulis memakai aplikasi komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution). Penulis melakukan percobaan data memakai tes validitas, tes reabilitas, tes frekuensi, tes partial (tes t) dan tes simultan (tes F)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdiri dari analisis Tingkat keahlian, analisis pada fase pendidikan, analisis pada fase usia pekerja, analisis durasi pengalaman pada dunia konstruksi. Untuk jumlah populasi bebrjumlah 40 narasumber yakni mandor, tukang Batu, tukang Besi, tukang kayu serta buruh.

**Tabel 1** Karakteristik narasumber didasarkan level keahlian

NO	Level Keahlian	Jumlah Narasumber	Presentase (%)
1	Mandor	3	7,5 %
2	Tukang Besi	6	15 %
3	Tukang Batu	6	15 %
4	Tukang Kayu	5	12,5 %
5	Buruh	20	50 %
Total		40	100

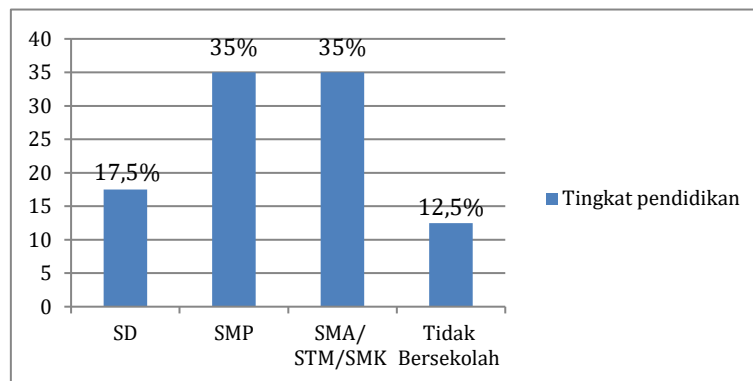


**Gambar 1.** Diagram presentase narasumber sesuai usia kerja

Dari **Tabel 1** dan **Gambar 1** bahwa persentase Berdasarkan tingkat keahlian adalah mandor 3 jiwa (7,5%) tukang besi 6 jiwa (15%) tukang batu 6 jiwa (15%) tukang kayu 5 jiwa (12,5%) Buruh 20 jiwa (50%).

**Tabel 2** Karakteristik Narasumber didasarkan level Pendidikan

NO	Level Pendidikan	Jumlah Narasumber	Presentase (%)
1	SD	7	17,5
2	SMP	14	35
3	SMA/ STM/SMK	14	35
4	Putus Sekolah	5	12,5
Total		40	100

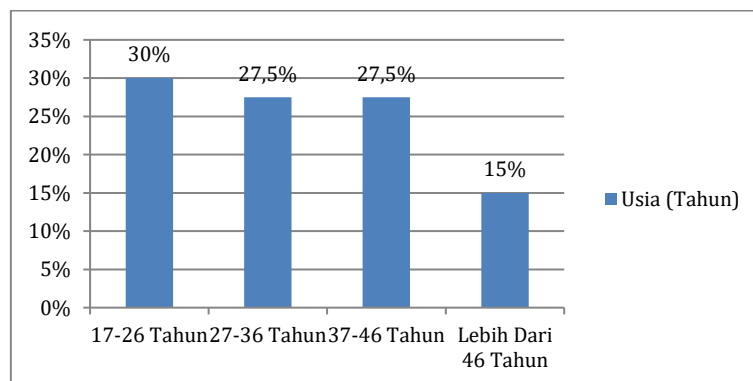


**Gambar 2.** Diagram karakteristik narasumber didasarkan level pendidikan

Dari **Tabel 2.** dan **Gambar 2** bahwa persentase Berdasarkan level pendidikan adalah SD 7 jiwa (17,5%) SMP 14 jiwa (35%) SMA/ STM/SMK 14 jiwa (35%) Putus Sekolah 5 jiwa (12,5%)

**Tabel 3.** Karakteristik narasumber didasarkan level usia pekerja

NO	Level usia pekerja (Tahun)	Jumlah Narasumber	Presentase (%)
1	17 s/d 26	12	30%
2	27 s/d 36	11	27,5%
3	37 s/d 46	11	27,5%
4	Lebih Dari 46	6	15%
Total		40	100

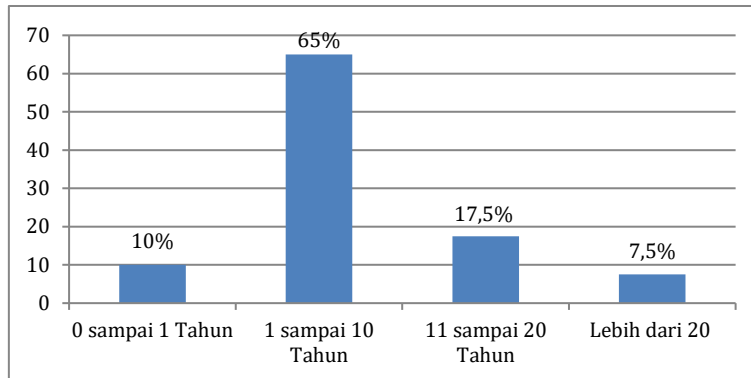


**Gambar 3.** Diagram karakteristik narasumber didasarkan leberl usia pekerja

Dari **Tabel 3** dan **Gambar 3** bahwa persentase Berdasarkan tingkat usia pekerja adalah 17 s/d 26 tahun 12 jiwa (30%) 27 s/d 36 tahun 11 jiwa (27,5%) 37 s/d 46 tahun 11 jiwa (27,5%) lebih dari 46 tahun 6 jiwa (15%).

**Tabel 4.** Karakteristik narasumber didasarkan level pengalaman didunia konstruksi

NO	Durasi pengalaman didunia Konstruksi ( tahun )	Jumlah Narasumber	Presentase (%)
1	0 s/d 1	4	10
2	1 s/d 10	26	65
3	11 s/d 20	7	17,5
4	Lebih dari 20	3	7,5
Total		40	100



**Gambar 4.** Diagram karakteristik narasumber didasarkan durasi pengalaman didunia konstruksi

Dari **Tabel 4** dan **Gambar 4** bahwa persentase didasarkan durasi pengalaman didunia konstruksi adalah 0 s/d 1 Tahun 4 jiwa (10%) 1 s/d 10 Tahun 26 jiwa (65%) 11 s/d 20 Tahun 7 jiwa (15,5%) lebih dari 20 tahun 3 jiwa (7,5%) .

#### Analisis Data

Agar data yang diperoleh dapat di gunakan, penulis melakukan analisis tes validitas, tes reliabilitas, tes frekuensi, tes Parsial (tes t) dan tes simultan (tes f).

#### Tes Validitas

Data yang didapat valid atau tidaknya harus dilakukan tes validitas untuk 53 point dalam bentuk lembaran pertanyaan yang diberikan kepada narasumber dalam kelompok variabel dengan memakai aplikasi SPSS Versi 20.00. Standa nilai tes validitas secara singkat (rule of thumb) adalah 0,3. Jika nilai afiliasi lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat termasuk valid

**Tabel 5.** Hasil tes validitas aplikasi SPSS

Jumlah Point pertanyaan	Hasil Tes Validitas	Jumlah Point pertanyaan	Hasil Tes Validitas
Point 1	0,434	Point 27	0,558
Point 2	0,475	Point 28	0,613
Point 3	0,509	Point 29	0,644
Point 4	0,439	Point 30	0,762
Point 5	0,502	Point 31	0,373
Point 6	0,213	Point 32	0,194
Point 7	0,343	Point 33	0,808
Point 8	0,356	Point 34	0,576
Point 9	0,516	Point 35	0,252
Point 10	0,580	Point 36	0,230
Point 11	0,643	Point 37	0,525
Point 12	0,413	Point 38	0,556
Point 13	0,016	Point 39	0,746
Point 14	0,414	Point 40	0,448
Point 15	0,413	Point 41	0,336
Point 16	0,576	Point 42	0,741
Point 17	0,576	Point 43	0,437
Point 18	0,732	Point 44	0,586
Point 19	0,238	Point 45	0,347
Point 20	0,653	Point 46	0,594
Point 21	0,752	Point 47	0,586
Point 22	0,586	Point 48	0,326
Point 23	0,712	Point 49	0,462
Point 24	0,474	Point 50	0,463
Point 25	0,496	Point 51	0,485
Point 26	0,635	Point 52	0,597
		Point 53	0,254

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa 46 point pertanyaan berkenaan tentang pengaruh motivasi kerja para pekerja pada Pekerjaan dinyatakan valid nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3, 6 point lainnya yakni, pada point 6 (0,213), point 13 (0,016), point 19 (0,238), point 32 (0,194), point 35 (0,252), point 36 (0,230), point 53 (0,254) dinyatakan tidak valid, nilai *Corrected Item Total Correlation* < 0,3 menandakan bahwa memiliki hubungan pengaruh motivasi kerja hanya tidak signifikan.

### Tes Reliabilitas

Tujuan dari pengujian ini yakni untuk mengetahui karakter dari alat ukur yang dipakai, maksudnya ialah benarkah alat ukur terpakai benar, seimbang dan konstan. Perangkat yang pakai pada penelitian ini dinyatakan andal (*reliable*) jika memiliki *cronbach'alpha* > 0,60. Hasil yang diperoleh memakai *cronbach'alpha* dengan bantuan program SPSS versi 20.00 ini yakni;

**Tabel 6.** Nilai tes reliabilitas aplikasi SPSS

Cronbach's Alpha	N of Items
940	53

Hasil yang diperoleh menunjukkan yakni semua point pertanyaan dalam kelompok tentang Identifikasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pekerja berdasarkan Pekerjaan menampilkan angka *cronbach'alpha if Item Deleted* > 0,60, menunjukkan bahwa 40 narasumber ketika menjawab pertanyaan berjumlah 53 butir semuanya akurat, stabil dan konsisten.

### Tes Frekuensi

Uji ini ditujukan untuk menggolongkan suatu data ke dalam setiap kelompok, serta dipakai untuk menyusun data. Untuk hasil tes ini dapat dilihat pada **Tabel 7** dari aplikasi SPSS versi 20.00

**Tabel 7.** Frekuensi tertinggi Identifikasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pekerja Pada Pekerjaan

No	Keterangan	Total Nilai	Level
1	Gaji yang diterima para pekerja diberikan sesuai target waktu	138	Keperluan Fisik (Psychological Needs) Butir 12
2	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	124	Keperluan Keamanan dan Keselamatan ( <i>Safety or security needs</i> ) Butir 15
3	Saya merasa senang karena pekerja diproyek ini bisa merangkul saya dengan baik	128	Keperluan Sosial ( <i>Social Needs</i> ) Butir 31
4	Pimpinan tidak pernah menegur pekerja dengan kata-kata kasar dan emosional	129	Keperluan Akan Penghargaan ( <i>Esteem Needs</i> ) Butir 34
5	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterlampilan dan kemampuan saya	134	Keperluan Akan Jati Diri ( <i>Self Actualization Needs</i> ) Butir 134

Hasil tes diperoleh bahwa 5 indikator tertinggi akan Keperluan bisa mempengaruhi motivasi pekerja proyek adalah:

Keperluan Fisik (Psychological Needs)

1. Gaji yang diterima para pekerja diberikan sesuai target waktu (Total Nilai :138).
2. Keperluan Keamanan dan Keselamatan (*Safety or security needs*) Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman (Total Nilai : 124).
3. Keperluan Sosial (*Social Needs*) Saya merasa senang karena pekerja diproyek ini bisa merangkul saya dengan baik (Total Nilai : 128).
4. Keperluan Akan Penghargaan (*Esteem Needs*) Pemimpin tidak pernah menegur pekerja dengan kata-kata kasar dan emosional (129)
5. Keperluan Akan Jati Diri (*Self ctualization Needs*)

Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterlampilan dan kemampuan saya (Total Nilai : 134).

### Tes Parsial (Uji t)

Pengujian ini dipakai untuk menganalisis setiap variable independent yaitu apakah dengan adanya motivasi kerja mempengaruhi kinerja pekerja yang signifikan atau tidak.

- 1). Ho diterima dan Ha ditolak apabila memiliki angka signifikan sebesar  $> 0,05$ , dengan kata lain tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- 2). Ho ditolak dan Ha diterima apabila memiliki angka signifikan  $< 0,05$ , dengan kata lain ada pengaruh antara variabel yang diuji.

**Tabel 8.** Nilai Output SPSS Uji Secara Parsial(Uji t)

NO	Point Pertanyaan (Constant)	Standardized	t	Sig. ,000
		Coefficients Beta		
1	POINT 1	,061	3,846	,003
2	POINT 2	,061	3,846	,003
3	POINT 3	,039	3,038	,011
4	POINT 4	,046	4,171	,002
5	POINT 5	,012	,749	,469
7	POINT 7	,003	-,074	,942
8	POINT 8	,061	3,846	,003
9	POINT 9	,080	5,943	,000
10	POINT 10	,046	4,171	,002
11	POINT 11	-0,024	-,761	,464
12	POINT 12	,072	6,453	,000
14	POINT 14	,083	5,560	,000
15	POINT 15	,091	4,461	,001
16	POINT 16	,091	4,461	,001
17	POINT 17	,078	3,104	,011
18	POINT 18	,022	,950	,364
20	POINT 20	,083	5,560	,000
21	POINT 21	,082	3,498	,005
22	POINT 22	,029	2,309	,041
23	POINT 23	,107	5,668	,000
24	POINT 24	,080	5,943	,000
25	POINT 25	,033	2,651	,023
26	POINT 26	,020	,731	,482
27	POINT 27	,083	5,560	,000
28	POINT 28	,082	3,498	,005
29	POINT 29	,080	5,943	,000
30	POINT 30	,046	4,171	,002
31	POINT 31	,093	3,952	,003
33	POINT 33	,003	-,074	,942
34	POINT 34	,025	2,355	,038
37	POINT 37	,082	3,498	,005
38	POINT 38	,107	5,668	,000
39	POINT 39	-,025	-1,301	,220
40	POINT 40	,093	5,413	,000
41	POINT 41	-,063	-3,371	,006
42	POINT 42	,133	9,511	,000
43	POINT 43	,046	4,171	,002
44	POINT 44	,083	5,560	,000
45	POINT 45	,107	5,668	,000
46	POINT 46	-,025	-1,301	,220
47	POINT 47	,091	4,461	,001
48	POINT 48	-,025	-1,301	,220
49	POINT 49	,046	4,171	,002
50	POINT 50	,093	3,952	,003
51	POINT 51	,093	5,413	,000
52	POINT 52	,068	4,680	,001

Berdasarkan hasil uji parsial untuk keseluruhan  $t = 425,641$  untuk angka signifikansi yaitu  $000 < 005$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Ini manampakkan secara parsial keseluruhan butir pertanyaan memiliki Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pekerja Pada Pekerjaan.

### Secara bersamaan (Tes F)

Pengujian ini dipakai guna memastikan apakah indikator bebas yaitu Motivasi Kerja memiliki kontrol signifikan terhadap indikator bebas faktor motivasi kerja(Y).

- 1).  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika angka signifikansi  $> 0,05$ , nilai indikator bebas pada model regresi linier tidak bisa menjelaskan indicator terikat.
- 2).  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Jika angka signifikansi  $< 0,05$ , nilai indikator bebas pada model regresi linier mampu menjelaskan indikator terikat.

**Tabel 9.** Nilai output SPSS tes secara bersamaan (tes f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248,403	28	889,300	521088,290	.000
Residual	20.476	12	1.706		
Total	248,878	40			

Berdasarkan hasil uji ANOVA didapatkan nilai F hitung sebesar 521088,290 dengan nilai signifikansi  $000 < 005$  Karena peluang signifikan  $< 005$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap pekerja.

### KESIMPULAN

Dari hasil yang diperoleh, penulis dapat memberikan beberapa kesimpulan yakni;

1. Faktor dominan yang meningkatkan motivasi kerja terhadap pekerja adalah: Gaji yang diterima para pekerja sesuai target waktu (Total Nilai :138). Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman (Total Nilai :124). merasa senang karena pekerja diproyek ini bisa merangkul saya dengan baik kerja yang baik (Total Nilai : 128). Pimpinan tidak pernah menegur pekerja dengan kata-kata kasar dan emosional (129) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterlampilan dan kemampuan saya (Total Nilai : 134).
2. Berdasarkan hasil uji parsial dan simultan faktor motivasi kerja memberikan hal yang baik terhadap para pekerja pada Pekerjaan Pembangunan Gedung.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada teman – teman dan tim dosen yang telah membantu kegiatan penelitian ini hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar. (1994). *Reabilitas Dan Validasi*. Jakarta.
- Djoko, Dwi. (2004). *Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi*. Surabaya. Bandung : Universitas Kristen Petra.
- Hadi, Sutrisno. (1981). *Metologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Maslow H. (1994). *Motivasi Dan Kepribadian (Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta : PT PBP.
- Maslow H. (1994). *Motivasi And Personality*. New York: Haeper & Row.





- Musmawarni & Soekiman. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tukang Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Kota Bandung. Bandung : Universitas Katolik Parahyanga.
- Rahayu, Sri. (2005). SPSS Versi 12,00, Dalam Riset Pemasaran. Bandung : CV. Alfabeta.
- Santosa Dan Ashari. (2005). Analisa Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS. Jakarta.
- Setiaji, Bambang. (2008). Cara Mudah Analisis Kuantitatif Dilengkapi Dengan Tutorial SPSS. Surakarta: Al-Es`af University Press.
- Siagian, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Verma, V. K. (1996). The Human Aspect Of Project Management, Human Resource Skills For The Project Manager, Volume Two. Project Management Institute, Upper Darby, U.S.A.
- Wulansari, Risdiyanti. (2011). Motivasi Pekerja Proyek Konstruksi Terhadap Teory Kebutuhan Abraham H Maslow. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.