

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Latar Belakang Pendidikan Mandor Terhadap Kinerja Tukang Dan Pekerja Pada Proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya

Sovi Romadyna¹, Muslimatul Mufida², Aulia Rahman O³., Hariyono Seputro Y.P.⁴

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Wisnuwardhana Malang^{1,2,3,4}

***Email Korespondensi:** muslimatulmufida@wisnuwardhana.ac.id

ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima 09-12-2025
Disetujui 19-12-2025
Diterbitkan 21-12-2025

The benchmark for the success of a construction project is determined by several factors. One of these factors is the resources available or involved in the project. "The resources available as input consist of the 5 Ms: Man (human/labor), Machine (tools used), Material (materials used), Money (capital), and Managerial (methods used). These improvement efforts must be based on an appropriate vision, mission, and strategy. Therefore, monitoring the foreman's performance is crucial. Based on the explanation above, the researcher will discuss here the influence of the foreman's leadership style and educational background on the performance of the craftsmen and workers on the Ubaya Hospital Surabaya project - PT Mukti Adhi Sejahtera.

Keywords: leadership style, education, performance.

ABSTRAK

Tolok ukur keberhasilan sebuah proyek konstruksi ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah sumber daya yang ada atau yang terlibat dalam proyek konstruksi tersebut. "Sumber daya tersedia sebagai input terdiri dari 5 M, yaitu Man (manusia/tenaga kerja), Machine (alat kerja yang digunakan), Material (material yang digunakan), Money (modal), & Managerial (metode yang digunakan). Sumber daya manusia yang berperan dalam sebuah proyek adalah kinerja atau produktivitas tenaga kerja dari atasan sampai bawahan, mulai dari Project manager, site manager, engineer, mandor, tukang, sampai dengan pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi tersebut. Dalam rangka meningkatkan profesionalitas dan kualitas mandor tentunya penanganannya tidak dapat dilakukan secara parsial, namun dalam prosesnya menuntut secara menyeluruh. Upaya peningkatan tersebut harus didasari pada visi, misi, dan strategi yang tepat. Oleh karena itu, pemantauan terhadap kinerja mandor menjadi sangat penting. Dari hasil penjelasan di atas, yang akan peneliti bahas disini adalah analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan latar belakang pendidikan mandor terhadap kinerja tukang dan pekerjanya di proyek RS Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, pendidikan, kinerja.

Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:

Sovi Romadyna, Muslimatul Mufida, Aulia Rahman O, & Hariyono Seputro Y.P. (2025). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Latar Belakang Pendidikan Mandor Terhadap Kinerja Tukang Dan Pekerja Pada Proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 729-735. <https://doi.org/10.63822/de251x09>

PENDAHULUAN

Dunia konstruksi di Indonesia mengalami perkembangan yang semakin maju dari tahun ke tahun (Famdale, 2023). Perkembangan tersebut menuntut tingkat kualitas yang makin tinggi pada pemakaian sumber daya konstruksi dan tentunya berefek pada keberhasilan sebuah proyek konstruksi. Tolok ukur keberhasilan sebuah proyek konstruksi ditentukan oleh beberapa faktor (Damanik, 2021). Salah satu faktornya adalah sumber daya yang ada atau yang terlibat dalam proyek konstruksi tersebut. "Sumber daya tersedia sebagai input terdiri dari 5 M, yaitu Man (manusia/tenaga kerja), Machine (alat kerja yang digunakan), Material (material yang digunakan), Money (modal), & Managerial (metode yang digunakan)" (Phiffner John F dan Presthus Robert V, 1960:87). Sumber daya manusia yang berperan dalam sebuah proyek adalah kinerja atau produktivitas tenaga kerja dari atasan sampai bawahan, mulai dari Project manager, site manager, engineer, mandor, tukang, sampai dengan pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi tersebut.

Pelayanan jasa konstruksi di Indonesia saat ini masih belum mencapai mutu konstruksi yang baik. Hal ini disebabkan sumber daya manusia (SDM) dan standarisasi indonesia masih kurang (Mufida, 2019). Dalam sebuah proyek, mandor memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu proyek konstruksi. Sebagai sumber daya manusia dengan adanya perkembangan dalam dunia konstruksi, kualitas seorang mandor juga harus mengalami peningkatan (Supriyadi, 2020). Hal tersebut tidak menutup kemungkinan sebagian pekerjaan konstruksi di Indonesia akan digeser oleh mandor dari negara lain yang kualitasnya lebih baik. Oleh karena itu pelaku konstruksi di negeri ini harus mempersiapkan diri untuk menjadi pelaku konstruksi yang memiliki kualitas, professional, dan mampu bersaing secara nasional maupun internasional.

Selain gaya kepemimpinan, latar belakang pendidikan merupakan hal yang penting dalam dunia konstruksi. Pendidikan merupakan kebutuhan manusia. Pendidikan selalu mengalami perubahan, perkembangan dan perbaikan sesuai dengan perkembangan di segala bidang kehidupan. Upaya perubahan dan perbaikan tersebut bertujuan membawa kualitas kehidupan menjadi lebih baik. Begitupun dalam dunia konstruksi, latar belakang pendidikan seorang mandor seharusnya juga dapat menjadi sebuah tolok ukur keberhasilan suatu proyek konstruksi (Yustika, 2022). Latar belakang pendidikan juga bisa disebut sebagai background pendidikan, artinya memberikan pemahaman kepada orang lain mengenai apa yang ingin kita sampaikan di aspek pendidikan. (Mulyasa,2012:7) tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang mengemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi seseorang agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Latar belakang pendidikan merupakan dasar atau titik tolak untuk memberikan pemahaman kepada pembaca atau pendengar mengenai apa yang ingin kita sampaikan kepada orang lain

Menurut Rubianto (2011:11) aspek yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja adalah usia, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Koesmono (2007:87) Yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja adalah efektifitas kepemimpinan dan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Tjandra, Jemmy Kurniawan, dkk (2018:181) aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja/produktivitas tenaga kerja, yaitu mengarahkan dan mengkoordinasi pekerjaan, mandor memberikan pengarahan pada saat bekerja, kemampuan membaca gambar dan memahami lapangan, dan kemampuan memecahkan masalah di lapangan.

Dalam rangka meningkatkan profesionalitas dan kualitas mandor tentunya penanganannya tidak dapat dilakukan secara parsial, namun dalam prosesnya menuntut secara menyeluruh. Upaya peningkatan tersebut harus didasari pada visi, misi, dan strategi yang tepat. Oleh karena itu, pemantauan terhadap kinerja mandor menjadi sangat penting. Dari hasil penjelasan di atas, yang akan peneliti bahas disini adalah analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan latar belakang pendidikan mandor terhadap kinerja tukang dan pekerjanya di proyek RS Ubaya- Surabaya.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian Deskriptif Kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu probablility sampling. Penelitian ini dilakukan di proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera yang berlokasi di Jl. Raya Panjang Jiwo Permai No.87 89, Panjang Jiwo, Kec. Tenggilis Mejoyo, Surabaya, Jawa Timur 60299. Untuk penelitian ini penentuan jumlah sampel sesuai dengan data populasi yg diperoleh dari proyek Ubaya Surabaya - PT Mukti Adhi Sejahtera sebanyak 70 orang pelaku konstruksi. Menurut Arikunto (2006: 134), untuk penentuan jumlah sampel dari populasi menggunakan 20-25 % atau lebih. Peneliti mengambil 25 responden dari 70 orang pelaku konstruksi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan teknik kuesioner dan wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Mandor Proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan latar belakang pendidikan mandor terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya, didapatkan bahwa gaya kepemimpinan mandor mempunyai kualifikasi tinggi. Adapun pembahasan tentang masing-masing indikator dalam gaya kepemimpinan mandor adalah sebagai berikut.

Gaya Kepemimpinan Direktif

Berdasarkan data distribusi frekuensi pada tabel diatas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan mandor dengan indikator gaya kepemimpinan direktif dari 25 responden mempunyai klasifikasi sangat tinggi sebanyak 4 responden (16,00%), yang mempunyai klasifikasi tinggi sebanyak 8 responden (30,67%), yang mempunyai klasifikasi sedang sebanyak 8 responden (31,33%), yang mempunyai klasifikasi rendah sebanyak 4 buah (16,67%), dan yang mempunyai klasifikasi gaya kepemimpinan direktif rendah sekali sebanyak 1 responden (5,33%). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja dan Tukang (Y) pada proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya.

Diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif (X1) mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Hal ini terwujud dalam item yang menjelaskan tentang bentuk pengarahan tugas-tugas yang mengalir dari atasan dan harus diselesaikan menurut tugas bawahan masing-masing. Mandor proyek Rumah Sakit Ubaya PT Mukti Adhi Sejahtera perlu lebih memperhatikan item ini dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan, serta mengkoordinasi tujuan Pekerja dan Tukang dan

tujuan perusahaan guna meningkatkan Kinerja Pekerja dan Tukang karena item ini memiliki nilai rata-rata tertinggi tanpa mengesampingkan item lainnya.

Gaya Kepemimpinan Suportif

Untuk indikator gaya kepemimpinan suportif dalam klasifikasi sangat tinggi sebanyak 5 responden (20,00%), yang mempunyai klasifikasi tinggi sebanyak 5 orang (21,33%), yang mempunyai klasifikasi sedang sebanyak 8 responden (32,00%), yang mempunyai klasifikasi rendah sebanyak 5 responden (21,33%), sedangkan yang mempunyai klasifikasi rendah sekali sebanyak 1 orang (5,33%). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja dan Tukang (Y) pada proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya.

Mengenai hal ini, Gaya Kepemimpinan Suportif (X2) mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan. Pemimpin akan berpengaruh positif pada kepuasan bawahan yang bekerja pada situasi ketegangan, frustasi atau tugas-tugas yang tidak memuaskan. Pemimpin tetap memberikan pengaruh yang baik meskipun dalam situasi kerja yang buruk agar bawahan tetap termotivasi. Hal ini terwujud dalam item yang menjelaskan tentang menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat pegawai memiliki nilai rata-rata tertinggi. Untuk itu, Mandor proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya perlu lebih memperhatikan item ini guna pemimpin akan berpengaruh positif terhadap kepuasan bawahan yang bekerja pada situasi ketegangan.

Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Untuk indikator gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi yang mempunyai klasifikasi penilaian sangat tinggi sebanyak 8 responden (32,00%), yang mempunyai klasifikasi tinggi sebanyak 7 responden (29,33%), yang mempunyai klasifikasi sedang sebanyak 5 responden (21,33%), yang mempunyai klasifikasi rendah sebanyak 3 responden (12,00%), sedangkan 1 responden (5,33%) yang mempunyai klasifikasi rendah sekali. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja dan Tukang (Y) pada proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya.

Mengenai hal ini, Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi (X3) pekerja perlu pekerjaan yang menantang agar bisa menjadi pembelajaran untuk menghadapi proyek lainnya dari nasehat maupun masukan yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan juga perlu memberikan standar kerja yang diminta oleh pihak owner agar pekerja semakin hari semakin baik hasil pekerjaannya. Pimpinan juga diharapkan untuk selalu memotivasi pekerja agar bekerja maksimal dan target penyelesaian proyek bisa tercapai sesuai target yang diberikan oleh pihak owner proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Untuk gaya kepemimpinan partisipatif yang mempunyai klasifikasi penilaian sangat tinggi sebanyak 7 responden (28,00%), yang mempunyai klasifikasi tinggi sebanyak 6 responden (24,00%), yang mempunyai klasifikasi sedang sebanyak 8 responden (30,00%), yang mempunyai klasifikasi rendah sebanyak 4 responden (16,00%), sedangkan 1 responden (2,00%) mempunyai klasifikasi rendah sekali. Berdasarkan data diatas, Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja dan Tukang (Y) pada proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya.

Kepemimpinan partisipatif merupakan kepemimpinan yang selalu mengharapkan saran-saran atau pendapat bawahannya dan masih memerlukan keikutsertaan bawahannya dalam membuat keputusan.

Artinya pemimpin mengikutsertakan anggota organisasi dalam setiap penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan dalam organisasi. Hal ini terwujud dalam item yang menjelaskan tentang lebih memperhatikan kerjasama tim daripada kompetisi individu dan memberikan kesempatan para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pemimpin memiliki nilai rata-rata tertinggi. Untuk itu, mandor proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya perlu lebih memperhatikan item ini guna penyelesaian tugas dan pengambilan keputusan dalam perusahaan dengan lebih baik

Pembahasan Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Mandor terhadap Kinerja Tukang dan Pekerja

Data latar belakang pendidikan mandor sebanyak 0% mandor menyelesaikan tingkat/jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD), 16% mandor menyelesaikan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), 44% mandor menyelesaikan jenjang pendidikan SMA/SMK, 24% mandor menyelesaikan pendidikan Diploma/D3, 16% menyelesaikan jenjang pendidikan D4/S1, dan 0% menyelesaikan jenjang pendidikan S2. Dari hasil penelitian dan analisis data, dapat diketahui bahwa variabel Latar belakang mandor proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera secara umum berkualifikasi baik dengan rata-rata Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK). Atasan dengan pendidikan yang relevan dapat memberikan arahan yang lebih terstruktur, mengajarkan keterampilan teknis baru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Atasan dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih luas, yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri. Atasan yang berpendidikan dapat lebih efektif dalam melatih dan membimbing karyawan dalam tugas-tugas teknis, yang secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Atasan dengan latar belakang pendidikan yang kuat dapat mengembangkan strategi dan visi yang lebih terstruktur untuk tim atau departemen, yang memberikan arah yang jelas bagi karyawan.

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Latar Belakang Pendidikan Mandor terhadap Kinerja Tukang dan Pekerja Proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Azan Triguna (2018:32), yaitu “Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif secara parsial atau terpisah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR. Djagung Prima Malang. Dengan kata lain bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan”. Bahwa nilai korelasi antara gaya kepemimpinan mandor dengan kinerja karyawan positif 0,768. Sifat korelasi positif menunjukkan searah, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja tukang dan pekerja pada proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Perolehan p hitung = $0.000 < 0.05$ yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan sifat korelasi positif yang berarti menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tukang dan pekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pitriyani & Abd Halim (2020: 65), yaitu “Pengujian secara parsial Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat”. Bahwa nilai korelasi antara latar belakang pendidikan mandor dengan kinerja tukang dan pekerja sebesar positif 0,706. Sifat korelasi positif menunjukkan searah, yang berarti semakin tinggi latar belakang pendidikan mandor maka semakin tinggi pula kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Perolehan p hitung = $0.000 < 0.05$

yang menandakan bahwa hubungan yang terjadi adalah signifikan. Dalam penelitian ini menghasilkan sifat korelasi positif yang berarti menunjukkan terdapat pengaruh latar belakang pendidikan mandor terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan latar belakang pendidikan mandor terhadap kinerja tukang dan pekerja Proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera. Sehingga Dengan demikian para tukang dan pekerja yang bekerja di proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya lebih cenderung memilih Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X4) yang berupa kerjasama tim dan memberikan kesempatan para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pemimpin. Dilihat juga dari jawaban kuesioner yang ada bahwa memang karyawan lebih membutuhkan hal tersebut karena mereka merasa kerjasama tim lebih baik dibandingkan dengan kompetisi individu dan karyawan juga merasa memiliki peran serta dalam pengambilan keputusan dalam proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Maka dari itu perusahaan perlu lebih memperhatikan hal – hal yang diinginkan oleh para tukang dan pekerja demi menunjang kinerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, orientasi prestasi, dan Partisipatif secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Dengan kata lain bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera. Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, orientasi prestasi, dan Partisipatif secara parsial atau terpisah berpengaruh terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera. Dengan kata lain bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif semakin baik, maka dapat meningkatkan kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera. Dari keempat Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, orientasi prestasi dan Partisipatif yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif.. Latar belakang pendidikan mandor berpengaruh terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Dengan kata lain bahwa jika latar belakang mandor semakin tinggi, maka kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera juga semakin baik. Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, orientasi prestasi, dan Partisipatif juga latar belakang pendidikan mandor secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya. Dengan kata lain bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif juga latar belakang pendidikan mandor semakin baik dan tinggi, maka dapat meningkatkan kinerja tukang dan pekerja proyek Rumah Sakit Ubaya Surabaya – PT Mukti Adhi Sejahtera.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih secara umum kami tujuhan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, A. D., Lukman, M., & Latupeirissa, J. E. (2021). Analisis faktor komunikasi terhadap tingkat keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi di kabupaten Raja Ampat. *Paulus Civil Engineering Research*, 1(1), 16-22.
- Famdale, C. H., & Widayadana, I. G. A. (2023). Aplikasi dan tantangan pengembangan pada industri konstruksi di Indonesia. *Dimensi Utama Teknik Sipil*, 10(2), 156-173.
- Mufida, M., Syafrudie, H. A., & Suhartadi, S. (2019). Keterampilan Kerja Tukang Bangunan Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi. *SISTEM Jurnal Ilmu Ilmu Teknik*, 16-23.
- Pitriyani & Abd. Halim. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang*
- Prasetyo, Bambang. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Rantauprapat.
- Romadyna, Sovi. (2012). *Hubungan Penguasaan Software Gambar Bangunan dan Analisis Struktur terhadap Prestasi Belajar Mata Kuliah Perancangan Gedung I Mahasiswa Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil Universitas Negeri Malang. Skripsi, Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Malang*.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27-34.
- Triguna, Azan. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang)*.
- Yustika, N., & Mochtar, K. (2022). *KENDALA PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN WAKTU PADA PROYEK KONSTRUksi* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi Indonesia).