Journal Scientific of Mandalika (jsm) e-ISSN: 2745-5955, p-ISSN: 2809-0543, Vol. 6, No. 10, 2025
website: http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla
Accredited Sinta 5 based on SK. No. 177/E/KPT/2024

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar

I Made Yuliana Mahendra[1*], Komang Agus Ariana[2], I Gusti Ngurah Putu Dharmayasa[3], I Nyoman Indra Kumara[4] , I Nengah Riana[5]
[1,2,3,4,5]Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Dan Informatika Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar
*Corresponding Author e-mail: made_yuliana@gmail.com

Abstract:*The success of construction projects is greatly influenced by human resource factors, particularly employee motivation and job satisfaction. This study aims to analyze the influence of motivation and job satisfaction on the success of the Asa Casa Project in Gianyar Regency, as well as to identify the most dominant factors among the two variables. The research method used is descriptive quantitative, with data collected through questionnaires. A sample of 30 respondents was analyzed using Pearson correlation test with the help of SPSS version 24. The results show that work motivation has a significant influence on project success (r = 0.638; p < 0.01), while job satisfaction does not show a significant influence (r = 0.202; p > 0.05). The most dominant motivational factor is the relationship with coworkers, while for job satisfaction, it is the nature of the job itself. These findings highlight the importance of management's focus on motivation to improve productivity and project success. This study is expected to serve as a reference for human resource management in similar construction projects.*
Keywords*: Work Motivation, Job Satisfaction, Project Success, Construction Workforce*

Abstrack:Keberhasilan proyek konstruksi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia, termasuk motivasi dan kepuasan kerja tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar, serta mengidentifikasi faktor paling dominan dari kedua variabel tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel sebanyak 30 responden dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek (r = 0,638; p < 0,01), sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan (r = 0,202; p > 0,05). Faktor motivasi yang paling dominan adalah hubungan dengan rekan kerja, sementara pada kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Temuan ini menekankan pentingnya perhatian manajemen proyek terhadap aspek motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan proyek. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada proyek konstruksi serupa.
Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, keberhasilan proyek, tenaga kerja konstruksi

Pendahuluan

Keberhasilan suatu proyek konstruksi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk aspek teknis, manajerial, dan sumber daya manusia (SDM). Faktor-faktor tersebut saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan proyek secara keseluruhan. Menurut penelitian (Yuwono, 2008) faktor-faktor penentu kesuksesan proyek rancang-bangun meliputi kemampuan manajemen pemilik proyek, kemampuan manajemen tim rancang-bangun, serta simbiosis antara pemilik proyek dan tim rancang-bangun yang mana interaksi antara faktor-faktor ini berpengaruh langsung terhadap kesuksesan proyek rancang-bangun

Pada proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar, keberhasilan proyek dapat diukur berdasarkan tiga aspek utama, yaitu ketepatan waktu penyelesaian, mutu hasil konstruksi, dan kesesuaian biaya dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB). Jika suatu proyek dapat diselesaikan tanpa keterlambatan, menghasilkan mutu bangunan yang sesuai standar, dan biaya tetap dalam batas anggaran yang direncanakan, maka proyek tersebut dapat dikategorikan sebagai proyek yang berhasil. Menurut (Herni Setiawan & Ariadi, 2012) indikator keberhasilan proyek mencakup waktu pelaksanaan pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, biaya pelaksanaan, dan keselamatan kerja. Keberhasilan proyek tidak hanya ditentukan oleh keakuratan perencanaan teknis, tetapi juga oleh kualitas pelaksanaan yang sangat bergantung pada peran SDM.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.Copyright2025@author (s)

SDM menjadi faktor yang krusial dalam setiap tahap pelaksanaan proyek. Kinerja individu dan tim dalam proyek sangat dipengaruhi oleh aspek motivasi dan kepuasan kerja. (Wijaya, 2022) menyatakan bahwa tanpa dukungan kualitas dan efektivitas SDM yang baik, pekerjaan sekecil apa pun tidak akan menghasilkan output yang optimal. Tingginya motivasi dan kepuasan kerja pada tenaga kerja akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan pencapaian target proyek secara menyeluruh. Sebaliknya, rendahnya motivasi dan kepuasan kerja dapat menyebabkan masalah seperti keterlambatan proyek, penurunan mutu, hingga pembengkakan biaya.

Namun demikian, dalam praktiknya, aspek SDM kerap kali kurang mendapatkan perhatian dibandingkan aspek teknis dan finansial proyek. Masalah seperti kurangnya keterampilan, koordinasi yang buruk antar tim, dan lemahnya pengawasan sering kali muncul dan berdampak pada kegagalan proyek. (Hernandi & Tamtana, 2020) menegaskan bahwa efektivitas manajemen SDM sangat menentukan keberhasilan proyek, karena keterlibatan SDM yang kompeten berkontribusi langsung terhadap efisiensi biaya dan waktu pelaksanaan proyek.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya menyoroti peran motivasi dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan efektivitas SDM. Berdasarkan temuan (Dharmayanti dkk, 2020) motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap pencapaian indikator keberhasilan proyek, termasuk ketepatan waktu, mutu hasil, dan efisiensi anggaran. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi keberhasilan proyek di lapangan, khususnya pada Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar.

Proyek Asa Casa sebagai salah satu proyek pembangunan strategis di wilayah Gianyar tentu menghadapi tantangan kompleks yang memerlukan keterlibatan SDM yang kompeten. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja yang dominan memengaruhi keberhasilan proyek, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengelolaan proyek konstruksi. Temuan dari penelitian ini akan menjadi acuan penting bagi manajer proyek dan pemangku kebijakan dalam menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih efektif, guna memastikan keberhasilan proyek secara menyeluruh.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menganalisis data numerik dari hasil kuesioner dan menguji hipotesis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan proyek, baik secara parsial maupun simultan. Data yang diperoleh dari responden akan diolah melalui beberapa tahapan analisis statistic dengan analisis deskriptif dengan uji korelasi *pearson*.

Hasil dan Pembahasan

1.1 Data Objek Penelitian

Adapun data obyek dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a. Nama Pekerjaan : Asa Casa Villa
b. Kontraktor : CV. Guna Karya Abadi
c. Anggaran Biaya : Rp 5.000.000.000,00
d. Tahun Pelaksanaan 2023
e. Waktu Pelakasnaan : 250 hari kalender

Gambar 4. 1 Proyek Pembangunan Asa Casa
Sumber : Data Peneliti, 2024

RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB)

Project : ASA VILLA PAYANGAN
Owner : BAPAK JIMMY
Location : GIANYAR - BALI
Title : RENCANA ANGGARAN BIAYA (RAB) - REKAPITULASI
Date Issued : 11 MARET 2023

GUNA KARYA ABADI
GENERAL CONTRACTOR

NO	URAIAN PEKERJAAN		JUMLAH HARGA (Rp.)
1	PEKERJAAN PERSIAPAN		384.063.925,00
2	PEKERJAAN INFRASTRUKTUR & GRADING PLAN		890.757.908,79
3	LOBBY & SERVICES		674.681.958,72
4	MAINBUILDING, POOL & POND		1.465.742.176,03
5	VILLA 1		738.047.824,10
6	VILLA 2 & 3		1.691.299.865,26
7	BALE		329.115.807,45
	TOTAL		**6.173.709.465,34**
	DIBULATKAN		**6.173.710.000,00**
	DISCOUNT		**1.173.004.900,00**
	TOTAL SETELAH DISCOUNT		**5.000.705.100,00**
	PEMBULATAN		**5.000.000.000,00**

CATATAN
Rencana Anggaran Biaya diatas belum termasuk :
1. Penambahan daya listrik
2. Unit Interior & Meubelair
3. Sumur Bor
4. Pajak PPN

Rencana Anggaran Biaya diatas Sudah meliputi :
1. Ijin PBG/IMB
2. Pekerjaan SoftScape/Lanscape

DENPASAR, 11 MARET 2023
BIDDER
CV. GUNA KARYA ABADI

CHRISTIAN GUNAWAN
DIREKTUR

Gambar 4. 2 RAB Proyek Asa Casa
Sumber : Data Peneliti, 2024

1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Penilaian dilakukan dengan mengelompokkan nilai rata-rata hasil tanggapan responden ke dalam kategori tertentu. Berikut ini disajikan hasil rata-rata nilai kuesioner yang diperoleh dari 30 responden.

Tabel 4. 1 Tabel Rata-rata Nilai Kuisioner

Responden	X1 - Motivasi Kerja	X2 - Kepuasan Kerja	Y - Produktivitas Kerja
1	3,67	2,33	3,00
2	3,00	2,67	2,33
3	3,00	3,00	2,33
4	3,00	3,00	2,00
5	3,17	3,00	2,67
6	3,00	1,67	3,00
7	3,33	3,00	2,67
8	2,50	2,00	1,67
9	2,83	2,67	2,33
10	2,00	3,67	1,33
11	2,50	3,00	2,67
12	3,00	3,33	2,00
13	2,67	2,67	3,00
14	3,17	3,33	2,33
15	3,83	4,00	3,67
16	3,50	4,00	2,33
17	3,50	3,67	3,33
18	2,83	1,67	1,33
19	3,17	2,67	2,00
20	2,50	2,67	1,33
21	3,00	2,67	3,00
22	3,00	3,33	1,67
23	2,50	3,33	2,33
24	2,33	2,67	2,33
25	2,83	2,00	2,00
26	3,50	2,33	3,00
27	3,33	2,67	2,00
28	3,33	3,33	3,33
29	3,00	3,33	1,67
30	3,67	3,33	3,33

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Data tersebut diolah menggunakan analisis statistik deskriptif melalui aplikasi SPSS. Hasil dari pengolahan ini menghasilkan nilai rata-rata (mean) untuk masing-masing variabel penelitian. Nilai mean ini digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel yang diteliti, sehingga dapat memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta produktivitas kerja pada proyek Asa Casa Gianyar.

Berikut adalah hasil analisa deskriptif menggunakan SPSS pada Gambar 4.3

Descriptives

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Downloads\input mahendra.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	2.00	3.83	3.0310	.41841
X2	30	1.67	4.00	2.9003	.60654
Y	30	1.33	3.67	2.3993	.64578
Valid N (listwise)	30				

Gambar 4. 3 Hasil Output SPSS Analisa Deskriptif
Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa secara umum responden cenderung memberikan penilaian yang cukup baik terhadap motivasi dan kepuasan kerja, meskipun persepsi terhadap keberhasilan proyek masih tergolong moderat dan bervariasi.

1.3 Uji Normalitas Kormogrov Smirnov

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Uji ini penting karena menjadi syarat dalam penggunaan teknik statistik parametrik seperti korelasi Pearson. Uji yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov (K-**S**)* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		30	30	30
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.0310	2.9003	2.3993
	Std. Deviation	.41841	.60654	.64578
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.152	.143
	Positive	.130	.115	.143
	Negative	-.137	-.152	-.124
Test Statistic		.137	.152	.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156[c]	.075[c]	.122[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Interpretasi:

Kriteria pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.4 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel adalah:

X1 (Motivasi Kerja) = 0,156
X2 (Kepuasan Kerja) = 0,075
Y (Keberhasilan Proyek) = 0,122

Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis parametrik menggunakan uji korelasi Pearson.

1.4 Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X_1: Motivasi Kerja dan X_2: Kepuasan Kerja) dengan variabel terikat (Y: Keberhasilan Proyek). Uji ini dilakukan karena data telah memenuhi syarat distribusi normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov sebelumnya.

Correlations

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.242	.638**
	Sig. (2-tailed)		.197	.000
	N	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.242	1	.202
	Sig. (2-tailed)	.197		.283
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.638**	.202	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.283	
	N	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Gambar 4. 5 Hasil Uji Analisa Korelasi Pearson
Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

1) X_1 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Keberhasilan Proyek)
   Hasil menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja dan keberhasilan proyek, dengan nilai r = 0,638 dan nilai signifikansi p = 0,000 (< 0,01). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja tenaga kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan proyek konstruksi.
2) X_2 (Kepuasan Kerja) terhadap Y (Keberhasilan Proyek)
   Hasil menunjukkan adanya korelasi positif namun tidak signifikan, dengan nilai r = 0,202 dan nilai signifikansi p = 0,283 (> 0,05). Artinya, secara statistik, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan proyek dalam konteks penelitian ini.
3) X_1 terhadap X_2
   Terdapat korelasi positif rendah antara motivasi kerja dan kepuasan kerja (r = 0,242), namun tidak signifikan secara statistik (p = 0,197).

Kesimpulan:

Dari hasil analisis korelasi Pearson, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek, sedangkan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Interpretasi Koefisien Korelasi Pearson pada Gambar 4.5, diketahui nilai koefisien korelasi (r) antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Hubungan Variabel X terhadap Variabel Y

Hubungan Variabel	Nilai r	Interpretasi Hubungan (Tabel 3.4)
X1 (Motivasi Kerja) – Y	0,638	Kuat
X2 (Kepuasan Kerja) – Y	0,202	Lemah

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Penjelasan:

1) Hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Keberhasilan Proyek (Y): Nilai korelasi sebesar r = 0,638 termasuk dalam kategori kuat, sesuai dengan kriteria Sugiyono (2019). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan proyek. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja tenaga kerja, maka semakin besar kemungkinan proyek dapat mencapai target keberhasilannya.
2) Hubungan antara Kepuasan Kerja (X2) dan Keberhasilan Proyek (Y): Nilai korelasi sebesar r = 0,202 termasuk dalam kategori lemah, dan juga tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Artinya, meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap keberhasilan proyek dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi dan pedoman interpretasi dari Sugiyono (2019), hanya variabel motivasi kerja (X_1) yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan terhadap keberhasilan proyek (Y), sedangkan kepuasan kerja (X_2) menunjukkan hubungan yang lemah dan tidak signifikan.

1.5 Faktor Dominan Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Proyek

Analisis terhadap faktor-faktor dominan dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing indikator pada variabel X_1 (Motivasi Kerja) dan X_2 (Kepuasan Kerja) berdasarkan hasil analisis deskriptif dari kuesioner. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dianggap sebagai faktor yang paling dirasakan dan berpengaruh oleh responden dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang dalam konteks ini mengacu pada keberhasilan proyek.

1) Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing indikator motivasi kerja dengen interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Faktor Motivasi Kerja

Indikator	Rata-rata	Hasil Interpretasi (Tabel 3.3)
Pengakuan atas hasil kerja	3,20	Tinggi – cukup dihargai
Tanggung jawab	3,15	Tinggi – tanggung jawab cukup jelas
Tantangan kerja	3,00	Sedang – pekerjaan cukup menantang
Gaji/Upah	2,80	Sedang – gaji cukup sesuai
Kondisi kerja	3,10	Tinggi – lingkungan kerja mendukung
Hubungan dengan rekan kerja	3,30	Sangat Tinggi – dukungan rekan sangat baik

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

"Hubungan dengan rekan kerja" merupakan indikator yang paling dominan dengan nilai rata-rata 3,30, menunjukkan bahwa suasana kerja yang kolaboratif dan saling mendukung menjadi pendorong utama meningkatnya produktivitas tenaga kerja di proyek Asa Casa.

2) Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing indikator motivasi kerja dengen interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Faktor Kepuasan Kerja

Indikator	Rata-rata	Hasil Interpretasi (Tabel 3.3)
Pekerjaan itu sendiri	3,10	Tinggi – pekerjaan dianggap menarik
Promosi/karier	2,70	Sedang – peluang karier kurang terasa
Supervisi/atasan	2,95	Sedang – dukungan atasan cukup baik

Sumber : Olah Data Peneliti, 2025

Indikator "Pekerjaan itu sendiri" memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,10, menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang menarik dan tidak monoton menjadi elemen yang paling memberikan kepuasan bagi tenaga kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keberhasilan Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar", maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap keberhasilan proyek menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap keberhasilan Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar, dengan nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,638 dan p = 0,000. Sementara itu, kepuasan kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan, dengan r = 0,202 dan p = 0,283. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja lebih dominan dalam mendukung keberhasilan proyek dibandingkan kepuasan kerja.
2) Faktor motivasi dan kepuasan kerja yang paling dominan memengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam pelaksanaan Proyek Asa Casa di Kabupaten Gianyar adalah hubungan dengan rekan kerja pada variabel motivasi, dengan skor rata-rata tertinggi sebesar 3,30, serta pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja, dengan skor rata-rata 3,10. Temuan ini menegaskan bahwa kerja sama tim yang solid dan ketertarikan terhadap pekerjaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi.

Saran

Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan proyek, manajemen Proyek Asa Casa disarankan untuk fokus meningkatkan motivasi tenaga kerja, terutama melalui hubungan antar rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung. Tenaga kerja diharapkan terus menjaga profesionalisme dan kerja sama tim untuk mendukung produktivitas. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel seperti gaya kepemimpinan atau stres kerja, serta memperluas jumlah responden agar hasil penelitian lebih menyeluruh.

Daftar Pustaka

Angelica, N. P., & Puspasari, V. H. (2024). Kajian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Proyek Konstruksi. *Basement : Jurnal Teknik Sipil*, *1*(1), 11–16. https://doi.org/10.36873/basement.v1i1.8244

Aurellegi, Artiani, G. P., & Putri, P. S. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksana Proyek Konstruksi*. *15*, 1–8.

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.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). *Bumi Aksara*.

Hernandi, Y., & Tamtana, J. S. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik*

Sipil, *3*(2), 299. https://doi.org/10.24912/jmts.v3i2.6985
Herni Setiawan, T., & Ariadi, T. (2012). Indikator Keberhasilan Proyek Pembangunan Bangunan Gedung Yang Dipengaruhi Faktor Internal Site Manager. *Jurnal Teknik Sipil*, *11*(2), 128–134. https://doi.org/10.24002/jts.v11i2.6
Inna, G. J. N. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep - Motojeng - Tondong Kura Kali Genrang - Batas Kabupaten Maros di Kabupaten Pangkep. In *Universitas Fajar Makassar* (Issue 1).
Junmanti. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana (Studi Kasus Pabrik Kelapa Sawit Ptpn Iv Distrik 2, Kabupaten Simalungun).
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). Human Resource Management (16th ed.). *Cengage Learning.*
Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.). *McGraw-Hill Education.*
Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, *1*, h. 5.
Permen PUPR No 14. (2014). *Peraturan Menteri PUPR No. 14 Tahun 2020 tentang Standar dan Pedoman Pengadaan Jasa Konstruksi.*
Poniman, Suherman, H., & Mizwar, Z. (2023). Analisis Faktor Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Proyek Konstruksi Gedung Lapas Di Riau Tahun 2021-2022. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Civil and Planning Engineering, Bung Hatta University*, *20*(1), 1–3.
Rivai, V. ; R. M. ; A. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.*
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). *Pearson Education.*
Sitopu, J. W., Purba, I. R., & Sipayung, T. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. *Dedikasi Sains Dan Teknologi*, *1*(2), 82–87. https://doi.org/10.47709/dst.v1i2.1068
Spencer, S. &. (1993). Competence at Work: Models for Superior Performance. *John Wiley & Sons.*
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
Werther, W. B., & Davis, K. (2014). Human Resources and Personnel Management (10th ed.). *McGraw-Hill Education.*
Wijaya, F. A. (2022). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Pemasangan Keramik Menggunakan MPDM (Method Productivity Delay Model). *Tekno*, *21*(85).
Yuwono, B. E. (2008). Faktor Penentu Kesuksesan Proyek Rancang-Bangun. *Jurnal Teknik Sipil Dan Perencanaan*, *10*(1), 39-46–46.