

Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Perusahaan Konstruksi di Manokwari

Yudha D.P Anthoni*, Mayang K. F. Puteri, Indra Birawaputra,
Haryanto Pandapotan Pasaribu
Universitas Papua, Indonesia
Email: yudhapurasongka@gmail.com*

Abstrak

Keterbatasan tenaga kerja lokal yang terampil di Papua Barat menjadi kendala utama dalam penyelesaian proyek konstruksi. Minimnya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia, seperti peningkatan kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja, pada pihak penyedia jasa konstruksi turut menghambat upaya optimalisasi kinerja proyek. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja konstruksi di Kabupaten Manokwari. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi, sampel diambil secara *purposive* dari pekerja konstruksi di tiga perusahaan besar. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala *Likert* dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja pekerja konstruksi di Manokwari. Nilai *t* hitung kompetensi (2,066) lebih besar dari *t* tabel (2,017), mengindikasikan pengaruh positif yang signifikan. Meskipun loyalitas (*t* hitung 0,517) dan disiplin kerja (*t* hitung 0,641) secara individu tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan, ketiga variabel (*F* hitung 5,091 > *F* tabel 2,83) memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: SDM, Kinerja, Papua Barat

Abstract

*The limitation of skilled local labor in West Papua is a major obstacle in the completion of construction projects. The lack of attention to human resource development, including improvements in competence, loyalty, and work discipline by construction service providers, hinders the optimization of project performance. This study aims to analyze the effects of competence, loyalty, and work discipline on the performance of construction workers in Manokwari Regency. Using a quantitative method with a regression approach, samples were purposively taken from construction workers in three large companies. Data were collected through a Likert scale-based questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results indicate that competence is the most significant factor influencing the performance of construction workers in Manokwari. The *t* value for competence (2.066) is greater than the *t* table value (2.017), indicating a significant positive effect. Although loyalty (*t* value 0.517) and work discipline (*t* value 0.641) do not show significant effects individually, all three variables simultaneously (*F* value 5.091 > *F* table 2.83) provide a significant contribution to performance.*

Keywords: HR, Performance, West Papua

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan konstruksi, ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Nur Zakaria menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi dengan SDM berkualitas tinggi memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk menyelesaikan proyek tepat waktu dan sesuai anggaran (Zakaria dan Salman,

2019). Hal ini sangat penting di Papua Barat dikarenakan kondisi geografis yang menantang, keterbatasan infrastruktur dasar, dan kurangnya tenaga kerja lokal yang terampil. Pada tahun 2021, Kementerian PUPR mengalokasikan anggaran sebesar Rp. 3,36 triliun untuk pembangunan infrastruktur di Papua Barat (Birkom PUPR, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat banyak peluang bagi perusahaan konstruksi di Papua Barat. Namun untuk dapat memanfaatkan peluang tersebut, perusahaan konstruksi membutuhkan SDM yang berkualitas tinggi dan kompeten.

SDM yang kompeten dapat mengatasi berbagai tantangan dan meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur di Papua Barat. Tenaga kerja harus mampu bekerja sesuai jam kerja dan menghasilkan *output* yang maksimal. Tanpa tenaga kerja yang kompeten, perusahaan tidak akan mencapai hasil optimal. Aspek-aspek sumber daya manusia dalam diri pekerja terdiri atas Kompetensi, loyalitas, dan disiplin. Hal ini merupakan aspek-aspek krusial yang harus ada dalam diri pekerja, jika ketiga aspek ini telah terpenuhi, maka solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan fokus pada aspek SDM.

Kinerja sendiri merujuk pada kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2001) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja yang baik menghasilkan proyek konstruksi yang berkualitas (Mangkunegara, 2001). Namun, keterlambatan waktu, ketidaksesuaian mutu, dan pembengkakan biaya masih sering terjadi. Meningkatkan fokus pada aspek SDM menjadi solusi.

Penelitian oleh Zakaria dan Salman (2019) menunjukkan bahwa perusahaan konstruksi dengan sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi memiliki probabilitas lebih tinggi menyelesaikan proyek tepat waktu dan sesuai anggaran—suatu temuan penting yang relevan di Papua Barat, wilayah dengan tantangan geografis dan kekurangan tenaga kerja terampil. Namun, studi tersebut belum mengeksplorasi secara spesifik variabel kompetensi, loyalitas, dan disiplin sebagai pembentuk kinerja konstruksi dalam konteks lokal seperti Manokwari. Selain itu, penelitian Mandela (2023) di Sorong menemukan bahwa produktivitas tenaga kerja di lapangan dapat melampaui perencanaan hingga 60 %, menunjukkan bahwa pengelolaan SDM secara langsung berdampak signifikan terhadap efisiensi biaya dan waktu—namun penelitian itu tidak menganalisis pengaruh faktor personal SDM terhadap kinerja secara sistematis.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh signifikan SDM terhadap kinerja pekerja konstruksi di kabupaten Manokwari. Di mana penelitian ini dianggap penting karena pada umumnya, keuntungan dan efisiensi sering kali menjadi prioritas utama penyedia jasa konstruksi, sehingga aspek SDM terabaikan. Penelitian ini akan mencoba menemukan solusi untuk

memaksimalkan kinerja dan mencapai target tepat waktu dengan lebih banyak fokus pada aspek SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh aspek kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pekerja di perusahaan konstruksi yang berlokasi di Kabupaten Manokwari. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja dalam industri konstruksi di daerah tersebut.

METODE

Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif diterapkan, di mana analisis regresi digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi yang berada di Kabupaten Manokwari.

Bahan atau Materi Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner di tiga perusahaan konstruksi yang berada di Kabupaten Manokwari. Pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti. Populasi yang diteliti adalah karyawan tetap yang berperan sebagai tenaga profesional dan teknis di perusahaan-perusahaan konstruksi berskala menengah dan besar, sesuai dengan Peraturan LPJK N.10 Tahun 2013. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari tenaga profesional dan tenaga teknis yang diambil dari populasi yang telah ditentukan.

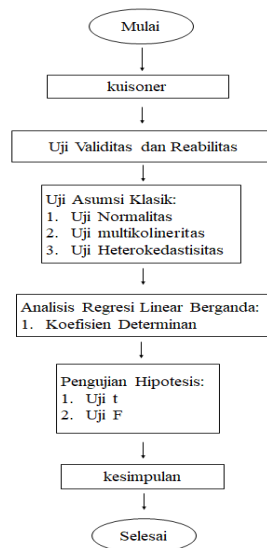
Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua kategori variabel yang dianalisis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi kompetensi, loyalitas, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yang diperhatikan adalah kinerja pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana ketiga variabel independen tersebut mempengaruhi kinerja pekerja dalam konteks perusahaan konstruksi di Kabupaten Manokwari.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang diterapkan mencakup beberapa langkah penting, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk menilai keakuratan instrumen yang digunakan. Setelah itu, analisis regresi linear

berganda akan dilaksanakan untuk mengungkapkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, analisis determinan akan digunakan untuk mengevaluasi kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dan uji F juga akan dilaksanakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh variabel-variabel tersebut. Semua analisis ini akan didukung oleh penggunaan perangkat lunak SPSS 25 dan Microsoft Excel untuk mempermudah pengolahan data.



Gambar 1. Bagan Alir Analisis Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini diterapkan untuk mengevaluasi keakuratan kuisoner yang digunakan. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai *rhitung* lebih dari nilai *rtabel*. Dengan demikian, validitas kuisoner dapat memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.645	0.294	Valid
	X1.2	0.534	0.294	Valid
	X1.3	0.550	0.294	Valid
	X1.4	0.600	0.294	Valid
	X1.5	0.524	0.294	Valid
	X1.6	0.484	0.294	Valid
	X1.7	0.564	0.294	Valid
	X1.8	0.388	0.294	Valid
Loyalitas (X2)	X2.1	0.647	0.294	Valid

Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja Pekerja Perusahaan Konstruksi di Manokwari

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X2.2	0.623	0.294	Valid
	X2.3	0.630	0.294	Valid
	X2.4	0.774	0.294	Valid
	X2.5	0.567	0.294	Valid
	X2.6	0.656	0.294	Valid
	X2.7	0.597	0.294	Valid
	X2.8	0.523	0.294	Valid
	X2.9	0.420	0.294	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0.783	0.294	Valid
	X3.2	0.528	0.294	Valid
	X3.3	0.717	0.294	Valid
	X3.4	0.496	0.294	Valid
	X3.5	0.632	0.294	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0.691	0.294	Valid
	Y.2	0.589	0.294	Valid
	Y.3	0.541	0.294	Valid
	Y.4	0.702	0.294	Valid
	Y.5	0.682	0.294	Valid

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur berbagai gejala yang diteliti. Sebuah variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa alat ini dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.645	0.6	Reliabel
Loyalitas (X2)	0.784	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.619	0.6	Reliabel
Kinerja Pekerja (Y)	0.752	0.6	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kompetensi, loyalitas, disiplin kerja, dan kinerja pekerja secara statistik memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian digunakan dengan akurat dan konsisten untuk mengukur variabel tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal. Kriteria yang digunakan untuk menilai normalitas adalah bahwa data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil uji ini penting untuk memastikan bahwa analisis statistik yang dilakukan dapat dianggap sah dan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig (2-tailed)
---	----------------	-----------------------

45	0.09	0.200
----	------	-------

Uji multikoloniaritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan bahwa variabel independen memiliki korelasi tinggi atau sempurna dalam model regresi. Deteksi multikoloniaritas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai tolerabilitas lebih dari 0,10 atau VIF kurang dari 10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikoliniertas

Model	Variabel	Tolerance	VIF
1	X1	0.518	1.932
	X2	0.342	2.924
	X3	0.574	1.743

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residual antara pengamatan dalam model regresi. Menurut kriteria yang digunakan, model dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Variabel	Sig.
1	(constant)	0.000
	X1	0.103
	X2	0.905
	X3	0.138

Hasil dari uji asumsi klasik yang telah dilakukan, data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak menunjukkan adanya masalah multikoloniaritas maupun heteroskedastisitas. Hal ini menandakan bahwa asumsi dasar analisis regresi terpenuhi, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan validitas yang baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui penggunaan analisis regresi linear berganda.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized B
1	(constant)	8.245
	X1	0.272
	X2	0.060
	X3	0.100

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,245 + 0,272X1 + 0,06X2 + 0,10X3$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 8,245 menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X1), Loyalitas (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja pekerja (Y) diperkirakan mencapai 8,245. Ini memberikan gambaran tentang kinerja dasar ketika semua variabel independen tidak berkontribusi.

2. Koefisien b_1 sebesar 0,272 menandakan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Artinya, Kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,272 unit untuk setiap peningkatan satu unit dalam kompetensi karyawan, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap sama.
3. Koefisien b_2 sebesar 0,06 menandakan bahwa variabel Loyalitas (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian, Kinerja pekerja akan meningkat 0,06 unit setiap kenaikan satu unit dalam loyalitas, asalkan variabel lain tidak berubah.
4. Koefisien b_3 sebesar 0,10 menandakan bahwa Disiplin Kerja (X3) berdampak positif terhadap kinerja pekerja. Dengan demikian, Kinerja pekerja akan meningkat 0,10 unit setiap kenaikan satu unit dalam disiplin kerja, asalkan variabel lain tidak berubah.

5.

Koefisien Determinan

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur dan memprediksi seberapa besar pengaruh dua variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.521	0.271	0.218	1.56398

Berdasarkan Tabel 7, nilai *R Square* yang didapat adalah 0,271. Hal ini menandakan bahwa sekitar 27,1% dari variasi kinerja pekerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi, yaitu Kompetensi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada kontribusi yang signifikan dari variabel-variabel tersebut, terdapat variabel di luar model yang juga memengaruhi kinerja pekerja perusahaan konstruksi di Manokwari.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tidak berubah. Untuk melakukan uji ini, nilai t hitung dan t tabel dibandingkan. Jika t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 5%, maka variabel independen tersebut dianggap mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig.	t tabel
Kompetensi	2.066	0.045	2.016692
Loyalitas	0.517	0.608	2.016692
Disiplin Kerja	0.641	0.525	2.016692

Berdasarkan Tabel 8. dapat dijelaskan dengan uji t dari masing-masing variabel yaitu:

1. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung 2,066, sedangkan nilai t tabel pada distribusi 5% adalah 2,016. Dengan membandingkan keduanya, terlihat bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($2,066 > 2,016$).
2. Variabel loyalitas memiliki nilai t hitung 0,517, yang lebih kecil dari t tabel 2,016, dan nilai signifikansi sebesar 0,608 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja.
3. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t 0,641, yang juga lebih kecil dari t tabel 2,016. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,525 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak mempengaruhi kinerja pekerja secara signifikan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan. Prosesnya membandingkan antara nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 9. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.357	3	12.452	5.091	0.004
Residual	100.287	41	2.446		
Total	137.644	44			

Menurut Tabel 9, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 5,091, yang lebih tinggi daripada nilai F tabel sebesar 2,83. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,004, yang jauh lebih rendah dari ambang batas 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil uji t ini menunjukkan bahwa hanya kompetensi dari ketiga variabel yang diteliti yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh fakta bahwa individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Variabel Loyalitas dan Disiplin Kerja, meskipun penting dalam konteks pekerjaan, tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam analisis ini dikarenakan Loyalitas dan disiplin kerja merupakan dua konsep fundamental dalam dunia organisasi, sering kali dipandang sebagai variabel yang saling mempengaruhi. Hubungan antara keduanya bukanlah sekadar korelasi sederhana, melainkan sebuah interaksi kompleks yang saling memperkuat. Karyawan yang loyal cenderung lebih disiplin karena mereka memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. Mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk

perusahaan karena mereka merasa menjadi bagian dari tim sehingga loyalitas dan disiplin kerja harus di laksanakan secara bersama.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pekerja. Artinya, jika kita mempertimbangkan ketiga variabel ini secara bersamaan dalam model regresi, mereka secara kolektif mempengaruhi kinerja pekerja dengan cara yang signifikan.

Pengaruh positif dan signifikan ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam Kompetensi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja akan menyebabkan perubahan yang terukur dalam kinerja pekerja. Dengan demikian, kebijakan atau intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan ketiga aspek ini dapat berpotensi meningkatkan kinerja pekerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis data yang dikumpulkan dan uji model regresi linear berganda adalah sebagai berikut; (1) Berdasarkan hasil Uji t, variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai thitung yang lebih besar dari t tabel ($2,066 > 2,017$), sehingga secara parsial variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Manokwari (2) Hasil Uji t untuk variabel Loyalitas (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari t tabel ($0,517 < 2,017$), yang berarti secara parsial variabel Loyalitas (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Manokwari. (3) Untuk variabel Disiplin Kerja (X3), hasil Uji t juga menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari t tabel ($0,641 < 2,017$), sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Manokwari. (4) Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel ($5,091 > 2,83$), sehingga variabel Kompetensi (X1), Loyalitas (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja di Manokwari.

REFERENSI

- Abdullah, Maman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Anam, Mochamad Choerul, and Ronny Durrotun Nasihien. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumberdaya Manusia Menggunakan Metode Diskriptif Dan Diskriminan Pada Proyek Konstruksi Di PT.X." *Publikasi Riset Orientasi Teknik Sipil (Proteksi)*: 48–56.

- Birkom PUPR. 2021. "Infrastruktur Papua Dan Papua Barat Terus Dibangun Kementerian PUPR, Dari Jalan Hingga Pemukiman." PUPR. https://sahabat.pu.go.id/eppid/page/kilas_berita/2272/Infrastruktur-Papua-dan-Papua-Barat-Terus-Dibangun-Kementerian-PUPR-Dari-Jalan-Hingga-Pemukiman (May 4, 2024).
- Dharmayanti, G. A. P. C., Adnyana, I. B. R., & Nugraha, M. A. (2020). Pengaruh Kinerja Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Proyek Konstruksi di Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 9(1), 45–56. <https://doi.org/10.24843/jts.2020.v09.i01.p05>
- Dewi, AA, Gusti Ketut Sudipta, and Dewi Setyowati. 2020. "Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi Di Kabupaten Badung." *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Rahmat. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5(1): 16–23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.
- Julian, Felix, and Jane Sekarsari. 2019. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Manajer Proyek Konstruksi." *Jurnal Mitra Teknik Sipil* 2(1): 67–76.
- Lambi, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *Yume: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 45–58. <https://doi.org/10.32531/yume.v3i1.3505>
- Mandela, W., & Sitepu, C. I. (2023). Analisis Waktu dan Biaya Berdasarkan Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Pembangunan Gedung KIR Kota Sorong. *Jurnal Karkasa*, 9(2), 30–35. <https://doi.org/10.32531/jkar.v9i2.468>
- Nehe, P., Akbar, M. A., Mustajab, D., Ibrahim, M. B. H., & Rasyid, A. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 444–460. <https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.552>
- Peraturan LPJK N.10 Tahun. 2013. 2013 Peraturan LPJK N.10 Tahun 2013.
- Putra, V. P. (2013). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pada Proyek Perumahan di Manokwari Papua Barat. *Jurnal Teknik Sipil*, 18(2), 123–134. <https://doi.org/10.31294/jts.v18i2.123>
- Sawor, P., Bajari, M., & Sylvia, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Sosial Papua Barat. *Cendekia Mandiri Business Journal*, 3(1), 562–572. <https://doi.org/10.32493/cmbj.v3i1.56>
- Sudipta, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. 2nd ed. Jakarta: Pustaka Binus.

Analisis Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap. Kinerja
Pekerja Perusahaan Konstruksi di Manokwari

- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: ALFABETA, CV.
- Tsauri, Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun. 2017. Tentang Jasa Konstruksi.
- Willy, Yohanes, and Dan Jane Sekarsari. 2020. "Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi." JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil 3(3): 523–32.
- Zakaria, Nur, and Syed Salman. 2019. "The Impact of Human Resource Management Practices on Project Success: A Case of Construction Firms in Malaysia." Journal of Construction in Developing Countries. SDM