

Analisis Pengaruh Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Kontraktor Pelaksana di Kabupaten Jembrana

I Ketut Suarjana¹, I Komang Agus Ariana²

^{1,2} Fakultas Teknik dan Informatika, Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

Corresponding Author: ketutsuarjana736@gmail.com^{1*}, agusariana@undiknas.ac.id²

Abstract: Suboptimal human resource management remains a critical issue in construction project implementation, particularly in relation to labor productivity on-site. This study aims to analyze the influence of competence, work environment, and work motivation on the productivity of implementing contractors in Jembrana Regency. A quantitative approach was used, with data collected through a questionnaire distributed to 35 respondents working on several construction projects. The data were analyzed using validity testing, reliability testing, and descriptive analysis with SPSS software. The results indicate that all questionnaire items are valid and reliable. The average scores were 2.5877 for labor competence, 2.5886 for work environment, and 2.6143 for work motivation—all categorized as “High.” Productivity also fell within the “High” category with an average of 2.5657. These findings demonstrate that competence, work environment, and motivation positively influence contractor labor productivity. The study concludes that improving human resource management is a key strategy to support the achievement of productivity targets in construction projects.

Keywords: competence; work environment; motivation; productivity; construction

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia yang tidak optimal masih menjadi permasalahan dalam pelaksanaan proyek konstruksi, khususnya terkait produktivitas kerja tenaga kerja di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana di Kabupaten Jembrana. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang bekerja di beberapa proyek konstruksi. Data dianalisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis deskriptif menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Nilai rata-rata untuk kompetensi tenaga kerja adalah 2,5877, lingkungan kerja sebesar 2,5886, dan motivasi kerja sebesar 2,6143, yang seluruhnya berada dalam kategori “Tinggi”. Produktivitas kerja juga tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 2,5657. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja kontraktor pelaksana. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas manajemen SDM merupakan strategi penting untuk mendukung pencapaian target produktivitas proyek konstruksi.

Kata Kunci: kompetensi; lingkungan kerja; motivasi kerja; produktivitas; konstruksi

Pendahuluan

Dalam proyek konstruksi, produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pelaksanaan proyek. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan volume pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga berkaitan erat dengan efisiensi penggunaan sumber daya yang tersedia. Salah satu sumber daya yang memiliki pengaruh paling dominan dalam kegiatan proyek adalah tenaga kerja (Nurhendi & Bastam, 2023). Tenaga kerja merupakan elemen vital dalam proses pelaksanaan karena keterlibatannya secara langsung dalam operasional proyek di lapangan (Azhari & Candra, 2024). Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal menjadi sangat penting untuk memastikan proyek berjalan sesuai waktu, biaya, dan kualitas yang telah direncanakan (Handoko, 2012).

Manajemen SDM yang baik diperlukan dalam proyek konstruksi, baik dalam skala besar maupun kecil. Kualitas manajemen tenaga kerja dapat memengaruhi berbagai aspek keberhasilan proyek, termasuk efektivitas biaya, ketepatan jadwal, serta mutu pekerjaan yang dihasilkan. Namun pada kenyataannya, masih banyak proyek yang mengalami hambatan karena lemahnya pengelolaan SDM. Masalah seperti keterlambatan pekerjaan, pembengkakan biaya, dan rendahnya kualitas hasil seringkali bermula dari manajemen tenaga kerja yang kurang memadai (Mangkunegara, 2017).

Salah satu ukuran keberhasilan manajemen SDM adalah tingkat produktivitas kerja tenaga kerja.



Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Seorang tenaga kerja dikatakan produktif apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan dengan efisien dan tepat waktu (Sutrisno, 2016). Untuk meningkatkan produktivitas, manajemen proyek perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja secara menyeluruh. Beberapa faktor yang telah dikaji dalam berbagai penelitian terdahulu dan diyakini memengaruhi produktivitas adalah kompetensi tenaga kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Penempatan tenaga kerja sesuai kompetensinya menjadi kunci penting dalam pelaksanaan proyek yang efisien dan berkualitas. Penelitian oleh Priyanto (2020) terhadap pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi dan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti kebersihan, keselamatan, beban kerja, dan hubungan sosial. Rahmawati (2021), dalam penelitiannya di Pabrik Rokok Gagak Hitam, Bondowoso, menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi kerja turut berperan dalam mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan optimal. Faktor motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal seperti penghargaan dari atasan atau lingkungan kerja yang mendukung. Suryani (2019) dalam penelitiannya di PT. Inko Java Semarang menemukan bahwa motivasi memiliki korelasi positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut—kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi—perusahaan kontraktor diharapkan mampu meningkatkan produktivitas pelaksanaan proyek konstruksi.

Namun, hingga saat ini masih terbatas studi yang secara spesifik mengulas ketiga faktor tersebut dalam konteks proyek konstruksi di Kabupaten Jembrana. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh kompetensi tenaga kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana di Kabupaten Jembrana. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi produktivitas kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 24, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoretis dalam pengembangan manajemen SDM pada sektor konstruksi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel, yaitu kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana pada proyek konstruksi di Kabupaten Jembrana.

Penelitian ini dilakukan pada proyek-proyek konstruksi yang sedang berlangsung di Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. Lokasi dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung perusahaan dalam pelaksanaan proyek dan kemudahan akses pengumpulan data. Proyek yang menjadi objek penelitian meliputi: rehabilitasi trotoar di Kelurahan Loloan Timur, rehabilitasi ruang kelas dan ruang guru di SMPN 1 Negara tahun 2024, serta rehabilitasi kawasan Pura Rambut Siwi. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu Maret hingga Juni 2025.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang terlibat langsung dalam pelaksanaan proyek konstruksi. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih responden berdasarkan lima kriteria, antara lain: bekerja di kontraktor pelaksana proyek di Kabupaten Jembrana, memiliki posisi seperti manajer proyek, HRD, mandor, atau pengawas lapangan, terlibat

langsung dalam proyek, memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, dan memiliki pendidikan minimal SMA/SMK dengan prioritas pada D3/S1 Teknik Sipil atau Manajemen Konstruksi. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan skala Likert 4 poin, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen proyek, literatur, dan laporan teknis lainnya.

Metode pengumpulan data meliputi: (1) kuesioner, sebagai metode utama untuk mengukur persepsi terhadap variabel penelitian; (2) wawancara, untuk mendalami beberapa respon; dan (3) studi dokumentasi, untuk mengakses informasi dari laporan dan referensi proyek. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: X1 = Kompetensi SDM, X2 = Lingkungan Kerja, dan X3 = Motivasi Kerja. Setiap variabel dijabarkan dalam beberapa indikator sebagai dasar penyusunan kuesioner. Variabel terikat adalah Y = Produktivitas Kerja yang diukur dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efisiensi kerja (Dharmayanti et al., 2020); (Dewanto & Herbawani, 2022); (Dewi et al., 2020).

Analisis data dilakukan dalam tiga tahap: uji validitas (menggunakan korelasi Pearson Product Moment), uji reliabilitas (menggunakan Cronbach Alpha), dan analisis deskriptif (menggunakan nilai rata-rata). Item dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334), dan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,60$. Rata-rata responden dilakukan analisis deskriptif dan dikategorikan sebagai rendah (1,00-1,75), cukup (1,76-2,50), tinggi (2,51-3,25), dan sangat tinggi (3,26-4,00) (Septiani, V., & Firmansyah, 2020).

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis, dimulai dari identifikasi masalah, studi pustaka, perumusan tujuan, identifikasi variabel, penyusunan dan validasi instrumen, penentuan lokasi dan subjek, pengumpulan data, analisis data, interpretasi hasil, penarikan kesimpulan, hingga penyusunan laporan akhir. Semua tahapan dirancang untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik objek penelitian

Adapun data objek proyek yang didapatkan dari kontraktor konstruksi di Kabupaten Jembrana yaitu paket pekerjaan rehabilitasi atau renovasi infrastruktur trotoar jalan, ruang kelas SMP, Kawasan pura. Untuk profil lengkap data penelitian dan Gambar pekerjaan rehabilitasi 1,2, dan 3 dijelaskan dibawah ini

1) Rehabilitasi Trotoar di Kelurahan Loloan Timur

Nama Pekerjaan	: Rehabilitasi Trotoar di Kelurahan Loloan Timur
Lokasi	: Kelurahan Loloan Timur, Kecamatan Jembrana
Nilai Kontrak	: Rp 485.824.904,00
Waktu Pelaksanaan	: 90 (Sembilan puluh) hari kalender
Pelaksana	: CV Surya Marga Utama



Gambar 1. Pek. Rehabilitasi Trotoar di Kelurahan Loloan Timur

2) Rehabilitasi Ruang Kelas SMPN 1 Negara DAK SMP Tahun 2024

Nama Pekerjaan	: Rehabilitasi Ruang Kelas SMPN 1 Negara
Lokasi	: Jl. Ngurah Rai No.124, Dauhwaru, Kec. Jembrana,
Nilai Kontrak	: Rp 645.017.266,00
Waktu Pelaksanaan	: 90 (Sembilan puluh) hari kalender
Pelaksana	: CV Cipta Dinata Karya



Gambar 1. Pek. Rehabilitasi Ruang Kelas SMPN 1 Negara

3) Rehabilitasi Kawasan Pura Rambut Siwi

Nama Pekerjaan	: Rehabilitasi Kawasan Pura Rambut Siwi
Lokasi	: Yeh Embang Kangin, Mendoyo, Jembrana
Nilai Kontrak	: Rp 206.394.000,00
Waktu Pelaksanaan	: 45 (Empat puluh lima) hari kalender
Pelaksana	: CV Cipta Dinata Karya



Gambar 2. Rehabilitasi Kawasan Pura Rambut Siwi

Karakteristik responden

Penetapan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 Orang berdasarkan kriteria deskripsi masing-masing pekerjaan dengan pengalaman penggerjaan proyek >5 tahun seperti yang ditampilkan pada Tabel 1. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka dapat diasumsikan berdistribusi normal (Siregar, 2017).

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Deskripsi Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
1	Project Manager	3	8,57%
2	Drafter	3	8,57%
3	Pelaksana Proyek	6	17,14%
4	Estimator	3	8,57%
5	Kepala Tukang	5	14,29%
6	Tukang	15	42,86%
Total		35	100%

Berdasarkan Tabel 1, tukang merupakan kelompok dengan jumlah terbanyak, yaitu 15 responden (42,86%). Hal ini mencerminkan bahwa penerapan manajemen pelaksanaan proyek di lapangan memang membutuhkan tukang sehingga proyek dapat selesai dan mengetahui produktivitas hasil pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 35 responden, dan *degree of freedom* (df) dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat diperoleh r tabel sebesar 0,334. Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dan tabel 3.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Indikator	r- hitung	r- tabel	Keterangan
X1 - Kompetensi SDM	X1.1 Disiplin	0,426	0,334	VALID
	X1.2 Inisiatif	0,492	0,334	VALID
	X1.3 Pelatihan	0,467	0,334	VALID
	X1.4 Motivasi	0,468	0,334	VALID
	X1.5 Kualitas	0,387	0,334	VALID
	X1.6 Komitmen	0,433	0,334	VALID
	X1.7 Kemampuan	0,478	0,334	VALID
X2 - Lingkungan Kerja	X2.1 Keselamatan Kerja	0,407	0,334	VALID
	X2.2 Beban Kerja	0,439	0,334	VALID
	X2.3 Stres Kerja	0,367	0,334	VALID
	X2.4 Kebersihan Lingkungan	0,387	0,334	VALID
	X2.5 Hubungan Sosial	0,366	0,334	VALID
X3 - Motivasi Kerja	X3.1 Prestasi	0,407	0,334	VALID
	X3.2 Pengakuan	0,441	0,334	VALID
	X3.3 Tanggung Jawab	0,433	0,334	VALID
	X3.4 Kemajuan	0,386	0,334	VALID
Y - Produktivitas Kerja	Y.1 Kuantitas Hasil Kerja	0,343	0,334	VALID
	Y.2 Kualitas Hasil Kerja	0,485	0,334	VALID
	Y.3 Ketepatan Waktu	0,402	0,334	VALID
	Y.4 Kemampuan Bekerja Mandiri	0,407	0,334	VALID
	Y.5 Efisiensi Penggunaan Sumber Daya	0,444	0,334	VALID
Jumlah Pernyataan		Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
21		0,767	0,60	Reliabel

Dari Tabel 3 menunjukkan hasil uji reabilitas *Cronbach's Alpha* nilai $0,767 > 0,60$ instrumen kuesioner memiliki konsistensi internal yang kuat, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak

Analisis Deskriptif

Kecenderungan jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai rata-rata yang dapat menginterpretasikan produktivitas pekerjaan ke dalam kategori tertentu. Berikut ini disajikan hasil rata-rata nilai kuesioner yang diperoleh dari 35 responden pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil rata-rata nilai Kuisisioner

Responden	X1	X2	X3	Y
1	3,71	3,60	3,25	3,20
2	2,71	2,80	3,00	2,60
3	3,14	3,00	3,50	2,60
4	2,43	2,40	2,25	1,80
5	2,57	2,60	3,00	2,80
6	3,00	3,00	3,25	2,80
7	2,71	2,60	2,50	2,60

8	2,57	1,80	2,25	2,20
9	3,43	3,00	3,25	3,00
10	2,00	2,20	2,50	2,40
11	2,43	2,40	3,00	2,60
12	2,14	2,80	2,75	2,00
13	2,43	2,00	2,75	3,20
14	2,86	2,20	2,75	2,00
15	3,57	3,20	2,75	3,80
16	3,29	3,40	3,75	2,60
17	2,57	2,20	2,25	3,40
18	1,86	1,80	2,00	1,80
19	2,29	2,40	1,50	2,80
20	2,00	3,00	2,25	1,40
21	2,29	3,00	3,00	3,40
22	1,57	2,80	2,00	2,40
23	2,71	2,20	2,75	2,60
24	2,71	3,00	3,00	2,60
25	2,29	1,40	3,00	1,80
26	3,29	2,40	2,25	3,20
27	2,86	3,60	2,00	2,60
28	2,43	1,80	2,00	2,60
29	2,57	3,20	3,75	2,60
30	2,43	2,80	3,00	2,40
31	2,43	2,40	2,50	2,80
32	3,00	2,20	2,50	3,40
33	2,29	3,60	2,00	2,00
34	2,71	2,40	2,00	2,40
35	1,29	1,40	1,25	1,40

Pengaruh Variabel Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil dari perhitungan analisis deskriptif menghasilkan nilai rata-rata (*mean*) yang digunakan sebagai dasar olahan SPSS sehingga memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap kompetensi tenaga kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta produktivitas kerja kontraktor pelaksana di Kabupaten Jembrana ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Output SPSS Analisa Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi SDM	35	1.29	3.71	2.5877	.52629
Lingkungan Kerja	35	1.40	3.60	2.5886	.58600
Motivasi Kerja	35	1.25	3.75	2.6143	.58894
Produktivitas Kerja	35	1.40	3.80	2.5657	.56669
Valid N (listwise)	35				

Pengaruh Kompetensi Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, variabel kompetensi tenaga kerja (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 2,5877 yang termasuk dalam kategori “Tinggi” menurut klasifikasi interval, menunjukkan

bahwa responden menilai kompetensi tenaga kerja di Kabupaten Jembrana cukup baik. Kompetensi ini mencakup aspek disiplin, inisiatif, pelatihan, motivasi, kualitas, komitmen, dan kemampuan. Penilaian tinggi terhadap aspek-aspek tersebut mencerminkan bahwa tenaga kerja memiliki kapasitas dan sikap kerja yang mendukung, sehingga berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana di proyek. Kompetensi tenaga kerja memengaruhi kinerja dalam menaati aturan proyek, bekerja dalam tim, menjaga semangat dan komunikasi, memahami metode kerja serta konsep dasar, menjaga kekompakan, dan menguasai keahlian sesuai bidang pekerjaan (Bastangka, Lusiana, & Rafie, 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,5886, yang termasuk dalam kategori “Tinggi” berdasarkan klasifikasi interval, menandakan bahwa responden secara umum menilai kondisi lingkungan kerja di proyek konstruksi Kabupaten Jembrana cukup baik. Lingkungan kerja ini mencakup aspek keselamatan kerja, beban kerja, stres kerja, kebersihan, dan hubungan sosial. Penilaian positif terhadap aspek-aspek tersebut mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja telah dipenuhi secara memadai, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan pada elemen tertentu. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kontraktor pelaksana dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Agar tetap kompetitif di industri konstruksi, perusahaan perlu menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari strategi keberlanjutan (Ngurah et al., 2025)

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,6143 yang tergolong dalam kategori “Tinggi”, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan tingkat motivasi kerja yang baik selama pelaksanaan proyek konstruksi di Kabupaten Jembrana. Motivasi kerja diukur melalui indikator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier, yang semuanya dinilai positif oleh responden. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dirasakan tenaga kerja telah berkontribusi dalam meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurhayati, (2023), dengan adanya motivasi dari manajemen kontraktor menjadikan pekerja merasa dihargai, dipercaya, dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan dedikasi dan performa kerja yang lebih tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja kontraktor pelaksana di Kabupaten Jembrana, dapat disimpulkan bahwa tiga variabel utama—kompetensi tenaga kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja—memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas. Kompetensi tenaga kerja berada pada kategori “Tinggi” dengan rata-rata 2,5877, mencerminkan kemampuan, disiplin, motivasi, dan komitmen yang baik dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja juga dinilai “Tinggi” dengan rata-rata 2,5886, menunjukkan bahwa faktor keselamatan, beban kerja, kebersihan, dan hubungan sosial telah mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif. Sementara itu, motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,6143, menunjukkan bahwa dorongan berprestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan telah meningkatkan semangat kerja. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam mendorong produktivitas kontraktor pelaksana di proyek konstruksi.

Daftar Pustaka

- Azhari, F. M., & Candra, A. I. (2024). Analisa Efisiensi dan Produktivitas Pekerjaan Kolom Pada Proyek Gedung 7 Lantai Universitas Kadiri Analysis of Efficiency and Productivity of Column Work in the 7-Story Building Project of Kadiri University, (1).
- Bastangka, P., Lusiana, & Rafie. (2024). Analisis Pengaruh Kompetensi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pekerja. *JeLAST : Jurnal Teknik Kelautan , PWK , Sipil, Dan Tambang*, 11(1), 1–6.
- Dewanto, D., & Herbawani, C. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi: Systematic Review. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 21(2), 142–147. <https://doi.org/10.14710/mkmi.21.2.142-147>
- Dewi, A. A. D. P., Nadiasa, I. M., & Naradhipa, I. B. P. Y. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Badung. *Spektran*, 8(1), 125–129.
- Dharmayanti, G. A. P. C., Andyana R, I. D., & Nugraha, M. A. (2020). Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi di Kabupaten Badung. 6.
- Handoko, T. . (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ngurah, I. G., Dharmayasa, P., Ariana, I. K. A., Riana, I. N., Arnaya, P. B., Ngurah, I. G., Atmaja, W. (2025). Pengaruh Lingkungan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan , Bali, 12(1), 53–59. <https://doi.org/10.21063/JTS.2025.V1201.053-059>
- Nurhayati. (2023). Studi Faktor Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Kota Baubau. *Jurnal Media Inovasi Teknik Sipil Unidayan*, 12(1), 16–20. <https://doi.org/10.55340/jmi.v12i1.1235>
- Nurhendi, R. N., & Bastam, M. N. (2023). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi: Tinjauan Literatur. *Jurnal Teknik Sipil*, 13(1), 53–65. <https://doi.org/10.36546/tekniksipil.v13i1.965>
- Priyanto, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 45–53.
- Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Gagak Hitam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 88–95.
- Suryani, N. (2019). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 112–119.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Referensi klasik untuk fungsi MSDM: perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, disiplin, dll.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kuat untuk hubungan MSDM dengan kinerja dan produktivitas.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Cocok sebagai penguat teori internasional.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.