

# PENGARUH KEBIJAKAN PROJECT MANAGER TERHADAP MOTIVASI TENAGA KERJA PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI

Nur Muhammad Firdaus Pratama<sup>1</sup>; Abdul Chalid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Teknik Sipil, Universitas Sangga Buana

<sup>1</sup>korespondensi: firdauspratma@gmail.com

## ABSTRAK

Sistem pelaksanaan proyek konstruksi akan terwujud dan sesuai tergantung dari kebijakan proyek manajemen dengan apakah tenaga kerja memiliki semangat kerja atau tidaknya. Kebijakan manajemen proyek ini dirancang untuk memberikan kerangka kerja yang kokoh dan terstruktur untuk memastikan keberhasilan implementasi proyek, dengan fokus pada pencapaian tujuan proyek, keberlanjutan, dan kepuasan pelanggan. Kebijakan ini menggabungkan pendekatan manajemen yang holistik dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menciptakan dasar operasional yang baik dan memastikan bahwa semua aspek manajemen proyek dikelola dengan baik, mengarah pada keberhasilan proyek secara keseluruhan. Proyek yang dilaksanakan oleh manajer proyek bekerja dalam pelaksanaan kegiatan dan mengetahui hubungan antara kebijakan manajer proyek dengan motivasi bekerja di tim konstruksi PT. SMCC Utama Indonesia proyek MRT CP203. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis korelasi kuantitatif, dengan analisis data menggunakan analisis parametrik. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik 70 item untuk kedua variabel tersebut. Populasi penelitian adalah tenaga kerja lapangan, dengan sampel menggunakan proporsional stratified random sampling. Dari hasil total pengolahan data, terdapat 96% kebijakan manajer proyek yang diklasifikasikan sebagai cukup baik, sementara motivasi bekerja tenaga kerja konstruksi juga sebesar 96% yang juga diklasifikasikan sebagai cukup baik. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa kebijakan project manager berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja tenaga konstruksi pada kebijakan project manager proyek MRT, yang tergambarkan dalam analisis regresi  $Y = 15,125 + 0,350X$ . Ini berarti jika kebijakan project manager (X) naik 1 satuan, maka motivasi kerja tenaga kerja konstruksi (Y) akan naik pula sebesar 0,350.

*Kata kunci: Kebijakan Proyek Manajer, Motivasi Tenaga Kerja, Konstruksi*

## ABSTRACT

The construction project implementation system will be realized and appropriate depending on the project management policy and whether the workforce has work enthusiasm or not. This project management policy is designed to provide a robust and structured framework to ensure successful project implementation, with a focus on achieving project objectives, sustainability, and customer satisfaction. This policy incorporates a holistic and sustainable management approach. This research aims to create a good operational basis and ensure that all aspects of project management are managed well, leading to overall project success. Projects implemented by project managers work in implementing activities and knowing the relationship between project manager policies and motivation to work in the PT construction team, SMCC Utama Indonesia MRT CP203 project. The research method used in this research is the quantitative correlation analysis method, with data analysis method used being parametric analysis. Using data collection techniques for these two variables, 70 items, the population of this research is field workers. The sample used in this research was proportional stratified random sampling. From the total results of data processing, it was found that 96% of the project manager's policies were classified as quite good, while the work motivation of construction workers was 96%, also classified as quite good. From the results of the regression calculations, the project manager's policy has a significant effect on the work motivation of construction workers on the MRT project manager's policy as depicted in the regression analysis  $Y = 15.125 + 0.350X$  which has the value that if the project manager's policy (X) increases by 1 unit, the work motivation of construction workers (Y) will also increase by 0.350.

*Keywords: Project Manager Policy, Workforce Motivation, Construction*

## PENDAHULUAN

Dalam suatu proyek konstruksi di sebuah perusahaan jasa konstruksi baik nasional

maupun multinasional mempunyai beberapa layanan diantaranya jasa konstruksi perencanaan, pekerjaan konsultansi

konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi [1]. Layanan ini terkait dengan Undang-Undang (UU) No. 18 Tahun 1999 Tentang Pekerjaan [2]. Langkah selanjutnya setahun setelah dikeluarkannya keputusan pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Asosiasi Jasa Konstruksi [3], Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Pekerjaan [4] dan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Pekerjaan [5]. Sementara pekerjaan konstruksi itu sendiri didefinisikan merupakan sebagai keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan perencanaan atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrik, dan tata lingkungan masing-masing beserta keseluruhan pembangunan, untuk membangun suatu bangunan atau bentuk fisik lain [6].

Dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugas perusahaan, *project manager* atau pimpinan proyek (PM) menempati kedudukan sebagai figur sentral. Di tangan para PM lah terletak kemungkinan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan proyek konstruksi, serta di tangan mereka pulalah tergantung masa depan karir perusahaan terhadap owner dan tenaga kerja konstruksi yang menjadi tumpuan harapan keluarga dan anak-anaknya.

Sumber daya manusia seperti manajer proyek diperlukan untuk pelaksanaan proyek atau pekerjaan konstruksi, dan disini manajer harus mengarahkan tugas dari perencanaan ke

pengelolaan pekerjaan dan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi [7]. Manajer proyek harus memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam kompetensi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga selama proses konstruksi diharapkan pekerjaan konstruksi dapat diselesaikan tepat waktu, dengan kualitas yang tepat dan benar [8]. nilai . Dan semua ini tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusia, termasuk sumber daya manusia dalam posisi manajer proyek.

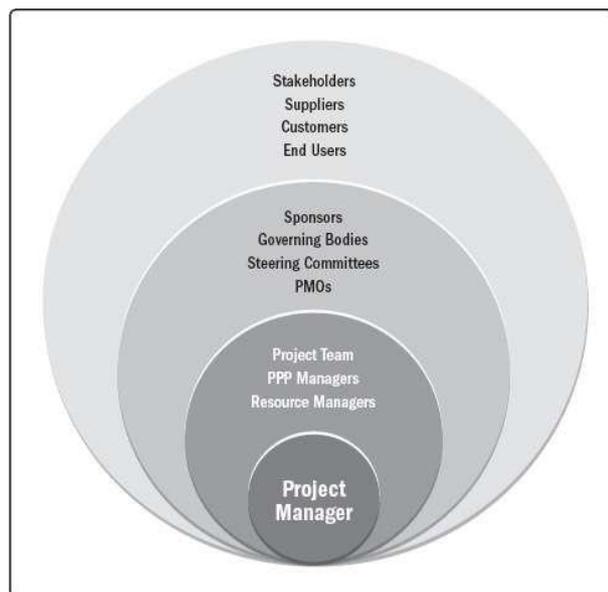
Perusahaan dengan proyek konstruksi merupakan sesuatu yang sangat penting, sebab dengan proyek konstruksi ini, karyawan atau tenaga kerja konstruksi sadar fokus dalam mengembangkan teknologi dan pengetahuan dalam membangun bangunan untuk mewujudkan desain dengan kepribadian diri yang kuat yang sedia untuk bekerja di mana saja [9]. Oleh karena itu, perusahaan dengan manajer proyek harus menginternalisasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap ini dan kemudian menerapkannya di lapangan mulai dari perencanaan pekerjaan konstruksi hingga penyelesaian [10].

Di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang maha penting itu para *project manager* (PM) mempunyai tugas-tugas pokok antara lain bahwa ia harus mampu dan cakap merencanakan, mengevaluasi, mengontrol, mengkomunikasi pelaksanaan dan manajemen kegiatan pelaksanaan di lapangan. Dengan kata lain, bahwa agar para PM mampu menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya ia terlebih dahulu hendaknya

memahami dengan seksama hal-hal yang bertalian dengan proses pelaksanaan konstruksi. Menurut literatur “*A guide to the Project Management Body Of Knowledge*” dari *Project Management Institute (PMI) Global Standard* di simpulkan bahwa PM adalah seorang pemimpin proyek atau manajer operasi yang berperan, bertugas, dan bertanggung jawab sebagai: perencana (*planner*), pengorganisasi (*organizer*) pelaksana (*executor*), dan pengendalian serta pengawasan (*control and supervision*)”

Proses pelaksanaan konstruksi tersusun atas sejumlah komponen atau unsur yang saling

berinterelasi dan berinterdependensi satu sama lain. Diantara komponen-komponen utama yang selalu akan terdapat dalam setiap proses pelaksanaan itu ialah; tenaga kerja, tujuan dan *project manager*. Undang–Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 1999, menunjukkan bahwa jasa konstruksi atau kontraktor merupakan salah satu kegiatan dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional.



Gambar 1 : Contoh lingkup pengaruh manajer proyek

Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen yang efektif memerlukan dukungan para pekerja konstruksi, termasuk yang mengutamakan kualitas aset perusahaan dan daya saing [11]. Jadi modifikasi kebijakan dapat dimaknai sebagai bentuk perubahan atau inovasi yang

diberikan oleh PM dalam proses pelaksanaan proyek konstruksi yang dapat diamati dari berbagai aspek, yaitu: variasi dalam memimpin (*knowledge*), modifikasi dalam penggunaan kemampuan (*skill*), dan modifikasi dalam hubungan antara PM dengan tenaga kerja (*attitude*). Oleh karena itu penulis mengambil judul “PENGARUH KEBIJAKAN PROJECT MANAGER (PM)

## TERHADAP MOTIVASI TENAGA KERJA PADA PELAKSANAAN PEKERJAAN KONSTRUKSI ”

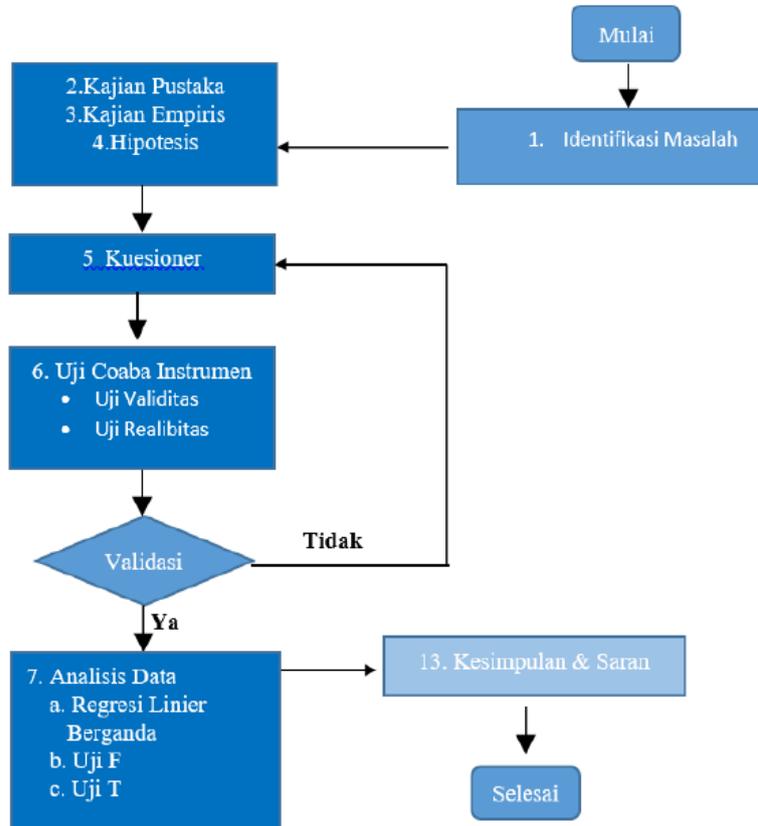
### **METODE**

Objek penelitian ini adalah main kontraktor PT Sumitomo Mitsui Construction Co. dan Hutama Karya Join Venture (SMCC-HK JV), Dalam metode penelitian, pengaruh kebijakan pengelola manajer proyek terhadap motivasi tenaga kerja dalam pelaksanaan proyek konstruksi ini diuji dengan pendekatan kuantitatif, karena Karena lewat pendekatan ini peneliti bisa menyampaikan secara deskriptif berupa kata-kata tertulis dari hasil pengamatan dan penelitian ini telah dibuat hipotesis. Hal ini menurut [12], yaitu penelitian yang mengembangkan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk secara akurat menggambarkan keadaan pada saat penelitian dilakukan. Analisis statistik deskriptif digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini; Hal ini memungkinkan peneliti untuk menyusun gambaran lengkap tentang hubungan dan korelasi antara variabel penelitian dari data yang dikumpulkan dalam kuesioner sampel. Mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status subjek penelitian saat ini adalah contoh metodologi penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja proyek MRT CP 203 ada 8 perusahaan yaitu 1. PT.SMCC-HK JO; 2. HK.Scope; 3.

PT. Bauer; 4. PT. BPL; 5. PT. Nittoc; 6. PT. SNK; 7. PT.SJM; 8. PT. BAP. Dalam penelitian ini diuji coba pada instrument penelitian dengan 48 sampel responden, apabila uji coba instrument penelitian ini valid dan realible maka dilanjut ke analisa data. Untuk tujuan penelitian ini, diperkirakan bahwa sampel yang dipilih akan terdiri dari main kontraktor dan subkontraktor yang mengerjakan proyek mrt cp203, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa sampel yang dipilih akan memenuhi tujuan pengujian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [12]. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [12].

Terdapat 2 variabel Independent dan Dependent yaitu Independent Pengaruh Kebijakan Project Manager (PM) serta Dependent Motivasi Tenaga Kerja Konstruksi. Untuk Teknik analisis data kuantitatif dapat dibagi menjadi beberapa tahap, yaitu tahap uji coba instrumen penelitian (uji validitas dan uji realibilitas), apabila datanya sudah realiable maka di lanjutkan ke analisis data yaitu dengan menguji normalitas, T dan Z Score, Homogenitas, Regresi, Korelasi.

untuk lebih jelas penelitian ini, maka alur penelitian dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 : Alur Penelitian

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, kedua data tersebut adalah: data Primer yaitu Peneliti menggunakan angket tertutup untuk mengumpulkan data dari responden yang meliputi seluruh perwakilan yang terlibat dalam Proyek MRT CP 203 (responden hanya memilih 1 jawaban dari 5 pilihan dari jawaban yang diberikan) dan Data Sekunder yaitu informasi yang sebelumnya telah dikumpulkan; informasi ini berasal dari berbagai sumber antara lain buku, referensi, jurnal, praktisi *expert* dan temuan penelitian sebelumnya Kuesioner ini disebarakan kepada

117 orang yang merupakan tenaga kerja proyek MRT kemudian bertambah menjadi 357 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket pernyataan. Jumlah butir angket uji coba sebanyak 70 butir pertanyaan dan yang valid sebanyak 68 butir pernyataan X dan Y. Dan keterangan X yang valid sebanyak 38 butir dengan nilai reliabilitas 0,913 untuk variabel X serta 0,898 untuk variabel Y yang keduanya tergolong kriteria tinggi di ujikan pada program SPSS Versi 26.

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,913	40	,898	30

Gambar 3: Nilai Reliabilitas X dan Y

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data yang mengacu pada kecenderungan data untuk mendeskripsikan

data dengan mencari skor terbesar yang diraih oleh responden dalam suatu data

Tabel 1: Kategori data hasil penelitian

Kriteria	Ketentuan
Sangat Tinggi	$> \bar{X} + 1,5 SD$
Tinggi	$\bar{X} + 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 1,5 SD$
Cukup	$\bar{X} - 0,5 SD < X \leq \bar{X} + 0,5 SD$
Kurang Baik	$\bar{X} - 1,5 SD < X \leq \bar{X} - 0,5 SD$
Sangat Kurang	$< X - 1,5 SD$

Sumber : Buku Catatan Statistik. Uji normalitas untuk uji prasyarat analisis dan untuk uji hipotesis menggunakan Korelasi *Product Pearson* (PPM) dan uji koefisien Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecenderungan variabel kebijakan project manager pada kategori Cukup Baik. Hal ini berarti sebagian besar tenaga kerja proyek konstruksi MRT CP 203 dalam penelitian ini menilai kebijakan project manager dapat

dikatakan cukup baik atau cocok dengan keinginan tenaga kerja. Dapat dilihat pada tabel kecenderungan nilai tenaga kerja dalam mengisi butir soal pernyataan dalam angket sebagai berikut:

Tabel 2: Distribusi frekuensi masing-masing kelas interval variabel X

Kategori	Skor	F	%
Sangat baik	$> 202,5$	0	0%
Baik	157,5 - 202,5	65	18%
<b>Cukup baik</b>	<b>112,5-157,5</b>	<b>276</b>	<b>77%</b>
Kurang baik	67,5 - 112,5	16	14%

Kategori	Skor	F	%
Sangat kurang	< 67,5	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>357</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang sudah di olah,2023

Kecenderungan variabel motivasi tenaga kerja proyek konstruksi MRT CP203 pada kategori cukup baik. Hal ini berarti sebagian tenaga kerja proyek konstruksi MRT CP203 dalam penelitian ini memberikan hasil motivasi

bekerja yang cukup baik. Dapat dilihat pada tabel kecenderungan nilai motivasi tenaga kerja dalam menjawab soal pernyataan sebagai berikut:

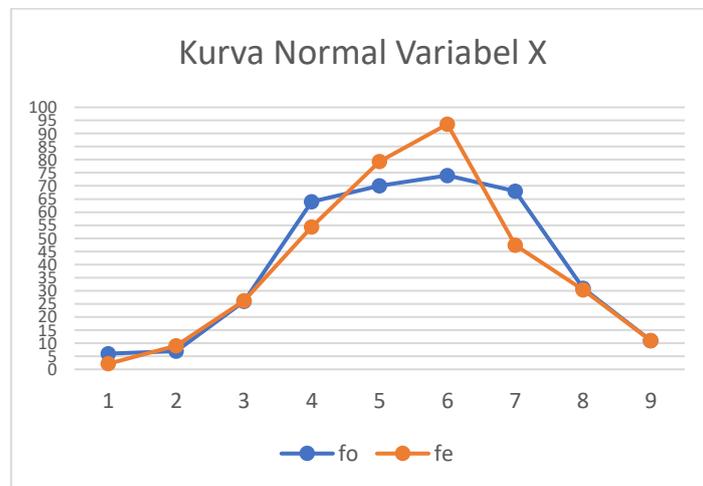
**Tabel 3: Distribusi frekuensi masing-masing kelas interval variabel Y**

Kategori	Skor	F	%
Sangat baik	> 147,75	0	0%
Baik	114,92 - 147,75	110	31%
<b>Cukup baik</b>	<b>82,1 - 114,92</b>	<b>233</b>	<b>65%</b>
Kurang baik	49,25 – 82,1	14	4%
Sangat kurang	< 49,25	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>357</b>	<b>100%</b>

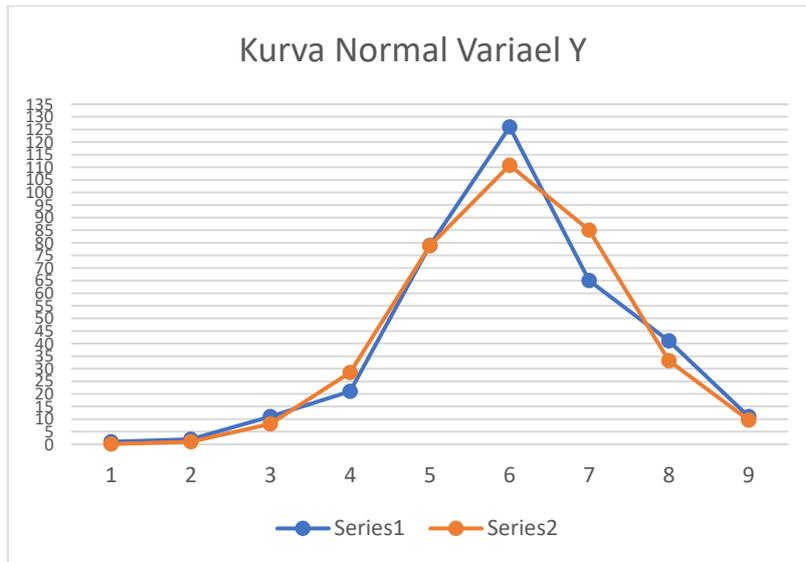
Sumber : Data Primer yang sudah di olah,2023

Untuk uji normalitas, menggunakan nilai *chi kuadrat*. *Chi kuadrat* hitung untuk variable X dan Y adalah *chi kuadrat* hitung < *chi kuadrat*

tabel dengan taraf signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan kedua variabel penelitian adalah berdistribusi normal.



**Gambar 4: Sebaran distribusi frekuensi variabel X**



Gambar 5: Sebaran distribusi frekuensi variabel Y

Pengujian korelasi yang ada pada penelitian ini diuji dengan analisis statistik yaitu Korelasi *Pearson Product Momen*. Hipotesis penelitian ini menduga “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kebijakan Project Manager terhadap Motivasi Tenaga Kerja”.

Berdasarkan hasil analisis korelasi PPM menggunakan bantuan program *Microsoft Excel 2016* diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,451$ . Berdasarkan nilai interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.5)  $r_{xy}$  untuk penelitian ini tergolong **cukup kuat**. Dengan begini, maka hipotesis **Ho ditolak dan Ha diterima** sehingga “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan project manager terhadap motivasi tenaga kerja konstruksi proyek mrt cp203”

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap Y. Setelah diperoleh nilai koefisien tingkat hubungan ( $r_{xy}$ ) dalam analisis data sebelumnya, maka

rumus koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r_{yx} \times 100\% \\
 &= 0,451^2 \times 100\% \\
 &= 20,38\%
 \end{aligned}$$

Maka dari itu didapat koefisien determinasi atau besaran kontribusi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar **20,38 %**, nilai ini mengartikan faktor-faktor yang berkontribusi dalam pencapaian kebijakan project manager dan sisanya 79,62 % merupakan faktor lainnya seperti faktor k3, sarana dan prasarana bekerja, konsultan dan lainnya.

Besarnya nilai efektif dari variabel ini maka Project Manager (PM) dan pihak owner tetap perlu memperhatikan motivasi bekerja tenaga kerja yang mungkin lebih meningkatkan fasilitas prasarana dan sarana, memantapkan gambar konstruksi, K3 dan perlengkapan lain yang menunjang proses bekerja dalam pelaksanaan konstruksi karena dapat meningkatkan hasil motivasi bekerja tenaga kerja konstruksi.

Penelitian ini membuktikan bahwa kebijakan project manager cukup baik dalam meningkatkan motivasi bekerja tenaga kerja konstruksi.

### **Homogenitas Variansi Populasi**

Homogenitas ialah untuk pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Dalam uji ini agar hasilnya homogen dengan syarat yaitu  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai  $F_{hitung} = 1,660$  dan  $F_{tabel} = 1,190$  maka dapat disimpulkan bahwa sampel homogen pada taraf kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan 356. Variansi Gabungan dengan hasil hasil perhitungan Diperoleh Chi Kuadrat hitung (5,698) sedangkan Chi Kuadrat tabel (5,991) Karena Chi kuadrat hitung < Chikuadrat Maka dapat disimpulkan " Bahwa Sampel Berasal dari Populasi Homogen "

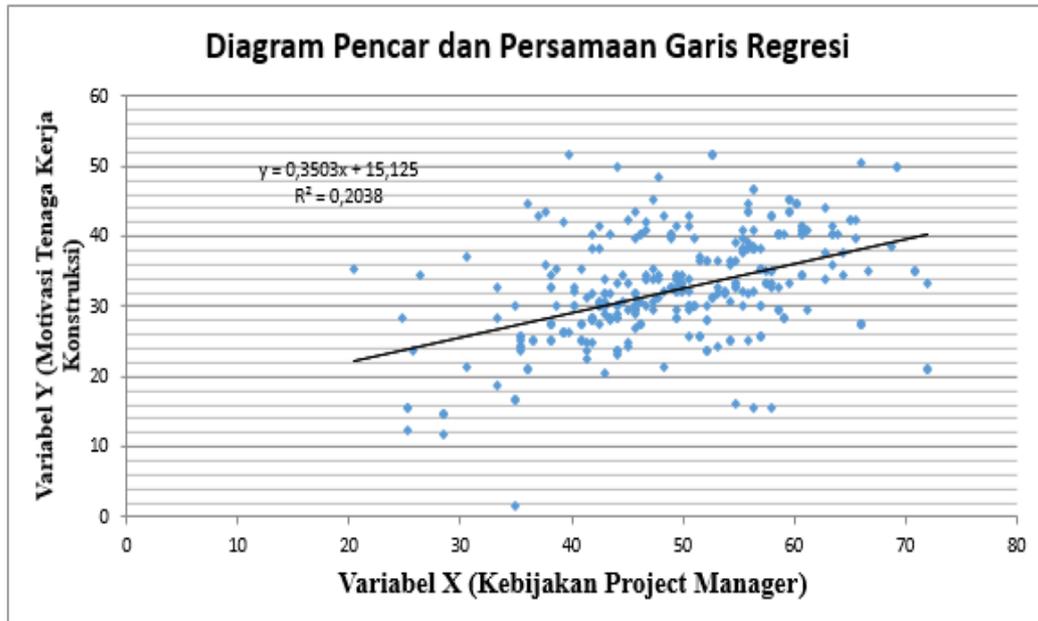
### **Linieritas Regresi Y atas X**

Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Ini

biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dalam uji ini agar hasilnya linier dengan syarat  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan di lihat pada tabel analisis variansi model regresi (ANAVA) nilainya yaitu  $F_{hitung} = 2,923$  dan  $F_{tabel} = 3,874$  artinya regresi linier diterima atau berpola linier. Serta untuk arah regresi nyata dengan syarat  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka nilainya  $F_{hitung} = 90,886$  dan  $F_{tabel} = 3,868$  artinya arah regresinya nyata dengan tingkat kepercayaan 95% dengan Pers Regresi Y atas X yaitu :

$$\hat{Y} = 15,125 + 0,35 X$$

Artinya jika gaya mengajar guru (X) naik 1 satuan maka motivasi belajar siswa (Y) akan naik pula sebesar 0,35. Jadi hipotesis bahwa model regresi linier sederhana Y atas X dapat di terima dan koefisien regresi dalam regresi tersebut dapat di gunakan untuk menganalisis dan menyimpulkan ketergantungan Y atas X. Dengan demikian motivasi belajar (Y) dependen terhadap gaya mengajar (X).



Gambar 6: Diagram Pencar Regresi Uji Hipotesis

Ha (alternatif) Diterima: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kebijakan project manager (PM) terhadap motivasi tenaga kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi". Dan H0 di tolak: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengaruh kebijakan project manager (PM) terhadap motivasi tenaga kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi.

Dapat di buktikan dari perhitungan dengan menggunakan rumus product moment, dengan tolak ukur korelasi klasifikasi Guilford dalam Riduan di peroleh harga  $r = 0,451$  (korelasi cukup kuat),  $T \text{ hitung} = 9,53 > T \text{ tabel}_{(0,95)(355)} = 1,649$  (signifikan) dan koefisien deteminasi  $KD = 20,38\%$

Hasil perhitungan analisis tersebut dapat di artikan mendukung hipotesis bahwa kebijakan project manager sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi tenaga kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi, dengan

pengaruh sebesar 20,38% dan sisanya sebesar 79,62% merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi tenaga kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel-variabel bebas lain diluar kebijakan project manager yang tidak diteliti pada penelitian ini yang mungkin memberikan kontribusi lebih besar dalam menentukan motivasi tenaga kerja.

## KESIMPULAN

Gambaran umum kebijakan project manager yang dilakukan oleh pimpinan proyek masuk kedalam kategori cukup baik dengan uji kecendrungan kriteria rendah 16 orang 4%, kriteria sedang 276 orang 77% dan kriteria tinggi 65 orang 18% , artinya pimpinan proyek atau project manager di proyek MRT CP 203 sudah memberikan kebijakan yang cukup sesuai.

Gambaran umum motivasi bekerja tenaga kerja dalam proyek yang dilakukan oleh para

pekerja tergolong kategori cukup baik, motivasi tertinggi terdapat pada motivasi *physiological need* kebutuhan fisiologis sebesar 75% dan *Esteem needs* sebesar 75%

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kebijakan project manager dengan motivasi tenaga kerja konstruksi korelasi cukup kuat dengan persentase sebesar 20,38 %.

Pada penelitian pendidikan ini, peneliti ingin mengemukakan beberapa rekomendasi. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai pimpinan proyek atau *project manager (PM)*, dituntut untuk mampu menjalankan organisasi perusahaan dan berupaya menciptakan proses bekerja dalam situasi bekerja yang baik dan sesuai harapan, agar proses pelaksanaan konstruksi menjadi efektif dan harapan sistem organisasi tercapai.
2. Diharapkan PM dapat membangkitkan motivasi tenaga kerja, tenaga kerja bisa menciptakan suasana atau iklim bekerja yang membuat tenaga kerja termotivasi untuk bekerja salah satunya mengevaluasi pekerjaan setiap hari, minggu dan bulan.
3. Untuk project manager proyek mrt cp 203, agar selalu memperhatikan tenaga kerja melalui staf-stafnya dalam proses pelaksanaan konstruksi dengan memberikan penguatan, variasi, bertanya, penyampaian *tool box meeting* (tbm) dan evaluasi pekerjaan serta contoh

dari staf-stafnya pm tauladan yang bisa diikuti oleh tenaga kerja.

4. Untuk perusahaan PT. SMCC dan PT. HK hendaknya lebih memperhatikan PM dan staff-staffnya dengan cara memfasilitasi sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menyalurkan bakat skill yang masih belum tersalurkan dengan baik dan mendukung tenaga kerja untuk membangkitkan prestasi kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. F. M. Kahar, "Penyelesaian Sengketa Dalam Kontrak Kerja Konstruksi Di Maluku Utara," 2018.
- [2] Peraturan Uu Ri, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Pengelolaan Sampah," 2008.
- [3] I. Wideasanti, "Analisa Komparatif Terhadap Sertifikasi Tenaga Ahli Konstruksi Menurut Pp 28 Tahun 2000 Dengan Pp 04 Tahun 2010," *Pros. Semnastek*, 2017.
- [4] S. Hardjomuljadi, "Peran Penilai Ahli Dalam Penanganan Kegagalan Bangunan Dan Kegagalan Konstruksi (Menurut Uu No 18 Tahun 1999 Jo Pp 29 Tahun 2000)," *Konstruksia*, Vol. 6, No. 1, 2017.
- [5] W. L. Hutasoit, "Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Bkd Kota Samarinda Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 30 Tahun 2013," *Leg. J. Ilm. Ilmu Huk.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 67–79, 2017.
- [6] J. L. E. Manuputty And S. Sudradjat, "Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan Badan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi: Studi Kasus Pada Pt. Anugerah Abba Prakarsa," *J. Ilm. Akunt. Kesatuan*, Vol. 6, No. 3, Pp.

- 205–216, 2018.
- [7] N. Heryana *Et Al.*, *Pengantar Manajemen Proyek*. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- [8] R. Belferik *Et Al.*, *Manajemen Proyek: Teori & Penerapannya*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- [9] M. A. Sulistiawan And A. A. Hernata, “Penerapan Sistem Manajemen Mutu Berdasarkan Iso 9001: 2015 Pada Proyek Pembangunan Gedung Fraksi Dprd Kabupaten Kudus,” 2023, *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.
- [10] D. K. Sawlani, M. Se, I. G. So, S. Se, M. B. A. Asnan Furinto, And I. M. Hamsal, *Competitive Advantage: E-Crm, Project Innovation, Project Organizational Culture, Dynamic Capabilities*. Scopindo Media Pustaka, 2021.
- [11] A. Iswandi, “Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ilmu Hukum, Hum. Dan Polit.*, Vol. 1, No. 3, Pp. 280–288, 2021.
- [12] B. Mudjiyanto, “Tipe Penelitian Eksploratif Komunikasi,” *J. Stud. Komun. Dan Media*, Vol. 22, No. 1, Pp. 65–74, 2018.