

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KONSTRUKSI

oleh:

**Andi Maddepunggeng**

Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Univeristas Sultan Ageng Tirtayasa  
andi\_made@yahoo.com

**Rahman Abdullah**

Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Univeristas Sultan Ageng Tirtayasa

**Mustika T.F**

Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Univeristas Sultan Ageng Tirtayasa  
musmtf@gmail.com

**ABSTRAK :** Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting pada perusahaan konstruksi, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja yang profesional / kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dalam melakukan segala aktivitasnya. Pengalaman kerja sangat menentukan dalam proses prestasi kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada masing-masing tenaga kerja. Kepemimpinan dalam perusahaan jasa konstruksi penting di era organisasi modern yang menginginkan adanya demokrasi dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi. Ada kemungkinan baik atau tidaknya kinerja seorang tenaga kerja disebabkan oleh baik atau buruknya gaya kepemimpinan pada perusahaan jasa konstruksi tersebut. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi dan mengetahui keterkaitan Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja SDM Konstruksi. Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan *software* IBM SPSS AMOS 21 untuk pengolahan data. Berdasarkan hasil estimasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas didapatkan hubungan yang cukup signifikan antara variabel Pengalaman Kerja dengan Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,473 (sedang). Hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,972 (sangat kuat). Sedangkan hubungan antara variabel Pengalaman kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi yang cukup signifikan dengan nilai 0,549 (sedang).

**Kata Kunci :** Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Sumber Daya Manusia Konstruksi

**ABSTRACT :** *The human resources hold an important role in the construction companies, because in the absence of labor professional / competitive, companies cannot carry out their activities to the maximum despite all the modern equipment required has been provided. Seeing a very importance of the role labor as human resources in the production process so that workers will be able to work more productively and professional in conducting their activities. Work experience is very determining in the process of job performance that aim to improve the performance of employees in carrying out the tasks assigned to each of the workers. Leadership in important construction services company in the era of modern organizations who*

want the democracy in the execution of construction work. There is a possibility of good or bad performance of a labor force caused by good or bad style of leadership in the construction services company. This study was conducted to determine the effect produced Work Experience and Leadership Styles on the Performance of Construction and knowing linkages HR Work Experience and Leadership Style with HR Performance Construction. The method used is structural Equation Modeling (SEM) and using IBM SPSS AMOS 21 software for data processing. Based on estimates, as shown in the above table found a significant relationship between the variables of work experience with HR performance Construction of 0.473 (medium). The relationship between the variables of HR Leadership Style on the Performance of Construction of 0,972 (very strong). While the relationship between the variables Work Experience and Leadership Styles on the Performance of Construction significant human resources with a value of 0.549 (medium).

**Keywords:** Work Experience, Leadership Style, Performance Human Resources Construction

## Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia (SDM) konstruksi merupakan indikator baik atau buruknya proses produksi dari tenaga kerja konstruksi pada suatu proyek konstruksi.

Kinerja tenaga kerja dapat meningkat seiring dengan pengalaman kerjanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman dari tenaga kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tenaga kerja dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan tenaga kerja tersebut.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat membentuk gaya kepemimpinan seseorang. Gaya kepemimpinan dalam memecahkan masalah yang terjadi, membuat keputusan tepat. Gaya kepemimpinan seseorang memiliki perbedaan masing-masing. Tidak mungkin ada gaya kepemimpinan yang sama persis antar tenaga kerja, itu merupakan sifat dasar manusia yang saling berbeda-beda, baik pengalaman, pengetahuan, keterampilan dan sikap.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh:

1. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Konstruksi
2. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Konstruksi
3. Mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Konstruksi.

## Ruang Lingkup Penelitian

1. Studi kasus terletak di Provinsi Daerah Khusus Ibukota (DKI) Jakarta dan Provinsi Banten (Serang, Cilegon, dan Tangerang).
2. Analisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja SDM konstruksi yang akan dilakukan mengacu pada indikator-indikator yang telah teridentifikasi dari penelitian sebelumnya.
3. Proyek-proyek konstruksi yang diteliti adalah proyek pemerintah maupun swasta.

4. Proyek yang diteliti adalah jenis proyek pembangunan gedung yang dilaksanakan dalam tahun 2013 sampai dengan 2015

**Definisi Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb).

Berikut ini beberapa pengertian tentang Pengalaman Kerja dari berbagai sumber :

- a. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Manulang, 1984 : 15)
- b. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. (Ranupandojo, 1984 : 71)
- c. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. (Trijoko, 1980 : 82)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja dalam tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang

dimilikinya. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut.

Indikator	Simbol
Gerakan tanpa Keraguan	X1
Mengurangi Kesalahan	X2
Percaya Diri	X3
Mengetahui standar pekerjaan	X4
Siap menghadapi kesulitan	X5
Tanggap akan tanda-tanda	X6

**Definisi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Miftah Toha (1993 : 297) bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005 : 46) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut pendapat Ranu Pandjojon dan Husnan (1986 : 28) gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan tidak semestinya suatu gaya lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku yang dilakukan seseorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kondisi dan situasi dalam organisasi.

Adapun Indikator dari gaya kepemimpinan yang sering dipakai dalam penelitian adalah sebagai berikut.

Indikator	Simbol
Memberikan perintah	X7
Memberikan standar	X8
Menetapkan hubungan kerja	X9
Memberitahu durasi	X10
Mengarahkan pekerjaan	X11
Membuat pegawai senang bekerja	X12
Melakukan hubungan baik	X13
Memperhatikan konflik	X14
Melakukan kontrol	X15
Menunjukkan hal yang dapat menarik minat kerja	X16
Memberikan pekerjaan yang menantang	X17
Mengetahui kemampuan dan ketrampilan	X18
Memberi nasihat	X19
Menentukan standar	X20
Memotivasi	X21
Melakukan evaluasi dua arah	X22
Membuat keputusan bersama-sama	X23

Melibatkan partisipasi tenaga kerja	X24
Memberikan kesempatan berdiskusi	X25

### Definisi Kinerja Sumber Daya Manusia

Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2) menyatakan bahwa : *"Performance* atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang definitif dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) bahwa "pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Indikator kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

Indikator	Simbol
Penuh perhitungan	X26
Cekatan	X27
Tingkat pencapaian volume kerja	X28
Target perusahaan	X29
Melakukan pekerjaan dengan baik	X30
Menguasai tugas bidang lain	X31

Menguasai tugas	X32
Mengutamakan prioritas kerja	X33
Bersifat proaktif	X34
Penyesuaian diri	X35
Inisiatif dalam bekerja	X36
Sikap kerja	X37
Hubungan kerja	X38
Memahami K3	X39
Mematuhi K3	X40

### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan 2 metode yaitu :

#### 1. Data primer

merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, tanpa melalui perantara atau pihak lain, misalnya dari suatu badan statistik atau referensi data lainnya. Pada penelitian ini data primer adalah pertanyaan-pertanyaan yang diperoleh melalui kuesioner mengenai pengaruh Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM Konstruksi.

#### 2. Data sekunder

Pengumpulan data sekunder berupa data yang diperoleh dari referensi tertentu atau literatur-literatur yang berkaitan dengan faktor-faktor Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan kinerja SDM Konstruksi. Pengumpulan data sekunder bertujuan untuk mendapatkan informasi dan data mengenai teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang diperoleh dari berbagai penelitian yang diperoleh dari berbagai penelitian yang berkaitan langsung dengan Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan dan kinerja sumber daya manusia proyek konstruksi yang dirujuk melalui referensi dari penelitian penelitian terkait, tugas

akhir, tesis, maupun jurnal ilmiah dan literatur-literatur dan bahan kuliah dari berbagai perguruan tinggi yang berkaitan dengan pokok bahasan, media internet dan media cetak lainnya.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, menggunakan instrument yang telah disusun. Obyek penelitian adalah suatu hal atau apa saja yang menjadi perhatian dan apa saja yang di teliti dalam penelitian (Kamus Bahasa Indonesia, 1994). Obyek penelitian ini adalah pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia proyek konstruksi

pada kontraktor di Provinsi DKI Jakarta dan Banten.

Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Model*) yang didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan antar variabel. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan langkah terakhir disimpulkan dan diberi saran.

### Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah *Top Management* dan karyawan pada perusahaan jasa konstruksi yang telah selesai dilaksanakan maupun dalam proses pelaksanaan konstruksi. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan sebanyak 100 sampel. Responden merupakan para staff dan pekerja di perusahaan jasa konstruksi.

### Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM merupakan

teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek regresi berganda dan analisis faktor untuk mengestimasi serangkaian hubungan ketergantungan secara simultan. SEM dikenal dengan nama yang berbeda-beda seperti *Covariance Structure Analysis*, *Latent Variabel Analysis*, *Confirmatory Analysis* dan *Causal Modelling*. Setelah model dinyatakan *fit* atau diterima secara statistik maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dengan bantuan IBM SPSS AMOS 21 dengan menganalisis hubungan di antara variabel-variabel laten.

### Metode Pengolahan Data

#### 1. Analisis Data Tahap 1

Analisis data tahap I ialah variabel-variabel yang didapatkan pada studi literatur kemudian dimasukkan kedalam kuesioner penelitian selanjutnya dilakukan penyebaran kuisisioner. Setelah data pada tahap ini didapat lalu data tersebut pun di analisa dan diolah. Setelah data tersebut di analisa dan diolah, maka hasil dari data tersebut nantinya akan digunakan pada proses pengumpulan data tahap kedua.

#### 2. Analisis Data Tahap 2

Pada proses analisis data tahap 2 ini data yang sudah dikumpulkan pada analisis data tahap I kemudian ditabulasikan agar lebih mudah untuk diolah. Pada proses analisa data tahap 2 ini memiliki beberapa tahap analisa data. Pada tahap kedua ini data akan diolah dengan menggunakan *software* AMOS. Berikut ini akan diuraikan tahapan-tahapan pada proses analisa data tahap 2.

##### a. Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) itu

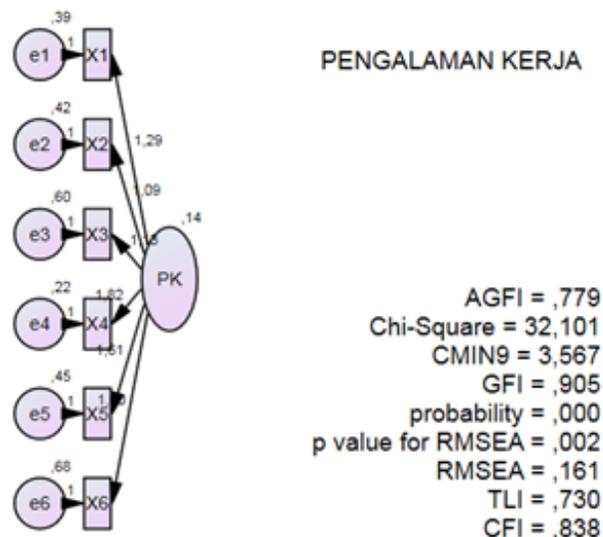
mengukur apa yang ingin diukur. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi product moment Pearson, yaitu untuk menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total (Umar, 2006).

##### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha > 0,60.

### Analisis Faktor Konfirmatori

#### 1. Pengalaman kerja



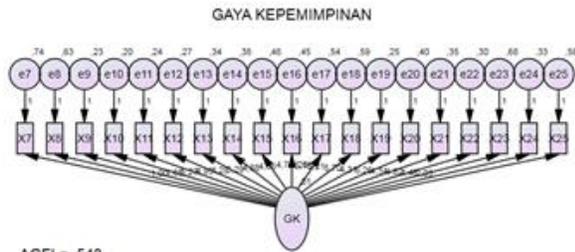
**Gambar 1.** Model CFA Pengalaman Kerja

**Tabel 1.** Analisis faktor Konfirmatori pengalaman kerja

Hubungan	Standardized regression weight ( $\lambda$ )	Squared Multiple Correlations	P-value
X1←PK	0.611	0.373	***

X2←PK	0.529	0.280	***
X3←PK	0.479	0.228	***
X4←PK	0.821	0.674	***
X5←PK	0.665	0.442	***
X6←PK	0.409	0.168	***

## 2. Gaya Kepemimpinan



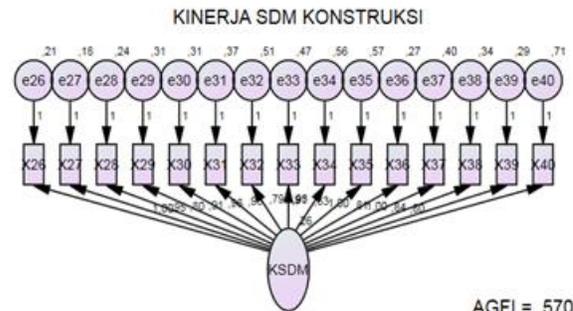
AGFI = ,543  
 Chi-Square = 520,153  
 CMIN152 = 3,422  
 GFI = ,634  
 probability = ,000  
 p value for RMSEA = ,000  
 RMSEA = ,156  
 TLI = ,523  
 CFI = ,576

**Gambar 2.** Model CFA gaya kepemimpinan

**Tabel 2.** Analisis faktor konfirmatori gaya kepemimpinan.

Hubungan	standardized regression weight ( $\lambda$ )	Squared Multiple Correlations	P-value
X7 ← GK	0,408	0,166	***
X8 ← GK	0,490	0,240	***
X9 ← GK	0,720	0,518	***
X10 ← GK	0,719	0,517	***
X11 ← GK	0,634	0,402	***
X12 ← GK	0,688	0,473	***
X13 ← GK	0,620	0,384	***
X14 ← GK	0,593	0,352	***
X15 ← GK	0,537	0,288	***
X16 ← GK	0,585	0,342	***
X17 ← GK	0,556	0,309	***
X18 ← GK	0,465	0,216	***
X19 ← GK	0,731	0,534	***
X20 ← GK	0,537	0,288	***
X21 ← GK	0,638	0,407	***
X22 ← GK	0,593	0,352	***
X23 ← GK	0,482	0,232	***
X24 ← GK	0,585	0,342	***
X25 ← GK	0,442	0,195	***

## 3. Kinerja SDM Konstruksi



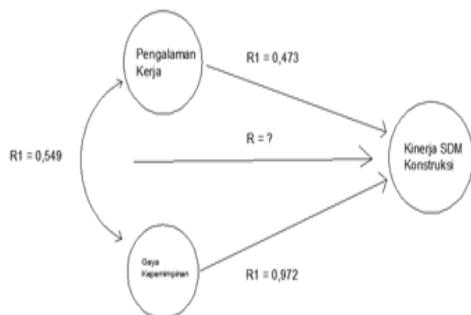
AGFI = ,570  
 Chi-Square = 329,346  
 CMIN90 = 3,659  
 GFI = ,678  
 probability = ,000  
 p value for RMSEA = ,000  
 RMSEA = ,164  
 TLI = ,602  
 CFI = ,659

**Gambar 3.** Model CFA kinerja SDM konstruksi

**Tabel 3.** Analisis faktor konfirmatori kinerja SDM konstruksi

Hubungan	standardized regression weight ( $\lambda$ )	Squared Multiple Correlations	P-value
X26 ← KSDM	0,741	0,549	***
X27 ← KSDM	0,749	0,561	***
X28 ← KSDM	0,642	0,412	***
X29 ← KSDM	0,642	0,412	***
X30 ← KSDM	0,663	0,440	***
X31 ← KSDM	0,617	0,381	***
X32 ← KSDM	0,492	0,242	***
X33 ← KSDM	0,560	0,314	***
X34 ← KSDM	0,533	0,284	***
X35 ← KSDM	0,490	0,240	***
X36 ← KSDM	0,697	0,486	***
X37 ← KSDM	0,545	0,297	***
X38 ← KSDM	0,657	0,432	***
X39 ← KSDM	0,623	0,388	***
X40 ← KSDM	0,436	0,190	***

- 4. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya
- 5. Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi



**Gambar 4.** Kerangka Konseptual Korelasi Berganda

Model dikatakan baik bila pengembangan model hipotetik secara konseptual dan teoritis didukung oleh data empiris. Hasil analisis kesesuaian model struktural jalur signifikan yang disajikan pada Tabel 20. Hal ini dilihat nilai-nilai indeksnya yang dibandingkan dengan nilai kritis dari masing-masing indeks.

**Tabel 4.** Estimasi parameter antar variabel laten model struktural

Hubungan	Estimate	Cr	P-value	Sig.
KSDM ← PK	0,473	3,778	0,01	Sig
KSDM ← GK	0,972	5,701	***	Sig
KSDM ← PK ↔ GK	0,549	3,383	0,04	Sig

6. Analisa Korelasi Berganda  
Berdasarkan gambar no.4 didapatkan sebagai berikut :

Diketahui :

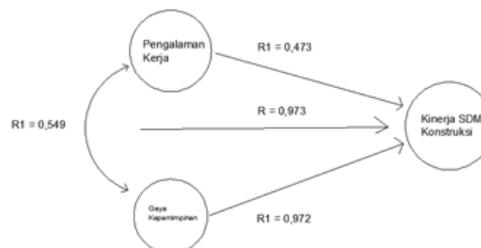
$$\begin{aligned}
 r_1 &= 0,473 \\
 r_2 &= 0,972 \\
 r_3 &= 0,549
 \end{aligned}$$

Ditanya = R?

Pembahasan

$$R = \frac{\sqrt{(0,473^2) + (0,972^2) - (2 \times 0,473) \cdot (0,972) \cdot (0,549)}}{1 - (0,549^2)}$$

$$= 0,973$$



**Gambar 5.** Hasil nilai R

### Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan, tujuan, hipotesis dan hasil analisis tentang pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM konstruksi di Provinsi DKI Jakarta dan Banten dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pengalaman Kerja yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja SDM Konstruksi adalah Mengetahui standar pekerjaan (X4). Hasil analisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,473 (cukup berpengaruh) dikarenakan dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki, pekerja dapat mengetahui standar pekerjaan yang ada di perusahaan / proyek konstruksi tempat bekerja sehingga kinerja SDM meningkat.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja SDM Konstruksi adalah Mengetahui kemampuan dan ketrampilan (X18). Hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Konstruksi sebesar 0,972 (sangat

berpengaruh) dikarenakan seorang pemimpin perusahaan / proyek konstruksi harus mengetahui kemampuan dan ketrampilan pekerja agar dapat menunjang / meningkatkan kinerja SDM di perusahaan / proyek.

3. Variabel Kinerja yang sangat dipengaruhi pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan adalah mengutamakan prioritas kerja (X33). Hasil analisis keterkaitan Pengalaman kerja dengan Gaya Kepemimpinan sebesar 0,549 (cukup berpengaruh) dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki pekerja serta arahan yang baik dari seorang pemimpin, seorang pekerja dapat mengutamakan yang menjadi prioritas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja SDM.
4. Hasil analisis dengan korelasi berganda tentang pengaruh pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM Konstruksi didapat nilai sebesar 0,973 (sangat berpengaruh) dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki pekerja serta gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja SDM di perusahaan / proyek yang penulis tinjau.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran untuk menanggapi kesimpulan tersebut sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pengembangan penelitian tentang contoh gaya kepemimpinan apakah yang baik pada perusahaan tersebut sehingga kinerja SDM di perusahaan konstruksi tersebut dapat meningkat.

2. Perlu dilakukan pengembangan penelitian tentang pengaruh *grade* kontraktor terhadap kinerja sumber daya manusia proyek konstruksi.

### Daftar Pustaka

1. Fahmi, Irham (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
2. Siagian, Sondang P (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta
3. Manulang.(1984). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
4. Asri, Marwan. (1986). *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
5. Handoko, T. Hani. (1984). *Manajemen Edisi 2*.Yogyakarta : BPFE
6. Foster, Bill.(200)1. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM
7. Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Andi.
8. Ranupandojo, Heidjrachman Husnan, Suad. 1986. *Manajemen personalian*. Yogyakarta : BPFE.
9. Siagian, Sondang P. 2003. *Filsafat administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara
10. Terry, George R. 2001. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
11. Soetopo, Hendiyat. 1984. *Kepemimpinan dan supervise pendidikan*. Jakarta : Bina Aksara
12. Hasibuan. H. Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
13. Thoha, Miftah. 2004. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
14. Kartini kartono. 2005. *Pemimpin dan kepemimpinan Abnormal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

15. Arep, Ishak, dan Tanjung, Hendri. 2004. *Manajemen motivasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
16. Mangkunegara, A, Anwar Prabu 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
17. Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPF.
18. Mathis, Robert L. Jackson, John H. (peng. Bers.) ; Sadeli, Jimmy (penterj.); Hie, Bayu Prawira (penterj. Bers). 2001. *Manajemen sumber daya manusia buku I*. Jakarta : Salemba Empat.
19. Sastrohadiwiryono, B. Siswato. 2003. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
20. Panggabean, Mutiara Sibarani. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
21. Nawaai, Hadari. 2001. *Perencanaan sumber daya manusia untuk organisasi profit yang komperatif*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
22. Susanta, I Wayan Niko (2013). "*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada jasa Konstruksi di Denpasar*". Skripsi. Denpasar : Fakultas Teknik, Universitas Udayana.
23. Ainanur, Irda (2013). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM Konstruksi*". Skripsi. Pontianak : Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura.