

## MOTIVASI PEKERJA KONSTRUKSI DALAM MASA PANDEMI COVID-19 DI SURABAYA

Jovan Adriel Alim<sup>1</sup>, Bryant Hebert Ongkojoyo<sup>2</sup>, Herry Pintardi Chandra<sup>3</sup>

**ABSTRAK :** Motivasi adalah salah satu faktor kunci untuk meningkatkan efektivitas suatu perusahaan, motivasi sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi pekerja konstruksi di Surabaya pada masa pandemi COVID-19. Data dalam penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang bekerja di bidang konstruksi pada proyek *high rise* dan *low rise building* di Surabaya. Analisa data dilakukan dengan cara Analisa Deskriptif *Mean* dan Analisa *Independent T-Test*. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara merupakan faktor utama yang mempengaruhi motivasi pekerja di *high rise building* diikuti oleh faktor pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja, pengakuan negatif COVID-19. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja pada proyek *low rise building* adalah faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara, pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan, tunjangan sakit, pengakuan negatif COVID-19, pemberian vitamin, dan nutrisi. Hasil analisa juga menunjukkan perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja dalam proyek *high rise* dan *low rise building*. Perbedaan ini disebabkan pelaksanaan protokol COVID-19 di proyek *high rise building* lebih ketat daripada proyek *low rise building*.

**KATA KUNCI:** motivasi pekerja, pandemi covid-19, *high rise building*, *low rise building*

### 1. PENDAHULUAN

Motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja kru konstruksi. Prestasi kerja yang efektif seringkali membutuhkan tingkat kemampuan dan motivasi yang tinggi; karena itu, motivasi adalah pertimbangan kritis (Maier, 1955). Pada dasarnya, orang yang termotivasi menempatkan lebih banyak upaya dalam kegiatan yang dilakukan daripada mereka yang kurang termotivasi (Schermerhorn, 2010). Selanjutnya, Schermerhorn (2010), mengamati bahwa individu yang termotivasi dengan baik mengerahkan komitmen yang lebih besar di tempat kerja daripada rekan yang tidak termotivasi.

*Coronavirus Diseases 2019* (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia, pada tanggal 30 Januari 2020 WHO telah menetapkan sebagai kedaruratan kesehatan masyarakat yang meresahkan dunia (Zhou et al., 2020). Dilihat dari peta persebaran COVID-19 di Indonesia, kasus positif telah tersebar pada 34 provinsi di Indonesia (CNN, 2020). Oleh karena itu, perlu mengetahui faktor-faktor dalam upaya meningkatkan motivasi pekerja konstruksi dalam masa pandemi COVID-19 di Surabaya.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, m21416004@john.petra.ac.id

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, m21416077@john.petra.ac.id

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Teknik Sipil Universitas Kristen Petra, herpin@petra.ac.id

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1. Pengertian *High Rise Building*

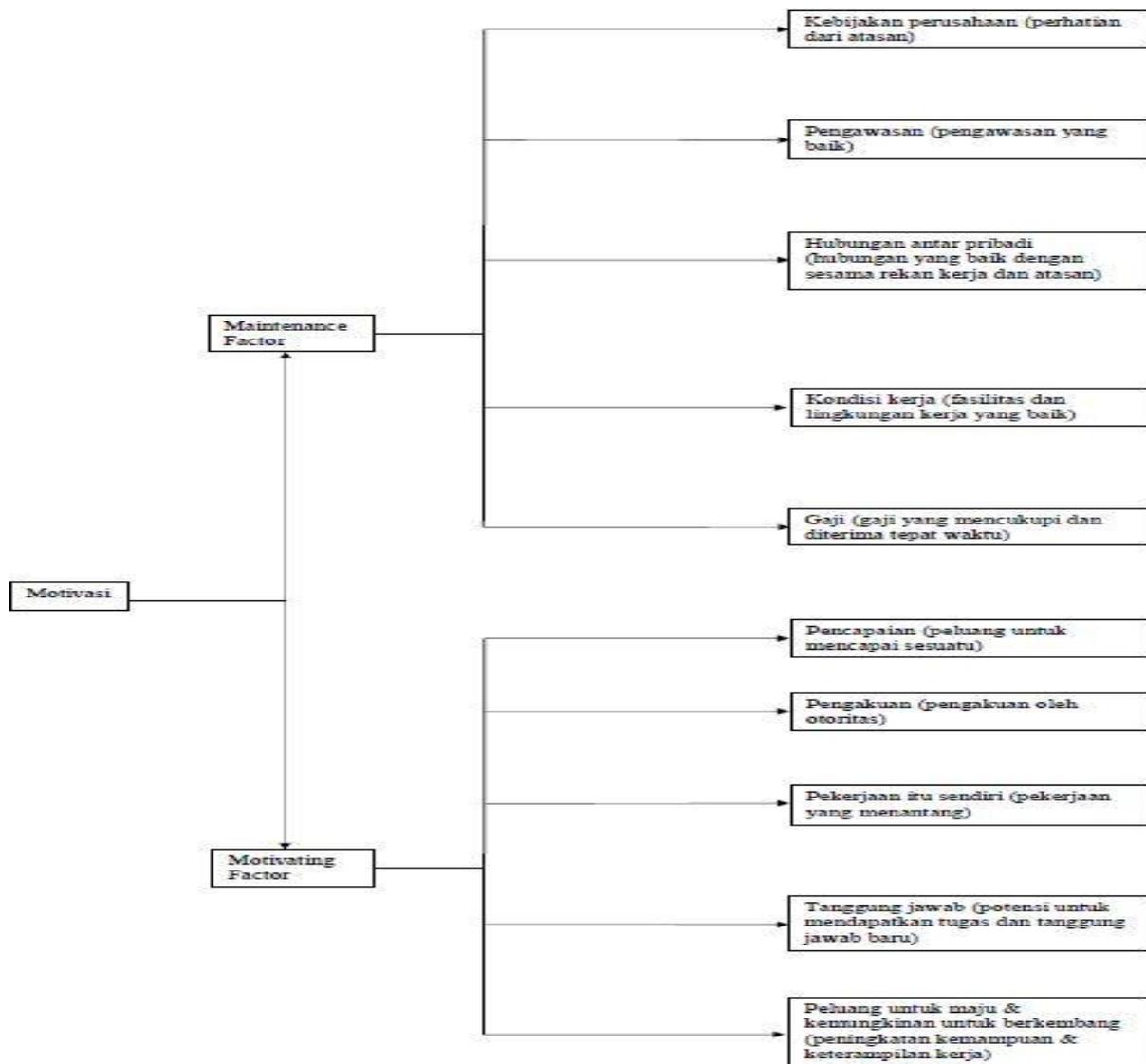
Menurut Perda No. 5 tahun 2009 tentang Bangunan Gedung pasal 12, bangunan gedung bertingkat tinggi dengan jumlah lantai lebih dari 8 (delapan) lantai.

### 2.2. Pengertian *Low Rise Building*

Menurut Perda No. 5 tahun 2009 tentang Bangunan Gedung pasal 12, bangunan gedung bertingkat rendah dengan jumlah lantai 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) lantai.

### 2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja

Karya Herzberg mengkategorikan motivasi menjadi dua faktor: maintenance dan motivating (Herzberg et al., 1959). Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja adalah kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, gaji (*Maintenance Factors*), pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, peluang untuk maju, dan kemungkinan untuk berkembang (*Motivating Factors*). Variabel dan faktor yang digunakan dapat dilihat pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Rangkuman Variabel dan Faktor dari Referensi

Berikut adalah variabel dan faktor yang digunakan beserta dengan penjelasan masing-masing faktor

**Maintenance Factors:**

1. Kebijakan Perusahaan adalah sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (Ealau & Prewit, 2010).
2. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kebijakan yang telah digariskan dan perintah (aturan) yang diberikan (Siagian, 2003).
3. Hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain (Siagian, 2012).
4. Kondisi kerja adalah bahwa manusia akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi kerja yang sesuai (Sedarmayanti, 2000).
5. Gaji adalah, bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya (Sedarmayanti, 2009).

**Motivating Factors:**

6. Pencapaian adalah prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 2006).
7. Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja (Siagian, 2012).
8. Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu (Hasibuan, 1990).
9. Tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Flippo, 2006).
10. Peluang untuk maju adalah pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 2006).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian diawali dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner ini merupakan instrument untuk pengumpulan data dan data yang didapat merupakan data primer. Desain kuesioner terdiri dari 2 bagian. Bagian pertama adalah pendahuluan untuk mengetahui profil responden. Sementara bagian kedua adalah penilaian responden terhadap 2 variabel utama sebagai konsep dasar penelitian yang dijabarkan menjadi 10 sub-variabel dan dijabarkan lagi menjadi 21 faktor mengenai motivasi pekerja konstruksi dalam masa pandemi COVID-19 di Surabaya.. Jawaban kuesioner menggunakan skala likert 1-6 dimana skala 1 adalah sangat tidak setuju hingga skala 6 yang sangat setuju. Data yang diperoleh ditabulasikan dengan menggunakan software Microsoft Office Excel. Data utama kemudian diolah lebih lanjut dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25. Untuk langkah selanjutnya setelah mengumpulkan data, dilakukan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah kuesioner ini sudah layak atau belum. Validitas dapat diuji dengan cara mencari nilai R hitung. Dikatakan valid apabila nilai R hitung lebih besar daripada nilai R-tabel. Sementara, untuk uji reliabilitas digunakan nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > 0.6 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel. Jika validitas dan realibilitas sudah memenuhi syarat, dapat dikatakan bahwa kuesioner telah layak dan dapat dimengerti oleh responden.

Analisa untuk membandingkan data pada proyek *high rise building* dan *low rise building* menggunakan *Independent-Samples T-Test* dengan tingkat signifikansi. Analisis ini dilakukan dengan cara *Independent-Samples T-Test* untuk mengetahui kesamaan dan perbedaannya. Didapatkan total 40 responden *high rise building* dan 40 responden *low rise building* sehingga nilai df yang didapatkan adalah 38 dengan taraf signifikan sebesar 5% (*two-way*). Kemudian diperlukan Hipotesis nol (H0) dengan pernyataan bahwa tidak ada perbedaan terhadap nilai *mean* dari *high rise building* dan *low rise building* dan Hipotesis kerja (H1) dengan pernyataan bahwa ada perbedaan terhadap nilai *mean* dari

*high rise building* dan *low rise building*. Setelah itu dilakukan pembacaan nilai t pada tabel dan didapatkan nilai t tabel sebesar 2,021. Setelah itu nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung berada pada range -2,021 sampai 2,021 maka  $H_0$  diterima dengan pengertian tidak ada perbedaan pandangan antara responden di proyek *high rise building* dan proyek *low rise building*. Hasil dari uji *Independent-Samples T-Test* menyimpulkan hasil dari perbedaan indikator dalam upaya memperbaiki produktivitas pekerja konstruksi pada proyek *high rise building* dan *low rise building* dalam penelitian ini.

## 4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Analisa Uji Validitas

Dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25, dari 21 faktor didapatkan bahwa 21 faktor pada kuesioner pada proyek *high rise building* memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, dimana r-tabel adalah sebesar 0,312. Sedangkan pada proyek *low rise building*, dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25, didapatkan bahwa 21 faktor pada kuesioner memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel, dimana r-tabel adalah sebesar 0,312. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan telah valid semua.

### 4.2. Analisa Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25, didapatkan bahwa hasil Cronbach's alpha pada setiap formulasi dan implementasi yang ditinjau memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban responden termasuk dalam kategori bagus sehingga data dapat dipercaya. Hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* untuk *high rise building* adalah 0,961 dan hasil perhitungan nilai *Cronbach Alpha* untuk *low rise building* adalah 0.879.

### 4.3. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Konstruksi di Surabaya pada Masa Pandemi COVID-19 secara Deskriptif Menggunakan Analisis *Mean*

Setelah semua data terkumpul maka hal selanjutnya yang dilakukan adalah mencari nilai *mean* (rata-rata). Nilai *mean* digunakan untuk mengetahui urutan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja konstruksi di Surabaya pada masa pandemi COVID-19. Hasil nilai *mean* dari kuesioner beserta dengan urutan faktornya dapat dilihat pada **Tabel 1**.

Dari **Tabel 1**, dapat dilihat bahwa faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara merupakan faktor yang menduduki peringkat ke-1 pada proyek *high rise building* dengan nilai mean sebesar 5,700. Sedangkan faktor yaitu ada sanksi jika melanggar peraturan bila dengan sengaja menghalangi pelaksanaan penanggulangan wabah berada pada peringkat terakhir yaitu peringkat ke-21 dengan nilai mean sebesar 1,550.

Sementara pada proyek *low rise building*, faktor pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara merupakan faktor yang menduduki peringkat ke-1 dengan nilai mean sebesar 5,550 Sedangkan faktor yaitu ada sanksi jika melanggar peraturan bila dengan sengaja menghalangi pelaksanaan penanggulangan wabah berada pada peringkat terakhir yaitu peringkat ke-21 dengan nilai mean sebesar 1,625.

**Tabel 1. Perbandingan Hasil Mean Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Konstruksi di Surabaya pada Masa Pandemi COVID-19 antara *High Rise Building* dan *Low Rise Building***

Sub-Variabel	Faktor	<i>Low Rise Building</i>		<i>High Rise Building</i>	
		Mean	Rank	Mean	Rank
Kebijakan perusahaan (perhatian dari atasan)	Wajib mengikuti protokol yang ada (menggunakan masker, mencuci tangan sebelum masuk, dan pengecekan suhu)	3,375	12	3,825	12
	Pembatasan waktu jam operasional	2,775	19	2,950	19
	Tunjangan sakit	4,750	3	4,975	3
Pengawasan (pengawasan yang baik)	Pemberian vitamin, dan nutrisi	3,850	5	4,200	6
	Menyediakan pengawasan kesehatan terhadap orang-orang yang telah melakukan kontak dekat dengan pekerja yang terinfeksi	3,575	10	3,900	10
Hubungan antar pribadi (hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan)	Komunikasi yang baik dan informasi terkini untuk memungkinkan pekerja merasa telah diberikan informasi	3,675	8	3,975	8
	Menyampaikan penjelasan tentang pencegahan COVID-19	3,675	8	4,075	7
Kondisi kerja (fasilitas dan lingkungan kerja yang baik)	Alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan, tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja	3,725	6	4,475	4
	Mengatur jarak antar pekerja ( <i>physical distancing</i> )	3,100	15	3,250	17
	Adanya akses sarana cuci tangan berupa air mengalir dan sabun cair atau <i>hand sanitizer</i>	3,675	8	3,950	9
	Melakukan penyemprotan disinfektan pada fasilitas dan peralatan kerja	3,425	11	3,400	15
Gaji (gaji yang mencukupi dan diterima tepat waktu)	Pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan	5,375	2	5,400	2
	Pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara	5,550	1	5,700	1
Pencapaian (peluang untuk mencapai sesuatu)	Mendapatkan sertifikat kompetensi kerja (agar dapat bekerja di masa pandemi COVID-19)	3,150	14	3,500	14
Pengakuan (pengakuan oleh otoritas)	Pengakuan negatif COVID-19	4,400	4	4,225	5
Pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menantang)	Ada sanksi jika melanggar peraturan bila dengan sengaja menghalangi pelaksanaan penanggulangan wabah	1,625	21	1,550	21
	Ada sanksi jika melakukan diskriminasi terhadap sesama pekerja (terinfeksi virus COVID-19).	1,800	20	1,725	20
Tanggung jawab (potensi untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab baru)	Partisipasi dalam pencegahan COVID-19 (melaksanakan protokol pencegahan COVID-19 dengan disiplin tinggi)	2,875	18	3,025	18
	Pengaturan di tempat kerja mewajibkan pekerja untuk melaporkan kepada atasan, setiap situasi yang mereka yakini dapat menimbulkan bahaya serius dan bagi kehidupan atau kesehatan mereka	2,950	17	3,325	16
Peluang untuk maju & kemungkinan untuk berkembang (peningkatan kemampuan & keterampilan kerja)	Melatih pekerja tentang langkah-langkah yang dapat diadopsi untuk mencegah risiko terhadap virus dan tentang bagaimana bertindak dalam kasus infeksi COVID-19	3,075	16	3,850	11
	Mendorong pekerja untuk mempertahankan kebiasaan makan yang sehat	3,175	13	3,700	13

#### 4.4. Perbedaan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Konstruksi di Surabaya pada Masa Pandemi COVID-19 pada Proyek *High Rise Building* dan *Low Rise Building*

Analisis ini dilakukan dengan cara *independent sample t-test* untuk mengetahui kesamaan dan perbedaannya. Hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada **Tabel 2.** menunjukkan perbedaan pandangan antara responden di proyek *high rise building* dan proyek *low rise building*. Terdapat 17 faktor mendapatkan nilai t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel, dimana artinya H<sub>0</sub> diterima. Tapi, untuk 4 faktor lainnya mendapatkan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel, dimana artinya H<sub>0</sub> ditolak.

Dari **Tabel 2**, dapat dilihat bahwa faktor alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan, tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja mendapatkan Pvalue terendah sebesar 0,001, dengan perbedaan *mean* untuk *high rise building* sebesar 4,475 dan *mean* untuk *low rise building* sebesar 3,725

**Tabel 2. Hasil T-Test Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Pekerja Konstruksi di Surabaya pada Masa Pandemi COVID-19 antara High Rise Building dan Low Rise Building**

Sub-Variabel	Faktor	t	Sig. (2 tailed)	Hasil Uji Beda
Kebijakan perusahaan (perhatian dari atasan)	Wajib mengikuti protokol yang ada (menggunakan masker, mencuci tangan sebelum masuk, dan pengecekan suhu)	2,137	0,036	Beda
	Pembatasan waktu jam operasional	0,917	0,362	Sama
	Tunjangan sakit	1,183	0,241	Sama
Pengawasan (pengawasan yang baik)	Pemberian vitamin, dan nutrisi	1,570	0,120	Sama
	Menyediakan pengawasan kesehatan terhadap orang-orang yang telah melakukan kontak dekat dengan pekerja yang terinfeksi	1,239	0,219	Sama
Hubungan antar pribadi (hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan)	Komunikasi yang baik dan informasi terkini untuk memungkinkan pekerja merasa telah diberikan informasi	1,311	0,194	Sama
	Menyampaikan penjelasan tentang pencegahan COVID-19	1,708	0,092	Sama
Kondisi kerja (fasilitas dan lingkungan kerja yang baik)	Alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan, tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja	3,492	0,001	Beda
	Mengatur jarak antar pekerja ( <i>physical distancing</i> )	0,746	0,458	Sama
	Adanya akses sarana cuci tangan berupa air mengalir dan sabun cair atau <i>hand sanitizer</i>	1,225	0,224	Sama
	Melakukan penyemprotan disinfektan pada fasilitas dan peralatan kerja	-0,141	0,889	Sama
Gaji (gaji yang mencukupi dan diterima tepat waktu)	Pekerja yang suspek/sakit COVID-19 gaji tetap dibayarkan	0,177	0,860	Sama
	Pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara	1,255	0,213	Sama
Pencapaian (peluang untuk mencapai sesuatu)	Mendapatkan sertifikat kompetensi kerja (agar dapat bekerja di masa pandemi COVID-19)	1,897	0,620	Sama
Pengakuan (pengakuan oleh otoritas)	Pengakuan negatif COVID-19	-0,780	0,438	Sama
Pekerjaan itu sendiri (pekerjaan yang menantang)	Ada sanksi jika melanggar peraturan bila dengan sengaja menghalangi pelaksanaan penanggulangan wabah	-0,499	0,619	Sama
	Ada sanksi jika melakukan diskriminasi terhadap sesama pekerja (terinfeksi virus COVID-19).	-0,491	0,625	Sama
Tanggung jawab (potensi untuk mendapatkan tugas dan tanggung jawab baru)	Partisipasi dalam pencegahan COVID-19 (melaksanakan protokol pencegahan COVID-19 dengan disiplin tinggi)	0,627	0,533	Sama
	Pengaturan di tempat kerja mewajibkan pekerja untuk melaporkan kepada atasan, setiap situasi yang mereka yakini dapat menimbulkan bahaya serius dan bagi kehidupan atau kesehatan mereka	1,629	0,107	Sama
Peluang untuk maju & kemungkinan untuk berkembang (peningkatan kemampuan & keterampilan kerja)	Melatih pekerja tentang langkah-langkah yang dapat diadopsi untuk mencegah risiko terhadap virus dan tentang bagaimana bertindak dalam kasus infeksi COVID-19	3,229	0,002	Beda
	Mendorong pekerja untuk mempertahankan kebiasaan makan yang sehat	2,316	0,023	Beda

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

1. Pada proyek *high rise building*, faktor yang menempati peringkat pertama adalah pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara menduduki dengan nilai mean sebesar 5.700.
2. Pada proyek *low rise building*, faktor yang menempati peringkat pertama adalah pemenuhan terhadap pembayaran gaji tenaga kerja selama masa penghentian sementara menduduki dengan nilai mean sebesar 5.550.
3. Dari hasil *T-Test* diperoleh perbedaan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja di proyek *high rise building* dan *low rise building*. Faktor alat pelindung (masker) yang demikian harus disediakan tanpa membebankan biaya apa pun kepada pekerja memiliki perbedaan yang paling signifikan dengan *Pvalue* 0,001.

### 5.2. Saran

Saran untuk penelitian penelitian selanjutnya tentang motivasi pekerja konstruksi pada kontraktor *high rise building* dan *low rise building* di Surabaya selama masa pandemi adalah menambah jumlah responden yang akan diamati.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- CNN. 2020. Dikutip dari Harirah, Z., & Rizaldi, A. (2020). Merespon Nalar Kebijakan Negara dalam Menangani Pandemi Covid 19 di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 7(1).
- Ealau & Prewit (2010). Dikutip dari Nadia, D. (2014). *Arah Kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Penataan Usaha Waralaba Minimarket*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Firmansyah, F. (2017). Motivasi dalam Organisasi Usaha. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 185-194.
- Fitriyani, Y., Fauzi, I., & Sari, M. Z. (2020). Motivasi Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Daring Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2), 165-175.
- Flippo. (2006). Dikutip dari Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- Harirah, Z., & Rizaldi, A. (2020). Merespon Nalar Kebijakan Negara dalam Menangani Pandemi Covid 19 di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 7(1).
- Herzberg et al. (1959). Dikutip dari Osabiya, B. J. (2015). *The Effect of Employees Motivation on Organizational Performance. Journal of public administration and policy research*, 7(4), 62-75.
- Hasibuan. (1990). Dikutip dari Firmansyah, F. (2017). Motivasi dalam Organisasi Usaha. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 185-194.
- Maier. (1995). Dikutip dari Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2015). *Identifying Factors Affecting Motivation of Construction Crew Workers. in Proc., The Canadian Society for Civil Engineering's 5th International/11th Construction Specialty Conference*.
- Nadia, D. (2014). *Arah Kebijakan Pemerintah Kota Yogyakarta dalam Penataan Usaha Waralaba Minimarket*. Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Osabiya, B. J. (2015). *The Effect of Employees Motivation on Organizational Performance. Journal of public administration and policy research*, 7(4), 62-75.
- Prasetyo, T. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Gresik.

- Raoufi, M., & Fayek, A. R. (2015). *Identifying Factors Affecting Motivation of Construction Crew Workers*. in *Proc., The Canadian Society for Civil Engineering's 5th International/11th Construction Specialty Conference*.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2016, April). *The Influence of Compensation on Public Construction Workers' Motivation in Jigawa State of Nigeria*. *5th International Conference on Business & Economic Development (ICBED)*.
- Sari, F. H. (2014). *Analisis Fungsi Pengawasan Dinas Perhubungan dalam Penertiban Angkutan Umum di Kota Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Saydam. (2006). Dikutip dari Beliadwi, B., & Moningga, C. (2017). *Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan PT. Worleyparsons Indonesia Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg*. *Psibernetika*, 5(2).
- Schermerhorn. (2010). Dikutip dari Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2016, April). *The Influence of Compensation on Public Construction Workers' Motivation in Jigawa State of Nigeria*. *5th International Conference on Business & Economic Development (ICBED)*.
- Sedarmayanti. (2000). Dikutip dari Zuana, C. I. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Sedarmayanti. (2009). Dikutip dari Prasetyo, T. A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Gresik.
- Siagian. (2003). Dikutip dari Sari, F. H. (2014). *Analisis Fungsi Pengawasan Dinas Perhubungan dalam Penertiban Angkutan Umum di Kota Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Siagian. (2012). Dikutip dari Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83-98.
- Walikota Semarang. (2009). *Bangunan Gedung*. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 5 Tahun 2009. Semarang.
- Zhou et al. (2020). Dikutip dari Fitriyani, Y., Fauzi, I., & Sari, M. Z. (2020). *Motivasi Belajar Mahasiswa pada Pembelajaran Daring selama Pandemi Covid-19*. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 6(2), 165-175.
- Zuana, C. I. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).