

ANALISIS PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP ASPEK KINERJA PEKERJA PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG LABORATORIUM TERPADU PENDUKUNG BLOK MASELA UNIVERSITAS PATTIMURA

Siti Hadija Difinubun¹, Obednego domingus Nara², Maslan Abdin³

^{1,2,3}Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Ambon

¹sitidifinubun21@gmail.com, ²fsn270415@gmail.com, ³maslanabdin15@gmail.com

ABSTRACT

In this study which focuses on the four aspects studied, where for the main reason of being interested in aspects of human resources related to competence, motivation, loyalty and work discipline are general aspects that unwittingly exist in the worker himself and the worker is one of the triggers for the success of a construction project. These four aspects have an impact on the performance of workers, because the work does not reach the deadline. Thus, it gives rise to the desire to explore more deeply the reasons for work that does not reach the target and by increasing work time (overtime), because in the construction project of Masela Block Integrated Laboratory Supporting Buliding of Pattimura University has so many workers in their fields, it is felt that there is a slight delay due to the number of workers with the work itself.

The study was conducted by distributing questionnaires for the distribution of questionnaires, the data analysis technique used was *SPSS 26 software*. Data analysis starts from validity test, reliability test, classical assumption test, namely normality test, descriptive analysis, multiple linear regression analysis and *Relative Importance Index (RII)*

From the results of the analysis carried out on human resources on aspects of worker performance, multiple linear regression analysis shows that human resources have a positive and significant effect on worker performance, and the most dominant influence on the results of the *RII* calculation is the work discipline aspect, namely 0.820 or 82%, the second is the aspect, namely competency 0.411 or 41%, then the third aspect of motivational is 0.394 or 39% and the last is the loyalty aspect, namely 0.300 or 30%.

Keywords: *worker performance, human resources, development projects*

ABSTRAK

Pada penelitian ini yang berfokus ke empat aspek yang diteliti, dimana untuk alasan utama tertarik dengan aspek sumber daya manusia terkait dengan kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja adalah aspek umum yang tanpa disadari ada pada diri pekerja itu sendiri dan pekerja adalah salah satu pemicu berhasilnya sebuah proyek konstruksi. Keempat aspek tersebut yang berimbas pada kinerja pekerja, karena pekerjaan yang tidak mencapai tenggat waktunya. Dengan demikian menimbulkan keinginan untuk mengulik lebih dalam alasan pekerjaan yang tidak mencapai target serta dengan penambahan waktu bekerja (lembur), karena dimana pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura tersebut memiliki begitu banyak tenaga kerja pada bidangnya, maka dirasa adanya sedikit keganjalan dikarenakan jumlah pekerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner penyebaran kuesioner, Teknik analisis data yang dipakai adalah *software SPSS 26*. Analisis data dimulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan *Relative Importance Index (RII)*.

Dari hasil analisis yang dilakukan pada sumber daya manusia terhadap aspek kinerja pekerja, analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja, dan yang paling dominan mempengaruhi dari hasil perhitungan *RII* adalah aspek disiplin kerja yaitu 0,820 atau 82%, yang kedua adalah aspek kompetensi yaitu 0,411 atau 41%, lalu yang ketiga aspek motivasi yaitu 0,394 atau 39% dan yang terakhir adalah aspek loyalitas yaitu 0,300 atau 30%.

Kata kunci: *kinerja pekerja, sumber daya manusia, proyek pembangunan*

1. PENDAHULUAN

Pada penelitian ini yang berfokus ke empat aspek yang diteliti, dimana untuk alasan utama tertarik dengan aspek sumber daya manusia terkait dengan kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja adalah aspek umum yang tanpa disadari ada pada diri pekerja itu sendiri dan pekerja adalah salah satu pemicu berhasilnya sebuah proyek konstruksi. Keempat aspek tersebut yang berimbas pada kinerja pekerja, karena pekerjaan yang tidak mencapai tenggat waktunya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja, dimana untuk setiap aspek memiliki masalahnya sendiri dengan demikian menimbulkan keinginan untuk mengulik lebih dalam alasan pekerjaan yang tidak mencapai target serta dengan penambahan waktu bekerja (lembur), karena dimana pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura tersebut memiliki begitu banyak tenaga kerja pada bidangnya, maka dirasa adanya sedikit keganjalan dikarenakan jumlah pekerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Disiplin Kerja adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan tata tertib. Disiplin kerja harus dipatuhi oleh setiap pekerja tanpa terkecuali, namun kadang tidak semua pekerja (tenaga kerja) mematuhi peraturan yang ada seperti, pekerjaan yang harusnya dimulai jam 08.00 malah karena tidak adanya pengawasan membuat pekerja masih santai atau tidak bekerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu, dan serta pemakaian APD yang tidak lengkap saat bekerja sesuai dengan peraturan yaitu tidak memakai rompi, helm atau *safety belt*, saat sudah ditegur oleh pengawas K3 barulah pekerja memakainya. Terlepas dari pengawasan, pekerja malah kembali mengulang hal tersebut.

Loyalitas kerja ialah mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab. setiap pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dikerjakannya, namun yang terjadi malah sebaliknya. Contohnya pada pekerjaan pengecoran kolom maupun balok, pekerja (tenaga kerja) sebelum bekerja sudah di jelaskan memakai vibrator saat memasukan campuran beton kedalam bekisting untuk memadatkan campuran beton tersebut atau memakai cara manual yaitu dengan sepotong kayu, agar pada balok atau kolom tidak menimbulkan rongga yang dapat membuat beton menjadi keropos, hal ini berpengaruh besar terhadap tingkat kekuatan beton. Tetapi karena tenaga kerja tidak memiliki loyalitas, mengakibatkan saat pelepasan bekisting kolom maupun balok banyak ditemukan keroposan pada beton.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu, dalam proyek motivasi setiap pekerja adalah upah (gaji) yang baik. Namun jika upah yang diterima berbanding terbalik dengan kondisi pekerjaan, hal itu bisa menjadi pemicu

para pekerja mengalami kejenuhan dan kelelahan, maka tidak setiap saat datang untuk bekerja, akibatnya pekerjaan tidak mencapai target dan harus menambah waktu kerja (lembur).

Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Hal ini dikarenakan pekerjaannya merupakan pekerjaan padat karya yang berarti banyak menggunakan tenaga kerja yang mayoritas pekerjaannya dikerjakan secara manual, selain kenyataan tersebut perlu diperhatikan pula bahwa tenaga kerja yang digunakan pada proyek mayoritas adalah tenaga kerja pada tingkat tukang yang pada umumnya mempunyai latar belakang pendidikan rendah yang bekerja hanya mengandalkan pengalaman. Pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura terlalu mengandalkan pengalaman kerja, karena berfikir sudah pernah bekerja seperti itu sebelumnya ditempat lain, maka pekerja merasa semuanya sama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi adalah rangkaian kegiatan yang saling berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan, dalam hal ini adalah kegiatan konstruksi dalam biaya, waktu dan juga mutu. Sumber daya yang dapat diproses dengan manajemen yang baik pada suatu proyek konstruksi adalah Uang, Bahan, Peralatan, Tenaga kerja, Pasar, Metode, dan juga Informasi. Informasi juga termasuk salah satu sumber daya yang penting dalam suatu pekerjaan proyek konstruksi.

2.2 Aspek Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tenaga ahli yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu proyek secara maksimal yang berarti sesuai biaya anggaran, mutu, serta tepat pada waktu yang telah ditentukan (Nawawi, 2001).

a. Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah.

Aspek dalam karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer(1993), yaitu:

- (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- (*Skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan.
- (*Attitude*) adalah hal ini erat hubungannya dengan kebiasaan dan perilaku.

b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang diinginkan seseorang untuk melaksanakan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Abraham Mashlow

mengemukakan teori motivasi berdasarkan 5 hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Penghargaan
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

c. Loyalitas

Menurut Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Aspek-aspek loyalitas menurut Saydam (2000) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau Kepatuhan
2. Bertanggung Jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

d. Disiplin Kerja

Menurut Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Ketaatan terhadap jam kerja
3. Bekerja sesuai prosedur
4. sarana dan prasarana

2.3 Kinerja

Nawawi (2004) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/materian maupun non fisik/non material. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah catatan dari proses, pelaksanaan, pencapaian dan apa yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan selama periode atau kurun waktu tertentu.

2.4 Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (Kuesioner). (Sugiyono 2017).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 *for windows* dengan kriteria berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total corelation*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2017)

Menggunakan program SPSS 26 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r_{alpha} positif lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r_{alpha} negatif dan lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka reliable
- Juka nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka tidak reliable
- Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ (Priyanto, 2013).

c. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, dan independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal (Umar , 2011:181). Uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data dapat dikatakan mempunyai distribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

b) Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk*.

d. Analisis Deskriptif

Teknik ini diperlukan untuk dapat mengetahui nilai rata-rata atau mean dari variabel secara menyeluruh. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik, penelitian menggunakan nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum untuk menggambarkan statistik setiap variabel.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

a) Model *Summary Regression*

Bertujuan untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

b) Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel pengaruh Variabel Independen Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh secara masing – masing atau parsial terhadap variabel dependen Kinerja Pekerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-Hitung dengan t-Tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel ditentukan dengan nilai signifikansi 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah :

1. Jika nilai sign < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sign > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

c) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Variabel independen Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pekerja (Y). Untuk menentukan nilai F-tabel ditentukan dengan nilai signifikansi 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika nilai sign < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai sign > 0,05 dan nilai F hitung < F tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

f. Relative Importance Index (RII)

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura.

RII mempunyai persamaan seperti dibawah.

$$RII = \frac{5n5+4n4+3n3+2n2+1n1}{AN}$$

Keterangan:

RII : Nilai Relative Importance Index

n5 : Jumlah jawaban untuk skala 5

n4 : Jumlah jawaban untuk skala 4

n3 : Jumlah jawaban untuk skala 3

n2 : Jumlah jawaban untuk skala 2

n1 : Jumlah jawaban untuk skala 1

A : Skala terbesar

N : Jumlah Hasil Kuesioner

3. METODOLOGI

Penelitian dilakukan pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu pendukung Blok Masela. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang didapat langsung dilapangan melalui teknik pengumpulan data observasi dan penyebaran kuesioner, jenis data berikutnya yaitu data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan PT.Prima Konstruksi berupa data pendidikan akhir dan absen pekerja. Dalam penelitian ini pengujian data dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 26. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 yaitu, kompetensi(X1), motivasi(X2), loyalitas(X3) dan disiplin kerja(X4). Setelah data terkumpul maka analisis dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji

normalitas dan uji normalitas shapiro wilk, lalu akan dilakukan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda serta *Relative Importance Index (RII)*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas pattimura.

Tabel 1 Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	30
Kuesioner yang kembali	30
Kuesioner rusak/tidak lengkap	-
Jumlah responden	30

Sumber : Penulis, 2022

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 30-2 maka didapat angka 28, dan secara signifikan yang digunakan adalah 0,05 didapat r tabel 0,361.

Adapun hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel Hasil Uji Validitas dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas X1

No	Signifikan	R tabel	R hitung	Ket
X1.1	0,05	0,361	0,863	Valid
X1.2	0,05	0,361	0,423	Valid
X1.3	0,05	0,361	0,863	Valid
X1.4	0,05	0,361	0,476	Valid
X1.4	0,05	0,361	0,863	Valid
X1.6	0,05	0,361	0,817	Valid
X1.7	0,05	0,361	0,476	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X2

No	Signifikan	R tabel	R hitung	Ket
X2.1	0,05	0,361	0,863	Valid
X2.2	0,05	0,361	0,423	Valid
X2.3	0,05	0,361	0,863	Valid
X2.4	0,05	0,361	0,476	Valid
X2.5	0,05	0,361	0,863	Valid
X2.6	0,05	0,361	0,817	Valid
X2.7	0,05	0,361	0,476	Valid
X2.8	0,05	0,361	0,699	Valid
X2.9	0,05	0,361	0,531	Valid
X2.10	0,05	0,361	0,580	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X3

No	Signifikan	R tabel	R hitung	Ket
X3.1	0,05	0,361	0,863	Valid
X3.2	0,05	0,361	0,423	Valid
X3.4	0,05	0,361	0,863	Valid
X3.5	0,05	0,361	0,476	Valid
X3.6	0,05	0,361	0,863	Valid
X3.7	0,05	0,361	0,817	Valid
X3.8	0,05	0,361	0,476	Valid
X3.9	0,05	0,361	0,982	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 5 Hasil Uji Validitas X4

No	Signifikan	R tabel	R hitung	Ket
X4.1	0,05	0,361	0,783	Valid
X4.2	0,05	0,361	0,909	Valid
X4.3	0,05	0,361	0,909	Valid
X4.4	0,05	0,361	0,672	Valid
X4.5	0,05	0,361	0,909	Valid
X4.6	0,05	0,361	0,909	Valid
X4.7	0,05	0,361	0,909	Valid
X4.8	0,05	0,361	0,672	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Y

No	Signifikan	R tabel	R hitung	Ket
Y.1	0,05	0,361	0,863	Valid
Y.2	0,05	0,361	0,423	Valid
Y.3	0,05	0,361	0,863	Valid
Y.4	0,05	0,361	0,476	Valid
Y.5	0,05	0,361	0,863	Valid

Sumber: Dfinubun,2022

4.2 Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis didapatkan, nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan seperti pada Tabel 4.7 dibawah ini.

Tabel 7 Nilai hasil *Alpha Cronbach*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,925	37

Sumber : Penulis, 2022, SPSS 26

Berdasarkan hasil diatas didapat kesimpulan data dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas (>0,60).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 yang berarti > 0,05. Serta dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner berdistribusi secara normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,23978020
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,092
	Negative	-,097
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Penulis, 2022

4.3.2 Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel *Test of Normality* setelah diolah dengan SPSS 26 for windows.

Tabel 9 Test of Normality Shapiro Wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,097	30	,200	,973	30	,635

Sumber : Penulis, 2022

Maka disimpulkan bahwa, untuk pengujian normalitas yang paling baik digunakan adalah uji normalitas dengan metode kolmogorov smirnov, metode yang paling baik digunakan untuk data berdistribusi normal atau mendekati normal.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Aspek Kinerja Pekerja

a. Analisis Deskriptif

Dapat pula dilihat pada Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Deskriptif dibawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji Analisis Deskripti

Descriptive Statistics					
	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviatio n
Kompeten si	30	8	29	14,40	4,621
Motivasi	30	7	35	16,67	7,179
Loyalitas	30	8	16	11,93	3,205
Disiplin Kerja	30	10	35	19,70	5,658
Valid N (listwise)	30				

Sumber Penulis, 2022

Adapula pengaruh aspek terhadap kinerja pekerja Pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura, dapat dilihat pada Tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 11 Pengaruh Aspek Terhadap Kinerja Pekerja

Sumber Daya Manusia	Rata-rata (Mean)	Skala
Kompetensi	14,40	Berpengaruh
Motivasi	16,67	Berpengaruh
Loyalitas	11,93	Berpengaruh
Disiplin Kerja	19,70	Berpengaruh

Sumber : Penulis, 2022

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah cara untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent.

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Correlations

	Kiner ja Peke rja	Kom pete nsi	Motiva si	Loya litas	Disip lin Kerja
Pe ars on Cor rela tion	1,00	,678	,734	,303	,787
Kompeten si	,678	1,00	,549	,302	,333
Motivasi	,734	,549	1,000	,248	,489
Loyalitas	,303	,302	,248	1,00	-,058
Disiplin Kerja	,787	,333	,489	-,058	1,00
Sig. (1-tail ed)		,000	,000	,052	,000
Kompeten si			,001	,052	,036
Motivasi				,093	,003

Loyalitas	,000	,001	,093	.	,380
Disiplin Kerja	,000	,036	,003	,380	.
N	Kinerja Pekerja	30	30	30	30
Kompeten si		30	30	30	30
Motivasi		30	30	30	30
Loyalitas		30	30	30	30
Disiplin Kerja		30	30	30	30

Sumber : Penulis, 2022

a) Model Summary Regression

Hasil uji Model Summary Regression dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 13 Model Summary Regression

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin Watson
						F Change	df1	df2		
1	,944 ^a	,891	,874	1,225	,891	51,33	4	25	,000	1,101

Sumber : Penulis, 2022

b) Uji Parsial (Uji T)

Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,059 Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-3,607	1,117		-3,229	,003
Kompeten si	,221	,061	,296	3,634	,001
Motivasi	,147	,053	,241	2,766	,011
Loyalitas	,202	,077	,187	2,617	,015
Disiplin Kerja	,279	,038	,581	7,450	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja
Sumber Penulis, 2022

c) Uji Simultan (Uji F)

Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2,74. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi,

nilai F dan signifikansi secara Simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,973	4	76,993	51,338	,000 ^b
	Residual	37,493	25	1,500		
	Total	345,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pekerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas, Kompetensi, Motivasi

Sumber : Penulis, 2022

4.4.2 Aspek yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja

a. Relative Importance Index (RII)

Adapula dapat dilihat hasil perhitungan *Relative Importance Index (RII)* seperti pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 16 Hasil Perhitungan RII

No	Sumber Daya Manusia	Skor dari Responden					Total	RII	Ranking
		5	4	3	2	1			
1	Kompetensi	14	19	15	79	83	210	0,411	2
2	Motivasi	13	25	20	124	118	300	0,394	3
3	Loyalitas	0	0	0	120	120	5	0,300	4
4	Disiplin Kerja	14	10	3	1	2	30	0,820	1

Sumber : Penulis, 2022

Dari hasil tabel diatas pada perhitungan nilai RII, maka di dapat peringkat dari empat aspek yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.17 dibawah ini.

Tabel 17 Peringkat Kelompok Aspek

Sumber Daya Manusia	RII	Rank
Disiplin Kerja	0,820	1
Kompetensi	0,411	2
Motivasi	0,394	3
Loyalitas	0,300	4

Sumber : Penulis, 2022

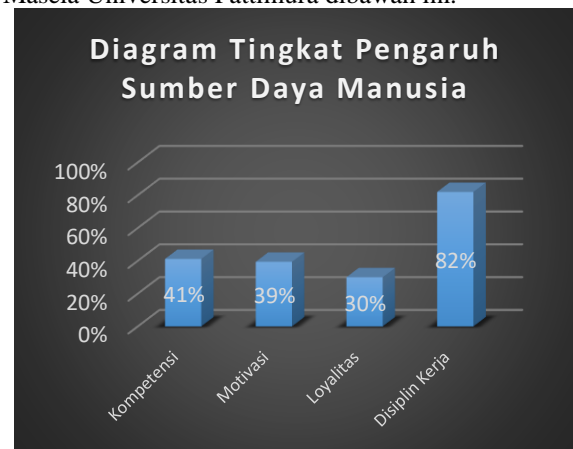
Setelah diurutkan nilai RII untuk mengetahui peringkat seperti Tabel 4.17 diatas. Maka akan dikelompokkan berdasarkan tingkat kepentingan yang didapat dari nilai peringkat kelompok aspek. Dapat dilihat seperti Tabel 4.18 dibawah ini.

Tabel 18 Tingkat Kepentingan

Nilai RII	Variabel	Tingkat Kepentingan
41%	Kompetensi	Tinggi (T)
39%	Motivasi	Sedang (S)
30%	Loyalitas	Rendah (R)
82%	Disiplin Kerja	Sangat Tinggi (T)

Sumber : Penulis, 2022

Dari tingkat kepentingan yang sudah dikelompokkan berdasarkan angka tertinggi hingga terendah, maka dapat dilihat juga untuk gambar diagram tingkat pengaruh dominan sumber daya manusia terhadap aspek kinerja pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura dibawah ini.



Gambar 5 Diagram Tingkat Pengaruh Sumber Daya Manusia

Sumber : Penulis, 2022

4.5 Pembahasan Penelitian

4.5.1 Pengaruh sumber daya manusia terhadap aspek kinerja pekerja

a. Regresi Linear Berganda

Dapat dilihat pada Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Adapula pembahasannya seperti dibawah ini :

1. Korelasi parsial antara variabel Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,678$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Nilai ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat positif dan signifikan. Maka kesimpulan yang diambil adalah, kompetensi membantu pekerja untuk lebih optimal dalam menganalisis pekerjaannya, keseimbangan antara kompetensi dan tugas yang sesuai akan menghasilkan kinerja karyawan..
2. Korelasi parsial antara variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,734$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Nilai ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat positif dan signifikan.

Maka kesimpulan yang diambil adalah besaran hasil dari setiap pekerjaan tidak jauh berbeda dari yang diharapkan oleh pekerja itu sendiri. Kepuasan akan memicu pekerja untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan pekerja akan tercapai secara bersama.

3. Korelasi parsial antara variabel Loyalitas (X3) dengan Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,303$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Nilai ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat positif dan signifikan.
Maka Kesimpulan yang diambil adalah rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan adalah hal utama dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Korelasi parsial antara variabel Disiplin Kerja (X4) dengan Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,787$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ Nilai ini menunjukkan hubungan/korelasi yang kuat positif dan signifikan.
Maka kesimpulan yang diambil adalah disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

1. Model Summary Regression

Tabel *Summary Model* dapat dianalisis :

1. Korelasi (R) yang secara simultan (bersama-sama) antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,871$.
Kontribusi yang diberikan oleh keempat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). $KP = (r_{x1,x2,x3,x4})^2 \times 100\% = (0,891)^2 \times 100\% = 79,4\%$.
Dari keempat variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3) dan Disiplin Kerja (X4) yang dimana berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y), pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela.

2. Uji T (Uji Parsial)

1. Kompetensi (X1)
Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai $\text{sign } 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,634 > 2,059$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dengan uraian terdapat pengaruh yang signifikan secara individual/parsial dari variabel independen terhadap variable dependen. sehingga dapat dinyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pekerja (Y).
2. Motivasi (X2)
Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:
Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai $\text{sign } 0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,766 > 2,059$ maka

keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dengan uraian terdapat pengaruh yang signifikan secara individual/parsial dari variabel independen terhadap variable dependen. sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pekerja (Y).

3. Loyalitas (X3)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Loyalitas (X3) memiliki nilai $\text{sign } 0,015 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,617 > 2,059$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dengan uraian terdapat pengaruh yang signifikan secara individual/parsial dari variabel independen terhadap variable dependen. sehingga dapat dinyatakan bahwa Loyalitas (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pekerja (Y).

4. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel Disiplin Kerja (X4) memiliki nilai $\text{sign } 0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,450 > 2,059$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dengan uraian terdapat pengaruh yang signifikan secara individual/parsial dari variabel independen terhadap variable dependen. sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pekerja (Y).

3. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji f) dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel independen (X) memiliki nilai $\text{sign } 0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $51,338 > 2,74$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kinerja Pekerja (Y).

4.5.2 Aspek yang paling dominan mempengaruhi

Berdasarkan hasil penelitian pada pekerja di Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura.

Dimana dari hasil perhitungan nilai RII yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 Hasil Uji Perhitungan RII diatas, didapat dari empat variabel (X) didapatkan nilai RII rata-rata sebesar 0,820 untuk aspek disiplin kerja dan diketahui bahwa aspek disiplin kerja merupakan aspek yang paling dominan memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi, kemudian yang kedua yaitu aspek kompetensi kerja dengan nilai 0,411. Lalu yang ketiga yaitu aspek motivasi kerja dengan nilai 0,394 dan yang terakhir yaitu aspek loyalitas kerja dengan nilai 0,300.

Pada Tabel 4.14 Tingkat Kepentingan, dimana dari empat variabel (X) mempunyai tingkat kepentingan yang didapat dari hasil perhitungan nilai RII yaitu adalah sebagai berikut.

1. Aspek Disiplin Kerja (X4)

Aspek Disiplin Kerja (X4) dengan tingkat kepentingan sangat tinggi sebesar 0,820 atau 82%, karena diketahui pula jika semakin disiplin pekerja maka semakin tinggi pula kinerja pekerja. Dapat dikatakan berpengaruh karena disiplin kerja mencakup dari kehadiran, taat dan patuh akan peraturan, ketepatan jam kerja dan pelaksanaan pekerjaan. Terkadang pula yang terjadi adalah hal yang sebaliknya dari pekerja, tindakan yang tidak mematuhi peraturan jam masuk dan jam bekerja karena kurangnya pengawasan saat pagi hari, beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menghambat pekerjaan yang lainnya yang akan baru mulai dijalankan.

Dari hasil dan data dilapangan, sejalan dengan itu menurut Hasibuan (2007) mendefinisikan disiplin kerja adalah: Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesimpulan dari pada hasil dan data dilapangan Pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas pattimura adalah, disiplin kerja juga akan membuat pekerjaan yang dikerjakan semakin efektif dan efisien, bila disiplin tidak ditegakan kemungkinan terburuk adalah tujuan dari pekerjaan tersebut tidak dapat tercapai. Perusahaan penyedia jasa juga akan sulit untuk mencapai hasil yang optimal dikarenakan bila tanpa adanya disiplin kerja dari pekerja.

2. Aspek kompetensi (X1)

Aspek kompetensi (X1) dengan tingkat kepentingan sebesar 0,411 atau 41%, karena kompetensi yang dimana latar belakang pendidikan para pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela sangat-sangat harus diperhatikan karena setiap item pekerjaan mempunyai standar hasil untuk mencapai mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencegah terjadinya pekerjaan yang asal-asalan atau yang tidak sesuai dengan standar pekerjaan maka kompetensi menjadi aspek paling penting. Pekerja dianggap kurang berkemampuan dalam menganalisis pekerjaan karena kurangnya pengetahuan.

Dari hasil dan data dilapangan, sejalan dengan itu menurut (Mirabile 1995 dalam Catano 1998) kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan,

kemampuan dan perilaku yang diperlukan untuk terlaksananya tugas pekerjaan.

Kesimpulan dari pada hasil dan data dilapangan Pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas pattimura adalah, kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan atau kemampuan dan sikap adalah tiga hal yang perlu diperhatikan pada pekerja agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Penempatan pekerja yang sesuai dengan keahliannya sangat diperlukan untuk kelancaran tugas yang dikerjakan, artinya apabila kompetensi pekerja tepat pada tempat serta tugas maka kinerja pekerja juga baik.

3. Aspek Motivasi (X2)

Aspek Motivasi (X2) adalah aspek dengan tingkat kepentingan paling rendah dari aspek yang lainnya yaitu sebesar 0,394 atau 39%, dikarenakan waktu lembur yang terlalu banyak menyebabkan pekerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura kelelahan dan kewalahan. Hal ini dikarenakan pekerjaannya yang merupakan pekerjaan padat karya yang berarti banyak menggunakan tenaga kerja yang mayoritas pekerjaannya dikerjakan secara manual. Maka dari itu jika waktu lembur yang terlalu banyak dan ditambah waktu bekerja yang digunakan pada umumnya mengakibatkan pekerja kelelahan.

Dari hasil dan data dilapangan, sejalan dengan itu menurut Mangkunegara (2005), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kesimpulan dari pada hasil dan data dilapangan Pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas pattimura adalah, motivasi adalah alasan dibalik pekerja mau untuk bekerja keras, dan motivasi itu adalah hasil dari pada apa yang akan mereka terima. jika hasil yang diterima berbanding terbalik daripada kondisi pekerjaan, maka hal itu dapat menjadi pemicu para pekerja mengalami kejenuhan dan tidak setiap saat datang saat bekerja mengakibatkan pekerja yang berkurang dan pekerjaan tidak mencapai target dan harus menambah waktu bekerja (lembur). Maka dari itu dapat dikatakan motivasi perlu untuk diprhatikan.

4. Aspek Loyalitas (X3)

Aspek Loyalitas (X3) merupakan aspek dengan tingkat kepentingan yaitu sebesar 0,300 atau 30%, dikarenakan loyalitas merupakan suatu hal yang emosional dengan menunjukkan tindakan

dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada tempat bekerja, pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura, masih jauh dikatakan sebagai pekerja yang loyal dengan artian tidak sepenuhnya patuh pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, dan pula tidak bertanggung jawab penuh terhadap tindakan pada pekerjaannya.

Dari hasil dan data dilapangan, sejalan dengan itu menurut Poerwopoespito (2004) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin kepada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Kesimpulan dari pada hasil dan data dilapangan Pada proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas pattimura adalah, loyalitas atau sikap pekerja yang patuh dan bertanggung jawab dalam bekerja, jika pekerja tidak menerapkan kedua hal tersebut maka pekerjaan akan berjalan dengan baik.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini kepada pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X4) berhubungan positif terhadap kinerja pekerja, dari hasil pengujian analisis regresi linear berganda dari tabel *correlation* atau korelasi secara parsial, dimana kompetensi (X1) diperoleh nilai $r = 0,678$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. motivasi (X2) diperoleh nilai sebesar $r = 0,734$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. loyalitas (X3) diperoleh nilai sebesar $r = 0,303$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. disiplin kerja (X4) diperoleh nilai sebesar $r = 0,787$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk nilai *Model Summary Regression* Korelasi (R) yang secara simultan (bersama-sama) antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3), dan Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Pekerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,891$. Kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) = 79,4%. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi (X1) memiliki nilai $\text{sign } 0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 3,634 > T_{\text{tabel}} 2,059$. Motivasi (X2) $\text{sign } 0,011 < 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 2,766 > T_{\text{tabel}} 2,059$. Loyalitas (X3) $0,015 < 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 2,617 > T_{\text{tabel}} 2,059$. Disiplin Kerja (X4) $\text{sign } 0,000 <$

$0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 7,450 > T_{\text{tabel}} 2,059$. Sehingga (Hi) diterima dan keputusan yang diambil adalah Kinerja Pekerja dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Loyalitas (X3), Disiplin Kerja (X4) pada Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura.

2. Diantara keempat aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Pendukung Blok Masela Universitas Pattimura, yang paling dominan memengaruhi dari hasil perhitungan RII adalah aspek disiplin kerja sebesar 0,820 atau 82%, kemudian yang kedua adalah aspek kompetensi sebesar 0,411 atau 41%, lalu yang ketiga adalah aspek motivasi sebesar 0,394 atau 39% dan yang keempat adalah aspek loyalitas sebesar 0,300 atau 30%.

5.2. Saran

Saran-saran yang dianjurkan penulis setelah melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diantara keempat aspek sumber daya manusia, aspek disiplin kerja merupakan aspek yang paling besar pengaruhnya, Alangkah lebih baik jika penyedia jasa konstruksi dapat lebih mempertimbangkan aspek tersebut agar dapat mendukung kinerja yang lebih efisien serta efektif. dan juga diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Penulis berharap bagi peneliti selanjutnya, hasil ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan perbandingan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. *eJournal Administrasi Bisnis*. 2(1), 1-10.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara., 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(2), 107-114.
- Abbas, Wahidin., 2013, *Analisa Kepuasan Mahasiswa Terhadap Website University Negeri Yogyakarta*. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. 13(2). 181-189
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 15(2), 18
- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. *Journal Manajemen Tools*. 9(1), 53-66.
- Arif Prastito, 2004, *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan Dengan SPSS 12*. Jakarta : PT Elex Media Computindo.p.9- 46,101-61.

- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A., 1993, *Human Resource Management anexperiental approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Byars and Rue, 1984, *Manajemen Sumber Daya Manusia. JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis)*. 1(2), 217-234.
- Catano, V., 1998, *Competencies: A Review of the Literature and Bibliography*. Canadian council of Human Resources Associations. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. 13(3), 302-333.
- Craclin & Carrol, 1998, *Workplace Competencies Development*.
- Dharma, 2002, *Produktivitas dan Pengukuran*. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, A Scientific Journal Of Civil Engineering*. 20(2), 103-109.
- Ervianto, I. W., 2002, *Manajemen Proyek Konstruksi Edisi Revisi*. Andi. Yogyakarta.
- Getut Pramesti Hartatik., 2011, *Aplikasi SPSS dalam Quick Count*. *Jurnal Manajemen Jaya Negara (JMJ)*. 10(1), 10-16.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal EMBA*. 3(2), 639-649.
- Hasibuan, S.P Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Multipler*. 1(1), 99-108.
- Husein Umar, 2011, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 2(3), 1-13.
- LOMA's Dictionary, 1998, *LOMA's Competency Dictionary*. *Journal Of The American Society Of CLU*.
- Moekijat, 2005, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. *Jurnal Institut*. 7(3), 20-38.
- Nawawi Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *JMTS : Jurnal Mitra Teknik Sipil*. 3(3), 523-532.
- Poerwopoespito, 2004), *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. *Jurnal EMBA*. 4(3), 600-611.
- Priyanti, Duwi., 2013, *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta Mediakom.
- Purnomo,. Soleh, 2004, *The Achieving ociety*. *eJournal Pemerintahan Integritas*. 1(1), 13-27.
- R.E. Boyatzis, 1982, *The Competent Manager : A Model of Effective Performence*. 31(1), 1-10.
- Saydam, Gaouzali, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Binarupa*. *Jurnal. Ekonomi dan Industri*. 20(3), 27-38.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Productivity*. 1(4), 339-344.
- Siswanto Sastrohadwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. *Jurnal EMBA*. 2(2), 935-943.
- Singodimedjo, (2002). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(2), 135-144.
- Soeharto, Iman., 1995, *Manajemen proyek dari konseptual sampai operasional*. *Jurnal SMARTek*. 9(1), 39-46.
- Sondang P. Siagian, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 4(2), 246-253.
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe., 1993, *Competence at Work*. *Jurnal Ekonomi Trend*. 9(1), 1-10.
- Sutrisno, Edi., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Ekonomi Trend*. 9(1), 110.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Yohanes Willy dan Jane Sekarsari, 2020, *Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi*. 3(3), 523-532.