

PENGARUH MOTIVASI PEKERJA TERHADAP PROGRES Pengerjaan PROYEK MASJID KRS

Krisna Imanda¹ dan Arif Sandjaya²

¹Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta, Indonesia
krisnaimanda4@gmail.com

²Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1, Jakarta, Indonesia
arifs@ft.untar.ac.id

Masuk: 01-10-2023, revisi: 20-11-2023, diterima untuk diterbitkan: 11-12-2023

ABSTRACT

Construction projects require unwavering commitment from workers. In large-scale endeavors like mosque construction, timely progress is crucial. Motivation within the construction sector plays a pivotal role, determining their willingness to deploy skills and time towards project objectives. This study explores the influence of worker motivation on the progress of the KRS Mosque project. The findings emphasize that salaries and benefits positively impact motivation levels. Work conditions and physical environments affect morale, although some hold negative perceptions. Most workers feel secure, which has a positive impact on project progress. Strong relationships among coworkers enhance motivation for contributions. Recognition and appreciation for contributions further boost motivation. Opportunities for career advancement carry significant motivational weight. The entire project team takes pride in their contributions. Project progress data demonstrates a continuous upward trajectory, underscoring the critical role of motivation in timely project completion. Understanding worker motivation is essential for efficient project management, ensuring that projects run smoothly and meet their goals within budget and schedule constraints.

Keywords: Employee motivation; construction project; project progress; Masjid KRS

ABSTRAK

Proyek konstruksi menuntut komitmen yang teguh dari para pekerja. Dalam proyek-proyek besar seperti pembangunan masjid, kemajuan yang tepat waktu menjadi sangat penting. Motivasi dalam sektor konstruksi memainkan peran penting, menentukan sejauh mana mereka bersedia mengaplikasikan keterampilan dan waktu untuk mencapai tujuan proyek. Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh motivasi pekerja terhadap kemajuan proyek Masjid KRS. Temuan penelitian menekankan bahwa gaji dan manfaat tambahan memiliki dampak positif terhadap tingkat motivasi. Kondisi kerja dan lingkungan fisik memengaruhi semangat, meskipun beberapa pekerja memiliki pandangan negatif. Sebagian besar pekerja merasa aman, yang berdampak positif pada kemajuan proyek. Hubungan yang kuat di antara rekan kerja meningkatkan motivasi untuk berkontribusi. Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi lebih lanjut meningkatkan motivasi. Peluang untuk kemajuan karier memiliki bobot motivasi yang signifikan. Seluruh tim proyek dengan bangga merasa memiliki kontribusi besar. Data kemajuan proyek menunjukkan tren positif yang berkelanjutan, menggarisbawahi peran krusial motivasi dalam penyelesaian proyek tepat waktu. Memahami motivasi pekerja adalah kunci untuk manajemen proyek yang efisien, memastikan bahwa proyek berjalan lancar dan mencapai tujuannya dalam batas anggaran dan jadwal yang ditetapkan.

Kata Kunci: Motivasi pekerja; proyek konstruksi; progres pengerjaan; Masjid KRS

1. PENDAHULUAN

Proyek konstruksi adalah salah satu aktivitas yang memerlukan kerja keras dan dedikasi tinggi dari para pekerja. Dalam konteks pembangunan proyek-proyek besar seperti pembangunan masjid, progres pengerjaan proyek adalah hal yang sangat penting. Dalam ranah konstruksi, istilah proyek konstruksi merujuk pada upaya yang dilakukan untuk mendirikan suatu struktur infrastruktur khusus, umumnya melibatkan kegiatan utama yang terkait dengan bidang teknik sipil dan arsitektur (Laksono, 2007). Keterlambatan dalam progres proyek dapat mengakibatkan dampak finansial yang signifikan, dan ini dapat terjadi jika pekerja tidak memiliki motivasi yang cukup untuk bekerja dengan efisien dan produktif. Fokus utama produktivitas dalam industri konstruksi adalah produktivitas pekerja (*labor productivity*), karena pekerja (*labor*) merupakan sumber daya yang memiliki dampak terbesar pada manajemen (Andi & Djendoko, 2004). Selain itu menurut Suyatno (2010), pemilik juga akan menghadapi dampak negatif akibat

keterlambatan, karena keterlambatan tersebut akan menyebabkan kerugian pendapatan yang seharusnya diperoleh dari bangunan yang seharusnya sudah selesai dan dapat digunakan.

Motivasi kerja pekerja konstruksi memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan dalam proyek konstruksi. Menurut Sandi et al (2020), produktivitas pekerja pada proyek konstruksi membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja proyek dan mencari solusi untuk meningkatkannya. Siagian (2008) juga menyatakan 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.

Menurut Murdani (2012), semangat kerja adalah kemampuan atau keinginan individu atau kelompok orang untuk bekerja dengan tekun, penuh dedikasi, dan kedisiplinan, serta merasa bertanggung jawab. Sedangkan pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2002), mendefinisikan kondisi seseorang sebagai faktor yang mendukung individu untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan unggul di dalam lingkungan perusahaan. Hal ini juga melibatkan kerjasama aktif, sukarela, dan kesediaan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelaksanaan proyek konstruksi dapat berlangsung dengan baik, salah satu faktor pendukungnya adalah dengan adanya motivasi dan semangat dari sumber daya manusia yang ada, sehingga keberhasilan suatu proyek dari segi disiplin dan waktu dapat direalisasikan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu lingkup pekerjaan, walaupun faktor luar seperti alat dan bahan baku tidak bisa dilupakan keikutsertaannya (Sitompul, Senjaya, 2004).

Hal itu juga terdapat pada proyek konstruksi, motivasi berpengaruh terhadap para pekerja proyek jika para pekerja proyek tidak termotivasi, bisa mempengaruhi progres kerja proyek yang sudah ditentukan. Menurut Hasibuan (2005), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan demikian, motivasi juga dapat meningkatkan progres kerja dimana progres kerja dalam konteks proyek konstruksi merupakan konsep kunci yang merujuk pada pencapaian dan perkembangan pekerjaan fisik yang dilakukan selama pelaksanaan suatu proyek. Hal ini mencakup langkah-langkah konkret yang diambil untuk mewujudkan tujuan akhir proyek, seperti konstruksi struktur bangunan, pemasangan infrastruktur, atau tahapan-tahapan lain yang terkait dengan proyek konstruksi tertentu.

Dalam konteks ini, progres kerja bukanlah sekadar pencatatan jumlah pekerjaan yang telah selesai, tetapi juga menggambarkan sejauh mana proyek bergerak menuju pencapaian tujuan akhirnya. Pentingnya pemantauan dan pengelolaan progres kerja tidak bisa diremehkan, mengingat proyek konstruksi seringkali melibatkan banyak sumber daya, anggaran yang signifikan, dan tenggat waktu yang ketat.

Pemahaman yang mendalam tentang progres kerja adalah esensial dalam mengelola proyek konstruksi secara efisien dan efektif. Progres kerja memberikan pemahaman tentang sejauh mana proyek telah berkembang, apakah proyek berada dalam kendali yang tepat, dan bagaimana penggunaan sumber daya dapat dioptimalkan. Ini juga memungkinkan pemangku kepentingan, termasuk pemilik proyek, manajer proyek, dan kontraktor, untuk mengidentifikasi perubahan yang mungkin diperlukan dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan.

Kemampuan seseorang pekerja akan tampak ketika dia memiliki motivasi dalam setiap kegiatan proyek dan akan memberikan hasil yang terbaik (Verma, 1996). Sebaliknya, jika dalam suatu kegiatan proyek lebih banyak konflik tekanan serta tidak adanya moral akan dapat menurunkan motivasi pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi pekerja terhadap progres pengerjaan proyek Masjid KRS. Penelitian akan melibatkan pekerja konstruksi yang sedang bekerja pada proyek tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam adalah kualitatif dengan pengambilan data melalui wawancara. Penyusunan daftar pertanyaan wawancara mengacu pada teori motivasi Abraham Maslow. teori motivasi adalah sebuah konsep psikologi yang menggambarkan hierarki kebutuhan manusia yang menyusun kebutuhan manusia dalam lima tingkat hierarki, dimulai dari kebutuhan dasar fisik hingga kebutuhan psikologis yang lebih tinggi (Maslow, 1943). Daftar pertanyaan wawancara dan relevansinya terhadap teori Maslow disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Daftar pertanyaan wawancara

Relevansi Teori Motivasi Maslow	Pertanyaan
<i>Physiological needs</i>	Apakah gaji dan tunjangan yang Anda terima di proyek Masjid KRS memengaruhi sejauh mana Anda termotivasi untuk bekerja?
<i>Safety needs</i>	Bagaimana kondisi kerja fisik, seperti fasilitas dan lingkungan kerja, memengaruhi semangat Anda dalam mengerjakan proyek ini? Apakah Anda merasa aman dalam posisi pekerjaan Anda di proyek ini dan bagaimana perasaan keamanan ini mempengaruhi progres pekerjaan Anda?
<i>Love and Belonging needs</i>	Bagaimana hubungan dan interaksi Anda dengan rekan kerja di proyek Masjid KRS memengaruhi motivasi Anda untuk berkontribusi pada proyek tersebut? Apakah Anda merasa dihargai dan diakui atas kontribusi Anda dalam proyek Masjid KRS? Bagaimana hal ini mempengaruhi semangat Anda?
<i>Esteem needs</i>	Apakah Anda merasa dalam proyek ini Anda diberikan peluang untuk berkembang dalam karier dan apakah hal itu mempengaruhi semangat Anda?
<i>Self-actualization</i>	Apakah ada rasa kebanggaan tersendiri atas kontribusi Anda dalam turut mengerjakan proyek ini?

Penelitian ini akan mewawancarai enam pekerja di proyek Masjid KRS dengan data Kurva-S dari proyek tersebut. Pengambilan data dilakukan pada bulan April 2023 sampai tanggal 20 Agustus 2023. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai persepsi dan pengalaman para pekerja terkait motivasi, tantangan, dan kepuasan mereka dalam proyek. Selain itu, sebagai suplemen untuk wawancara, penulis juga mengumpulkan data progres proyek pembangunan Masjid KRS yang mencerminkan tingkat kemajuan per minggunya. Data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang korelasi antara motivasi pekerja dan progres proyek secara keseluruhan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan wawancara dengan enam pekerja yang terlibat secara langsung dalam Proyek Masjid KRS. Hasil wawancara disajikan dalam Tabel 2, Dengan kombinasi metode kualitatif melalui wawancara dan pendekatan melalui data progres proyek, penulis berharap dapat menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor motivasi di dalam proyek dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan proyek. Integrasi kedua sumber data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika tim kerja dan faktor-faktor kunci yang memengaruhi progres proyek pembangunan Masjid KRS.

Tabel 2. Hasil wawancara dengan 6 pekerja di proyek Masjid KRS

Apakah gaji dan tunjangan yang Anda terima di proyek Masjid KRS memengaruhi sejauh mana Anda termotivasi untuk bekerja?
1 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi motivasi untuk bekerja.
2 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi semangat untuk bekerja.
3 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi motivasi berkontribusi untuk bekerja.
4 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi motivasi dan semangat untuk bekerja.
5 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi kontribusi positif untuk bekerja.
6 Ya, gaji dan tunjangan memengaruhi motivasi untuk bekerja.
Bagaimana kondisi kerja fisik, seperti fasilitas dan lingkungan kerja, memengaruhi semangat Anda dalam mengerjakan proyek ini?
1 Ya, kondisi kerja fisik sangat memengaruhi semangat saya.
2 Tidak, kondisi kerja fisik tidak terlalu berpengaruh pada motivasi.
3 Ya, kondisi kerja fisik sangat memengaruhi motivasi saya.
4 Ya, kondisi kerja fisik sangat memengaruhi semangat.
5 Ya, kondisi kerja fisik sangat memengaruhi saya untuk berkontribusi terus dan positif.
6 Tidak, kondisi kerja fisik tidak terlalu berpengaruh pada motivasi.

Tabel 2 (lanjutan). Hasil wawancara dengan 6 pekerja di proyek Masjid KRS

Apakah Anda merasa aman dalam posisi pekerjaan Anda di proyek ini dan bagaimana perasaan keamanan ini mempengaruhi progres pekerjaan Anda?	
1	Ya, merasa aman dalam bekerja dan membuat saya lebih leluasa tanpa rasa takut dalam melakukan pekerjaan.
2	Ya, merasa aman dalam pekerjaan ini memberikan saya ketenangan pikiran dan meningkatkan fokus pada proyek.
3	Ya, keamanan pekerjaan sangat berdampak positif, membuat saya lebih produktif dan percaya diri.
4	Ya, merasa aman sangat berpengaruh pada semangat kerja, mempercepat progres proyek secara keseluruhan.
5	Ya, merasa aman dalam bekerja dan membuat lingkungan lebih kondusif sehingga saya merasa lebih termotivasi.
6	Tidak, saya merasa kurang aman dalam posisi pekerjaan yang menimbulkan distraksi dalam penyelesaian pekerjaan.
Bagaimana hubungan dan interaksi Anda dengan rekan kerja di proyek Masjid KRS memengaruhi motivasi Anda untuk berkontribusi pada proyek tersebut?	
1	Sangat baik dan memotivasi saya untuk bersama berkontribusi pada proyek.
2	Ya, baik membuat saya termotivasi untuk memberikan kerja terbaik saya.
3	Ya, karena hubungan yang solid dengan rekan kerja membantu meningkatkan semangat saya.
4	Tidak, suasana kurang nyaman sehingga membuat saya kurang termotivasi.
5	Ya, interaksi positif dengan rekan kerja meningkatkan semangat saya untuk memberikan kontribusi.
6	Kadang-kadang, ketegangan atau konflik dengan rekan kerja dapat menurunkan motivasi saya.
Apakah Anda merasa dihargai dan diakui atas kontribusi Anda dalam proyek Masjid KRS? Bagaimana hal ini mempengaruhi semangat Anda?	
1	Ya, sangat dihargai, hal ini meningkatkan semangat saya untuk terus memberikan kontribusi terbaik.
2	Ya, merasa diakui atas kontribusi saya, dan itu memberikan dorongan besar pada semangat kerja saya.
3	Ya, dihargai dan membuat saya merasa termotivasi untuk terus berkontribusi positif.
4	Tidak, saya merasa kurang dihargai membuat semangat saya merosot dan motivasi kerja menurun.
5	Ya, saya sering mendapat apresiasi, ini secara positif mempengaruhi semangat saya dalam proyek.
6	Tidak, terkadang merasa kurang diakui, yang dapat mempengaruhi semangat saya dalam jangka pendek.
Apakah Anda merasa dalam proyek ini Anda diberikan peluang untuk berkembang dalam karier dan apakah hal itu mempengaruhi semangat Anda?	
1	Ya, proyek ini memberi peluang pengembangan karier saya juga meningkatkan semangat saya
2	Ya, saya merasakan peluang berkembang karier dan itu memberikan dorongan besar pada semangat saya
3	Peluang untuk berkembang dalam karier di proyek ini menjadi sumber motivasi saya
4	Proyek ini memberikan jalan untuk pertumbuhan karier saya, dan memengaruhi semangat saya dalam pekerjaan.
5	Ya, peluang berkembang dalam karier di proyek ini memberikan energi positif pada semangat saya.
6	Peluang pengembangan karier dalam proyek ini memotivasi saya untuk terus meningkatkan kontribusi saya.
Apakah ada rasa kebanggaan tersendiri atas kontribusi Anda dalam turut mengerjakan proyek ini?	
1	Ya, rasa kebanggaan terbesar saya adalah dapat turut mengerjakan proyek ini dan memberikan kontribusi baik.
2	Ya, merasa bangga karena kontribusi saya di proyek ini merupakan pencapaian yang memotivasi.
3	Ya, turut berkontribusi dalam proyek ini memberikan rasa kebanggaan yang luar biasa atas hasil kerja keras saya.
4	Ya, ada kebanggaan tersendiri melihat dampak positif yang dihasilkan dari kontribusi saya dalam proyek ini.
5	Ya, kontribusi saya dalam proyek ini menciptakan kebanggaan tersendiri dan memberikan rasa puas.
6	Ya, ada kebanggaan tersendiri melihat dampak positif yang dihasilkan dari kontribusi saya dalam proyek ini.

Berdasarkan hasil dari wawancara pada Tabel 2 menunjukkan bahwa:

1. Gaji dan tunjangan yang diterima oleh para pekerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan efisiensi dan produktivitas tinggi dalam proyek ini. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya dianggap sebagai pengakuan atas kontribusi mereka tetapi juga sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memacu semangat. Dengan menerima imbalan yang sebanding dengan upaya yang diberikan, para pekerja cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung gaji dan tunjangan yang kompetitif dapat memberikan dampak positif dalam memelihara semangat dan dedikasi tim terhadap pencapaian tujuan proyek secara optimal.

2. Fasilitas dan lingkungan fisik tempat kerja memiliki peran signifikan dalam membentuk semangat pekerja, meskipun beberapa individu mungkin menyuarakan pandangan negatif terkait kondisi kerja fisik. Kualitas tempat kerja yang menyenangkan, nyaman, dan terorganisir dapat menciptakan atmosfer positif yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, kondisi yang kurang mendukung, seperti ruang kerja yang sempit atau kurang perhatian terhadap aspek ergonomis, dapat memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja dipelihara dengan baik agar dapat memberikan dukungan yang optimal terhadap semangat dan kinerja positif para pekerja dalam menjalankan tugas mereka.
3. Mayoritas pekerja yang merasa aman selama menjalankan tugas mereka memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pekerjaan. Perasaan aman di tempat kerja menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat fokus sepenuhnya pada tugas mereka tanpa adanya distraksi atau kekhawatiran yang berlebihan. Keamanan yang diberikan oleh kebijakan dan praktik kerja yang sesuai tidak hanya menciptakan rasa percaya diri di antara pekerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Hal ini berpotensi mengoptimalkan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, upaya untuk menjaga tingkat keamanan yang tinggi di lingkungan kerja dapat dianggap sebagai investasi strategis untuk mencapai kemajuan yang berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Hubungan dan interaksi yang baik antara rekan kerja di proyek ini memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi pekerja untuk berkontribusi secara maksimal pada proyek. Keterlibatan positif dan kolaborasi yang erat antar anggota tim tidak hanya menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, tetapi juga membangun kepercayaan dan saling pengertian di antara mereka. Dengan adanya hubungan yang harmonis, pekerja cenderung merasa didukung dan termotivasi untuk bekerja sama menuju tujuan bersama. Interaksi yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, mengurangi konflik, dan membentuk ikatan tim yang kuat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen proyek untuk mempromosikan budaya kerja yang mendorong hubungan yang positif dan interaksi kolaboratif guna memastikan kontribusi yang optimal dari setiap anggota tim.
5. Pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi pekerja dalam proyek ini memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi mereka. Saat upaya dan pencapaian individu diakui dan diapresiasi, pekerja merasa dihargai dan diperhatikan, yang secara langsung meningkatkan rasa percaya diri dan semangat mereka. Pengakuan ini bukan hanya sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja, tetapi juga sebagai upaya yang mengakui nilai setiap kontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya sikap apresiatif, pekerja cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan proyek dan tim, meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif dalam memberikan pengakuan dan apresiasi dapat menjadi kunci dalam memelihara dan meningkatkan motivasi pekerja untuk berprestasi dalam proyek ini.
6. Peluang untuk berkembang dalam karier di dalam proyek tidak hanya menjadi suatu keuntungan, tetapi juga menjadi salah satu faktor motivasi yang signifikan bagi para pekerja. Dalam lingkungan proyek, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar memberikan dorongan positif terhadap semangat dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka. Persepsi bahwa proyek ini tidak hanya menawarkan tugas rutin, tetapi juga membuka pintu bagi pertumbuhan profesional dan kemajuan karier, dapat merangsang minat dan keterlibatan pekerja. Dengan demikian, manajemen proyek yang memperhatikan dan memberikan perhatian pada pengembangan karier dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan memotivasi, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan proyek secara keseluruhan.
7. Seluruh anggota tim proyek ini merasakan kebanggaan yang tersendiri atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam membangun Masjid KRS. Setiap individu di tim merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan bersama, yaitu mendirikan masjid tersebut. Rasa tanggung jawab dan kebersamaan dalam mengatasi berbagai tantangan selama proyek telah memperkuat ikatan tim dan meningkatkan rasa identitas terhadap pencapaian kolektif. Kebanggaan ini bukan hanya berasal dari hasil akhir fisik, tetapi juga dari proses kolaboratif yang telah membentuk sebuah komunitas yang berkomitmen. Dengan merasakan keberhasilan ini secara bersama-sama, anggota tim cenderung merasa lebih terinspirasi untuk melibatkan diri sepenuh hati dalam proyek ini dan mempertahankan semangat kerja positif yang mendukung kelancaran penyelesaian pembangunan Masjid KRS.

Dalam penelitian ini, untuk memahami hubungan antara motivasi pekerja dan progres proyek Masjid KRS, penulis menganggap penting untuk menyajikan data progres proyek tersebut. Data progres yang disajikan mencakup periode yang sama dengan masa kerja responden yang telah diwawancarai sebelumnya. Pendekatan ini dimaksudkan agar terdapat perbandingan yang sejajar antara motivasi pekerja yang diungkapkan dalam wawancara dan progres aktual dari pembangunan Masjid KRS. Gambar 1, yang disajikan di bawah ini, memberikan ilustrasi visual mengenai progres pekerjaan di proyek Masjid KRS selama periode yang relevan. Dengan menyajikan data progres proyek ini, penulis berharap dapat memberikan konteks yang lebih kaya untuk mengevaluasi dan menganalisis keterkaitan antara

motivasi pekerja dan kemajuan proyek secara keseluruhan. Data ini dapat menjadi landasan bagi pembaca untuk memahami sejauh mana faktor motivasi berkontribusi pada pencapaian tujuan proyek pembangunan Masjid KRS.

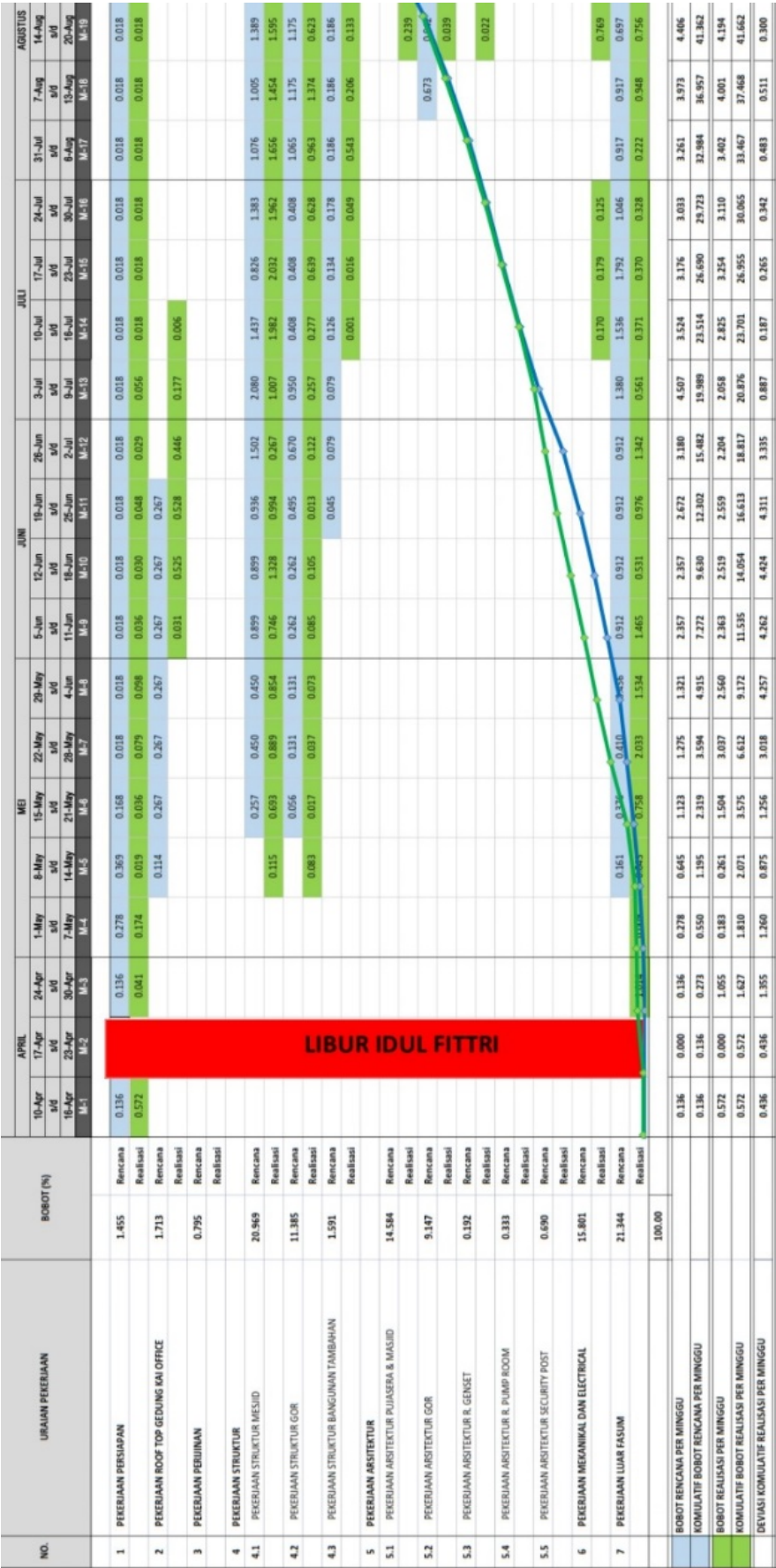
Dari Gambar 1, hasil progres mingguan proyek Masjid KRS dari bulan April hingga tanggal 20 Agustus 2023 tertulis dalam Tabel 3. Data tersebut memberikan informasi mengenai persentase progres proyek pada setiap tanggal tertentu. Tabel ini juga menjadi acuan utama untuk menganalisis hubungan antara motivasi pekerja, sebagaimana diungkapkan dalam wawancara sebelumnya, dengan kemajuan proyek secara keseluruhan. Melalui pemahaman lebih mendalam terhadap data progres mingguan, diharapkan dapat tergambar secara jelas sejauh mana motivasi pekerja berdampak positif pada pencapaian proyek pembangunan Masjid KRS.

Tabel 3. Hasil progres mingguan dari April sampai dengan 20 Agustus 2023 di Proyek Masjid KRS

Minggu	Persentase Progres
1	0,572%
2	0,572%
3	1,627%
4	1,810%
5	2,071%
6	3,575%
7	6,612%
8	9,172%
9	11,535%
10	14,054%
11	16,613%
12	18,817%
13	20,876%
14	23,701%
15	26,955%
16	30,065%
17	33,467%
18	37,468%
19	41,662%

Dari dua set data yang disajikan mengenai hasil wawancara motivasi pekerja dan tabel progres pengerjaan Masjid KRS di atas, terlihat adanya korelasi yang kuat antara motivasi pekerja dan progres pengerjaan proyek. Pada periode kerja yang diwawancarai, para pekerja menunjukkan tingkat motivasi kerja yang positif, yang kemudian sejalan dengan peningkatan signifikan dalam progres pengerjaan Masjid KRS. Pada minggu pertama, proyek hanya mencapai 0,572%, namun, pada minggu ke-19, progresnya melonjak menjadi 41,662%. Data ini memberikan gambaran bahwa semangat dan komitmen tinggi dari pekerja memiliki dampak positif yang nyata terhadap kemajuan proyek, mencerminkan hubungan yang saling mendukung antara motivasi individu dan pencapaian tujuan kolektif.

Selain itu, hasil ini juga menegaskan bahwa manajemen proyek dapat merangsang dan memelihara motivasi pekerja dengan memahami dinamika yang terlibat dalam lingkungan kerja. Memberikan pengakuan, menciptakan peluang pengembangan karier, dan memastikan kondisi kerja yang baik dapat menjadi faktor pendukung yang berkontribusi terhadap tingkat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan dorongan untuk memperhatikan lebih lanjut faktor-faktor motivasi pekerja sebagai bagian integral dari strategi manajemen proyek yang sukses.



Gambar 1. Data progres proyek Masjid KRS

4. KESIMPULAN & SARAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan wawancara yang mengacu dengan teori Maslow dengan enam pekerja proyek Masjid KRS untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi pekerja dan progres proyek. Hasil wawancara menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, fasilitas kerja, dan pengakuan terhadap kontribusi pekerja memiliki dampak positif pada motivasi mereka. Para pekerja yang merasa aman, dihargai, dan diberikan peluang pengembangan karier cenderung memiliki semangat tinggi, yang tercermin dalam kemajuan proyek yang signifikan. Data progres proyek menggambarkan korelasi yang kuat antara motivasi pekerja dan pencapaian tujuan proyek. Semangat dan komitmen tinggi dari pekerja berdampak positif pada progres proyek, mencerminkan hubungan saling mendukung antara motivasi individu dan kesuksesan kolektif. Manajemen proyek yang memahami faktor motivasi, seperti pengakuan dan kondisi kerja yang baik, dapat merangsang dan memelihara semangat pekerja, mendukung keberhasilan proyek secara keseluruhan.

Selanjutnya, dalam rangka meningkatkan kinerja proyek ini, disarankan untuk terus memprioritaskan kesejahteraan pekerja dengan lingkungan kerja yang aman dan fasilitas yang memadai. Implementasikan sistem pengakuan yang berkelanjutan, fasilitasi pelatihan dan pengembangan karier, pertahankan komunikasi yang konsisten, dan terus perbarui standar kesehatan dan keamanan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mendalami dampak motivasi pekerja dengan fokus pada jenis insentif yang paling efektif, analisis kebijakan manajemen yang berpengaruh, dan inklusi perspektif pemangku kepentingan lainnya. Sebaiknya juga melibatkan studi longitudinal untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika jangka panjang dalam proyek konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi & Djendoko. (2004). Motivasi Pekerja Pada Beberapa Proyek Konstruksi Di Surabaya. *Civil Engineering Dimension*, 6(2), pp.80-87.
- Laksono, T. D. (2007). Produktivitas pada proyek konstruksi. *Teodolita*, 8(2), 11–18.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Murdani. (2012). *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dept. HRD (Human Resource Development) PT Pulp and Paper Pangkalan Kerinci*.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen personalia: (Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Sandi, C. K., Cahyono, N., & Husodo, I. T. (2020). Analisis Produktivitas Pekerja Dengan Metode Time Study Pada Pekerjaan Kolom (Studi Kasus Proyek Rehabilitasi Pasar Johar Kota Semarang). *Jurnal Teknik Sipil Giratory Upgris*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.26877/goratory.v1i1.5421>
- Siagian, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitompul, Senjaya, H. (2004). *Tinjauan Motivasi Pekerja Konstruksi Terhadap Motivation-Hygiene Factors*.
- Suyatno. (2010). *The Cause Delay Factors Analysis of Building Construction Building Project (the Application of Regression Model)*. 1–22.
- Verma, V. K. (1996). *Human Resource Skills for the Project Manager: The Human Aspects of Project Management, Volume 2*.