PAMJou
Patria Artha Manajemen Journal

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI TIM, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN KONTRAKTOR DI KABUPATEN NABIRE PROVINSI PAPUA TENGAH

CHRISTIANUS IRIANTO ROMBE
CV. Dodo Yoni
iriantorombe@gmail.com

RIDWAN
Program Pascasarjana, Patria Artha University
ridwanpatria@yahoo.co.id

ABSTRACT

Labor productivity is a crucial factor determining the successful execution of construction projects. Various challenges faced by contractor companies in Nabire Regency—such as suboptimal project leadership, communication difficulties, and inconsistent work culture practices are believed to impact labor productivity levels. This study aims to assess the influence of project leadership, team communication, and work culture on labor productivity within contractor companies in Nabire Regency, Central Papua Province.

This study employs a quantitative approach using a survey method. The study population consists of 174 workers from seven contracting companies in Nabire Regency. A census sampling method was used, meaning all members of the population served as respondents. Of the 174 questionnaires distributed, 159 were returned and deemed suitable for analysis. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software, following preliminary tests for validity, reliability, and classical assumptions.

Research indicates that project leadership has a positive and significant impact on labor productivity. Work culture also contributes positively and significantly to labor productivity. Conversely, team communication does not show a significant influence on labor productivity. Viewed collectively, project leadership, team communication, and work culture exert a significant influence on labor productivity. The coefficient of determination (R^2) of 0.357 indicates that 35.7% of the variation in labor productivity can be explained by these three variables, while the remaining 64.3% is influenced by factors outside the research model.

This study indicates that labor productivity in contracting companies can be enhanced by strengthening the quality of project leadership and fostering a positive work culture. Therefore, companies need to improve the competence of project leaders and reinforce work discipline, responsibility, teamwork, and a results-oriented mindset to support sustainable project success.

Keywords: *project leadership, team communication, work culture, workforce productivity*

ABSTRAK

Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi. Berbagai kendala yang masih ditemui pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, antara lain kepemimpinan proyek yang belum optimal, kesulitan dalam komunikasi kerja, serta penerapan budaya kerja yang belum seragam, diperkirakan memengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah.

Peneltian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 174 pekerja dari tujuh perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Dari 174 kuesioner yang didistribusikan, hanya 159 yang kembali dan layak untuk dianalisis. Informasi dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda lewat program SPSS, setelah sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan proyek memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Budaya kerja juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya, komunikasi tim tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Bila dilihat secara keseluruhan, kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357 mengindikasikan bahwa 35,7% variasi produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 64,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor dapat dilakukan melalui penguatan kualitas kepemimpinan proyek dan pengembangan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kompetensi pimpinan proyek, memperkuat disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta orientasi pada hasil guna mendukung keberhasilan proyek secara berkelanjutan.

Kata Kunci: kepemimpinan proyek, komunikasi tim, budaya kerja, produktivitas tenaga kerja

PENDAHULUAN

Sektor konstruksi memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan konektivitas wilayah, dan mendukung pemerataan pembangunan. Di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, pembangunan infrastruktur seperti jalan, jembatan, drainase, dan fasilitas publik terus dilakukan untuk menunjang pembangunan daerah.

Perkembangan tersebut meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja konstruksi yang produktif dan berkualitas agar proyek dapat diselesaikan sesuai target waktu, biaya, dan mutu yang ditetapkan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proyek konstruksi. Produktivitas yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja, menjaga kualitas hasil pekerjaan, serta mengurangi keterlambatan dan pemborosan biaya. Namun, pelaksanaan proyek konstruksi di Kabupaten Nabire masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan tenaga kerja terampil, kendala distribusi material, kondisi geografis dan cuaca, serta koordinasi kerja yang belum optimal.

Berdasarkan observasi awal peneliti, beberapa permasalahan yang ditemukan meliputi keterlambatan pekerjaan akibat lemahnya koordinasi, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan proyek dan tenaga kerja, rendahnya kedisiplinan, serta kurangnya pemahaman terhadap instruksi kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kesalahan pekerjaan, pekerjaan ulang (*rework*), dan ketidaksesuaian dengan target penyelesaian proyek. Permasalahan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Terdapat tiga faktor yang diduga memengaruhi produktivitas tenaga kerja, yaitu kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja. Kepemimpinan proyek yang

efektif diperlukan untuk memberikan arahan, mengambil keputusan, mengawasi pekerjaan, dan memotivasi tenaga kerja. Komunikasi tim yang baik mendukung penyampaian instruksi, koordinasi, dan kerja sama antaranggota tim. Sementara itu, budaya kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama, dapat mendorong tenaga kerja melaksanakan tugas secara efektif dan konsisten.

Meskipun penelitian mengenai produktivitas tenaga kerja telah banyak dilakukan, kajian yang secara bersamaan menganalisis pengaruh kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, masih relatif terbatas. Karakteristik wilayah dan tantangan pelaksanaan proyek konstruksi di daerah ini menjadikan penelitian tersebut penting untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, baik secara parsial maupun simultan, pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan pengelolaan tenaga kerja dan mendukung keberhasilan pelaksanaan proyek konstruksi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan Proyek

Menurut Arifin et al. (2022), Kepemimpinan pada proyek konstruksi merupakan elemen kunci

yang dapat meningkatkan performa tenaga kerja serta keberhasilan proyek dengan cara mengelola secara efisien dan inovatif**.**

Menurut Veithzal Rivai (2020), indikator kepemimpinan mencakup kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, serta rasa tanggung jawab pemimpin. Indikator-indikator tersebut relevan untuk diterapkan dalam konteks kepemimpinan proyek karena mencerminkan peran utama seorang pemimpin dalam mengelola tim proyek. Indikator kepemimpinan proyek sebagai berikut :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

   Pada proyek konstruksi, keputusan sering diperlukan pada situasi seperti penundaan pekerjaan, perubahan desain, kekurangan material, atau kendala teknis di lapangan. Pemimpin yang mampu mengambil keputusan secara efektif akan memastikan proyek berjalan sesuai rencana.

b. Kemampuan Memotivasi Tenaga Kerja

   Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan semangat bagi karyawan. Motivasi dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, memperhatikan kebutuhan karyawan, memberikan arahan yang jelas, serta menunjukkan contoh perilaku kerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

c. Kemampuan Memberikan Arahan Kerja

Merupakan kemampuan pemimpin proyek dalam memberikan instruksi, petunjuk, dan pembagian tugas secara jelas agar tenaga kerja memahami pekerjaan serta dapat melaksanakan tugas sesuai tujuan dan target proyek.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kecakapan tersebut mengindikasikan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam memantau pelaksanaan, memimpin tim, menyalurkan tugas berdasarkan keahlian, dan menjamin semua pekerja mematuhi standar serta target yang ditetapkan.

e. Tanggung Jawab Pemimpin

Kewajiban seorang pemimpin mencakup kesediaannya menanggung keputusan, hasil kerja tim, serta keberhasilan atau kegagalan suatu proyek. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab akan memperlihatkan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, menjadi contoh positif bagi bawahan, dan berupaya menyelesaikan masalah secara profesional.

2. Komunikasi Tim

Menurut Effendy (2019), komunikasi merupakan proses pengiriman pesan dari komunikator kepada komunikan lewat media tertentu dengan tujuan menghasilkan efek tertentu. Dalam konteks tim kerja, efek itu tidak hanya mencakup pemahaman informasi, melainkan juga perubahan sikap serta perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi.

Simbolon et al. (2026) menemukan bahwa komunikasi

internal yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja tim dengan menyelaraskan informasi dan mengurangi kesalahan.

3. Budaya Kerja

Menurut Wibowo (2021), budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang- ulang oleh anggota organisasi, yang selanjutnya menjadi nilai bersama dan memengaruhi cara kerja serta kinerja masing- masing individu. Pandangan ini menegaskan bahwa budaya kerja terbentuk melalui proses pembiasaan yang berlangsung terus- menerus hingga menjadi karakter organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2022), budaya kerja adalah kumpulan nilai yang dipercayai, dipelajari, dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai acuan dalam berperilaku demi mencapai sasaran organisasi. Dengan demikian, budaya kerja mencerminkan dimensi nilai yang signifikan dan menjadi landasan bagi proses pengambilan keputusan serta perilaku kerja.

4. Produktifitas Tenaga Kerja

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas kerja adalah hubungan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas mencerminkan sikap mental untuk selalu melakukan perbaikan secara berkelanjutan agar hasil kerja menjadi lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Hasibuan (2019), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja dengan tenaga kerja, waktu, dan biaya yang dipergunakan untuk menghasilkan barang atau jasa. Produktivitas tidak hanya dilihat dari

jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas hasil kerja tersebut.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih perlu diuji secara empiris. Berdasarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan proyek berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah.
2) Komunikasi tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah.
3) Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah
4) Kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire Provinsi Papua Tengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 7 perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire di Provinsi Papua Tengah. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan April hingga Juni 2026. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga kerja pada tujuh

perusahaan kontraktor yang menjadi objek penelitian di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah. Adapun perusahaan kontraktor tersebut adalah

Tabel 1.

Nama Perusahaan dan Jumlah Pekerja

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja
1	CV. Toimbo	83
2	CV. Salebu Papua	32
3	CV. Dodo Yoni	11
4	CV. Tani Ganimakai	11
5	CV. Berdiri Tegak	15
6	CV. Lolaro	10
7	CV. Komugai	12
	Total	174

Sumber : Data Perusahaan 2026

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 174.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada perusahaan kontraktor yang menjadi objek penelitian di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, yang berjumlah 174 orang

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Adapun pemberian skor pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

1. SS (Sangat Setuju) : skor 5
2. S (Setuju) : skor 4
3. KS (Kurang Setuju): skor 3
4. TS (Tidak Setuju) : skor 2
5. STS (Sangat Tidak Setuju) : skor 1

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Data dapat dikumpulkan

melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, atau kombinasi dari beberapa metode tersebut.

Dalam studi ini, peneliti menerapkan analisis kuantitatif, sebuah metode yang ditujukan untuk mengolah sejumlah besar data numerik yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori tertentu.

1**. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau penjelasan melalui nilai rata-rata, skor, dan ukuran statistik lainnya. Menurut Imam Ghozali (2021), analisis ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian sehingga memudahkan pemahaman secara menyeluruh.

2. **Uji Instrumen**

Kuesioner merupakan alat yang dapat dipakai untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden. Pengujian instrumen mengacu pada proses memvalidasi alat pengukuran yang dipakai dalam pengumpulan data. Tujuan pengujian instrumen adalah memastikan bahwa alat tersebut valid serta reliabel, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan interpretasi hasilnya dianggap tepat. Pengujian instrumen mencakup uji validitas dan uji reliabilitas (Norfai, 2020)**.**

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis klasik untuk menentukan apakah persamaan regresi berganda serta penyimpangan asumsi klasik telah teridentifikasi. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas (Ghozali, 2021).

4.Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan penerapan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan kondisi variabel dependen ketika dipengaruhi oleh dua variabel independen atau lebih sebagai prediktor. Oleh sebab itu, jika terdapat minimal dua variabel independen, maka analisis regresi ganda dilakukan. .Rumus regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2022)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

Dimana

Y = Variabel Produktivitas Tenaga Kerja
a = Konstanta, nilai Y apabila X= 0
b = Koefisien regresi linear berganda
X_1 = Variabel Kepemimpinan Proyek
X_2 = Variabel Komunikasi Tim
X_3 = Variabel Budaya Kerja
e = Kesalahan prediksi

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Menurut Imam Ghozali (2021), jika nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen)

b**.** Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat

kepercayaan yang diterapkan adalah 0.05. Jika nilai probabilitas di bawah 0.05, maka hipotesis diterima, yang berarti variabel tersebut signifikan.

6. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipakai untuk menilai seberapa kuat atau signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang biasanya dilambangkan dengan R^2 (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Koefisien determinasi yang rendah mengindikasikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, bila koefisien determinasi lebih besar dari 0, berarti variabel-variabel independen mampu menyediakan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian menjadi elemen penting dalam penelitian kuantitatif karena menampilkan profil karakteristik organisasi atau perusahaan tempat data dikumpulkan. Memahami kondisi objek penelitian untuk memperoleh gambaran tentang lingkungan organisasi di mana variabel-variabel penelitian diamati. Pada kajian ini, objek penelitian meliputi tujuh perusahaan yang bergerak di sektor jasa konstruksi, pengadaan barang dan jasa, serta perdagangan umum, yang beroperasi di Kabupaten Deiyai, Kabupaten Nabire, dan

sekitarnya di Provinsi Papua Tengah.

Ketujuh perusahaan dipilih karena memiliki kesamaan karakteristik usaha, yaitu semuanya melaksanakan proyek konstruksi yang melibatkan banyak pihak, mulai dari manajer proyek, pengawas lapangan, tenaga teknis, hingga pekerja konstruksi. Proyek konstruksi biasanya memiliki tingkat kompleksitas tinggi karena harus memenuhi target biaya, mutu, dan jadwal penyelesaian. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah proyek sangat bergantung pada kemampuan pemimpin proyek dalam mengkoordinasikan sumber daya, efektivitas komunikasi antar anggota tim, serta kemampuan perusahaan dalam mengelola berbagai risiko yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan.

Disamping itu, ketujuh perusahaan yang menjadi subjek penelitian juga telah memperoleh legalitas usaha melalui sistem Online Single Submission (OSS), meliputi Nomor Induk Berusaha (NIB), Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), serta dokumen izin lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Legalitas tersebut menandakan bahwa perusahaan telah memenuhi persyaratan administratif sebagai entitas bisnis yang dapat melaksanakan aktivitas konstruksi maupun pengadaan barang dan jasa, baik di sektor pemerintah maupun swasta.

Karakter tersebut menjadi faktor utama dalam memilih perusahaan sebagai subjek penelitian. Kegiatan operasional yang berfokus pada penyelesaian proyek memberi kesempatan bagi peneliti untuk mengumpulkan data

yang relevan tentang kepemimpinan proyek, komunikasi tim, budaya kerja, serta keberhasilan proyek konstruksi. Perusahaan- perusahaan yang dijadikan objek penelitian meliputi CV Berdiri Tegak, CV Tani Ganimakai, CV Toimbo, CV Dodo Yoni, CV Lolaro, CV Salebu Papua, dan CV Komugai.

Selanjutnya, Karakteristik umum perusahaan yang menjadi subjek penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Umum Perusahaan

No	Nama Perusahaan	Lokasi	Bidang Usaha Utama	Legalitas	Karakteristik Operasional
1	CV Berdiri Tegak	Kabupaten Deiyai	Jasa konstruksi gedung dan sipil	NIB, NPWP, SBU, OSS	Pelaksanaan proyek konstruksi gedung dan sipil
2	CV Tani Ganimakai	Kabupaten Deiyai	Konstruksi, perdagangan, pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Proyek konstruksi dan pengadaan barang
3	CV Toimbo	Kabupaten Nabire	Jasa konstruksi dan pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Pelaksanaan proyek konstruksi gedung
4	CV Dodo Yoni	Kabupaten Deiyai	Konstruksi, perdagangan, pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Proyek konstruksi gedung dan infrastruktur
5	CV Lolaro	Kabupaten Deiyai	Jasa konstruksi dan pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Proyek konstruksi berbasis tim
6	CV Salebu Papua	Kabupaten Deiyai	Jasa konstruksi, pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Proyek konstruksi dan penyediaan barang
7	CV Komugai	Kabupaten Deiyai	Jasa konstruksi, pengadaan barang dan jasa	NIB, NPWP, OSS	Proyek konstruksi gedung, jalan, jembatan, instalasi, dan konstruksi sipil

Sumber**:** Data diolah dari dokumen legalitas dan profil perusahaan, 2026.

1. Deskriptif Variabel Penelitian

Instrumen kuesioner dalam penelitian ini memakai skala Likert untuk mengumpulkan pendapat karyawan perusahaan sebagai berikut:

a. Variabel Kepemimpinan Proyek (X_1)

Rata-rata skor untuk variabel Kepemimpinan Proyek (X_1) adalah 3,30 mengindikasikan bahwa para responden menilai kepemimpinan proyek di perusahaan kontraktor Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, berada pada tingkat cukup baik hingga baik. Indikator dengan rata-rata tertinggi adalah pengawasan yang dilakukan pemimpin proyek terhadap pekerjaan tenaga kerja serta kemampuan mengatur pelaksanaan pekerjaan di lapangan dengan baik, mencatat nilai 3,31. Sebaliknya, indikator dengan rata‑rata terendah ialah arahan kerja dari pemimpin proyek yang mudah dipahami oleh tenaga kerja, dengan skor 3,28. Keseluruhan, temuan ini menandakan bahwa kepemimpinan proyek berfungsi dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah.

b. Variabel Komunikasi Tim (X_2)

variabel Komunikasi Tim (X_2) menunjukkan total poin sebesar 5,149 dengan rata-rata 3,24. Nilai rata‑ rata tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi tim pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, berada pada level cukup baik. Secara keseluruhan, mayoritas responden memilih kategori Kurang Setuju sebanyak 25,0 %, diikuti oleh kategori Setuju 24,7 %, Sangat Setuju 20,1 %, Tidak Setuju 19,6 %, dan Sangat Tidak Setuju 10,7 %. Temuan ini menandakan bahwa komunikasi dalam tim kerja berjalan cukup efektif, meskipun masih ada beberapa aspek yang harus

diperbaiki, terutama dalam hal penyampaian informasi, ketepatan waktunya, serta interaksi antara atasan dan bawahan. Indikator dengan rata- rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memahami informasi pekerjaan yang diberikan dalam tim kerja", "Informasi pekerjaan yang diberikan sudah lengkap", dan "Penjelasan pekerjaan diberikan secara rinci dan menyeluruh" dengan nilai rata- rata 3,25. Sebaliknya, nilai rata- rata terendah muncul pada pernyataan "Informasi pekerjaan diberikan tepat waktu" dengan rata- rata 3,22. Ini mengindikasikan bahwa pemahaman terhadap informasi kerja sudah cukup baik, namun ketepatan waktu penyampaian masih perlu mendapat fokus agar produktivitas tenaga kerja dapat lebih ditingkatkan.

c. Variabel Budaya Kerja (X_3)

Variabel Budaya Kerja (X3) memperoleh total nilai 6,185 dengan rata- rata 3,24. Angka ini menandakan bahwa budaya kerja tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah berada pada tingkat yang cukup baik. Distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa kategori Setuju mencatat persentase tertinggi sebesar 25,4 %, diikuti oleh kategori Kurang Setuju sebesar 25,2 %, Sangat Setuju 19,5 %, Tidak Setuju 19,4 %, dan Sangat Tidak Setuju 10,5 %.

Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja menampilkan perilaku kerja yang mencerminkan budaya kerja positif, seperti disiplin, rasa tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, serta komitmen terhadap pencapaian

target. Indikator dengan nilai rata‑rata tertinggi (3,25) terdapat pada beberapa pernyataan, antara lain kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan pada aturan dan prosedur kerja, kesediaan menerima konsekuensi pekerjaan, kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, kejujuran dalam melaksanakan tugas, serta upaya mencapai target pekerjaan. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah (3,23) muncul pada pernyataan tentang upaya memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan, menjaga kepercayaan perusahaan, serta fokus menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Meskipun demikian, semua indikator menunjukkan rata‑rata di atas 3,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tenaga kerja telah diterapkan dengan cukup baik dalam mendukung pelaksanaan proyek konstruksi.

d. Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Nilai rata-rata variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) mencapai 3,24, menandakan bahwa tingkat produktivitas pekerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, berada pada kategori cukup baik. Persentase jawaban terbesar tercatat pada opsi Kurang Setuju (25,3 %), diikuti oleh Setuju (24,5 %), Sangat Setuju (20,1 %), Tidak Setuju (19,6 %), dan Sangat Tidak Setuju (10,6 %). Temuan ini menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar tenaga kerja telah menampilkan produktivitas yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kualitas, dan waktu yang ditetapkan, masih ada beberapa aspek produktivitas yang perlu

ditingkatkan agar kinerja mereka menjadi lebih optimal.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dipakai untuk mengidentifikasi pengaruh sejumlah variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara bersamaan maupun terpisah. Selain itu, metode ini juga dapat menunjukkan arah serta besarnya dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, baik dalam bentuk pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2021). Berdasarkan pemrosesan data, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada tabel Koefisien berikut.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.850	3.639		1.883	.062
	X1	.450	.061	.482	7.395	.000
	X2	-.043	.068	-.041	-.635	.527
	X3	.311	.052	.389	6.007	.000

Sumber : Hasil olah data primer, 2026

Berdasarkan nilai *Unstandardized Coefficients* (B), maka persamaan regresi yang diperoleh adalah : Y= 6,850 + $0{,}450X_1 - 0{,}043X_2 + 0{,}311X_3$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 6,850

Konstanta sebesar 6,850 berarti bahwa bila variabel X_1, X_2, dan X_3 diperlakukan sebagai konstan atau diberikan nilai nol, nilai Y akan menjadi 6,850 satuan.

b. Koefisien Regresi X_1 = 0,450

Koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,450 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_1 akan menaikkan nilai Y

sebesar 0,450 satuan, dengan catatan variabel lain dipertahankan konstan. Nilai koefisien yang positif menandakan adanya hubungan searah antara X_1 dan Y.

c. Koefisien Regresi X_2 = -0,043

Koefisien regresi X_2 sebesar -0,043 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_2 akan menurunkan Y sebesar 0,043 satuan, dengan variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara X_2 dan Y.

d. Koefisien Regresi X_3 = 0,311

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,311 menandakan bahwa bila X3 naik satu satuan, nilai Y akan bertambah 0,311 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara X_3 dan Y.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dipakai untuk menilai pengaruh tiap variabel independen pada variabel dependen secara terpisah dengan level signifikansi 5 % ($\alpha = 0,05$).

1) Pengaruh Kepemimpian Proyek Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (X_1)

Berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan (Tabel 4.18), nilai t yang didapatkan adalah 7,395 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena tingkat signifikansi ini lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05), hal Ini menunjukkan bahwa variabel X_1 memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini

memperlihatkan bahwa seiring bertambahnya nilai X_1, maka nilai Y pun akan ikut bertambah.

2) Pengaruh Komunikasi Tim Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (X_2)

Berdasarkan analisis (Tabel 4.18) yang kami lakukan, nilai t hitung yang didapatkan adalah -0,635 dengan tingkat signifikansi 0,527. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,527 > 0,05), maka variabel X_2 tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Y.

3) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (X_3)

Berdasarkan analisis yang dilakukan (Tabel 4.18), diperoleh nilai t yang dihitung sebesar 6,007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Mengingat bahwa nilai signifikansi itu lebih rendah dari 0,05 (0,000 < 0,05), Dengan demikian, variabel X_3 memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y. Ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pada variabel X3, akan ada peningkatan pada variabel Y.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh berarti pada variabel terikat secara bersamaan. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel X_1, X_2, dan X_3 terhadap variavel Y.

Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) terhadap tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka bisa diambil kesimpulan bahwa

variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara keseluruhan pada variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan pada variabel terikat secara bersamaan (Ghozali, 2021). Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5834.380	3	1944.793	28.743	.000[b]
	Residual	10487.444	155	67.661		
	Total	16321.824	158			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil olah data primer, 2026

Nilai F_{hitung} pada hasil uji F adalah 28,743 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai Ftabel yang ditemukan adalah 2,66. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel (28,743 > 2,66) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), yang mengindikasikan variabel X_1, X_2, dan X_3 secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada variavel Y. Hasil analisis ini menunjukkan bahawa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria kelayakan dan dapat dipakai untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.
Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598[a]	.357	.345	8.22563

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y
Sumber : Hasil olah data primer, 2026

Sesuai dengan yang tertera pada tabel 4 di atas, berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R^2 mencapai 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan proyek, komunikasi tim dan budaya kerja sebesar 35,7% dan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Proyek terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan proyek berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,395 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan proyek yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin proyek menjadi faktor penting dalam mengarahkan tenaga kerja untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam lingkungan proyek konstruksi, tenaga kerja membutuhkan arahan yang jelas, pengawasan yang memadai, serta

dukungan dalam menyelesaikan berbagai kendala yang muncul selama proses pekerjaan. Pemimpin proyek yang mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat, memberikan motivasi kepada pekerja, serta mengendalikan aktivitas kerja secara efektif akan menciptakan kondisi kerja yang lebih terstruktur sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks proyek konstruksi, kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan pekerjaan. Kepemimpinan yang efisien dapat menumbuhkan semangat kerja, kedisiplinan, dan komitmen karyawan, sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Kelo (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi. Selain itu, penelitian Putra dan Oetomo (2024) menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim proyek melalui koordinasi yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang efektif.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire yang

menghadapi tantangan berupa keterbatasan tenaga kerja terampil, kondisi geografis yang cukup kompleks, serta tuntutan penyelesaian proyek yang ketat. Dalam situasi demikian, keberadaan pemimpin proyek yang mampu mengarahkan dan memotivasi tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja

2. Pengaruh Komunikasi Tim terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -0,635 dan tingkat signifikansi sebesar 0,527 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi tim berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tidak dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan perusahaan kontraktor belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, sebagian besar tenaga kerja cenderung bekerja berdasarkan instruksi teknis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga keberhasilan pekerjaan lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya kerja dibandingkan intensitas komunikasi yang terjadi di antara anggota tim.

Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, memperlancar aliran informasi, dan mengurangi kesalahan

kerja. Meskipun begitu, teori itu tidak selalu dapat diterapkan secara seragam di semua organisasi karena keberhasilan komunikasi biasanya dipengaruhi oleh sifat pekerjaan, struktur organisasi, serta kondisi lingkungan kerja..

Tidak signifikannya pengaruh komunikasi tim dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, tenaga kerja pada proyek konstruksi umumnya telah memahami tugas masing-masing sehingga pekerjaan dapat tetap berjalan meskipun interaksi komunikasi tidak terlalu intensif. Kedua, adanya sistem pembagian kerja yang jelas membuat pekerja lebih berfokus pada penyelesaian tugas individual dibandingkan komunikasi antaranggota tim. Ketiga, sebagian besar instruksi kerja disampaikan secara langsung oleh pemimpin proyek sehingga komunikasi horizontal antarpekerja tidak terlalu menentukan produktivitas.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sari, Budiati, dan Lestari (2024) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang diteliti. Pada sektor konstruksi di Kabupaten Nabire, komunikasi belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Hasil penelitian menunjukkan

bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,007 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi produktivitas tenaga kerja yang dihasilkan.

Budaya kerja yang baik tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komitmen terhadap pekerjaan, integritas, serta orientasi pada hasil. Nilai-nilai tersebut mampu membentuk perilaku kerja yang positif sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam proyek konstruksi, budaya kerja yang kuat sangat diperlukan karena pekerjaan dilaksanakan dalam kondisi yang menuntut ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan koordinasi yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bekerja. Budaya kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini juga mendukung penelitian Kustinah (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, penelitian Siregar et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Pengaruh Kepemimpinan Proyek, Komunikasi Tim, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,743 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor manajerial yang saling mendukung. Kepemimpinan proyek berfungsi sebagai pengarah dan pengendali aktivitas kerja, komunikasi tim berperan dalam penyampaian informasi dan koordinasi pekerjaan, sedangkan budaya kerja menjadi landasan perilaku kerja tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357 menunjukkan bahwa 35,7% variasi produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja. Sementara itu, sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompetensi tenaga kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi,

pengalaman kerja, pelatihan, dan faktor teknis proyek.

Hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor organisasi dan individu. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor tidak cukup hanya berfokus pada satu aspek saja, melainkan harus dilakukan secara terpadu melalui penguatan kepemimpinan proyek, pembentukan budaya kerja yang positif, serta perbaikan sistem komunikasi dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan proyek, komunikasi tim, dan budaya kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire, Provinsi Papua Tengah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan proyek terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin proyek dalam membuat keputusan, memberikan arahan, memotivasi staf, serta mengawasi pelaksanaan tugas memegang peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Komunikasi tim tidak memberikan pengaruh signifikan

terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire lebih dipengaruhi oleh faktor lain, terutama kepemimpinan proyek dan budaya kerja. Dalam pelaksanaan pekerjaan konstruksi, tenaga kerja biasanya bekerja sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan, sehingga intensitas komunikasi antar anggota tim belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas.

Budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerjasama, integritas, komitmen kerja, dan orientasi hasil diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja yang tercapai. Budaya kerja yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang lebih efektif serta mendukung pencapaian target proyek.

Kepemimpinan proyek, komunikasi dalam tim, dan budaya kerja secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada perusahaan kontraktor di Kabupaten Nabire. Ketiga faktor tersebut secara simultan dapat menjelaskan variasi produktivitas tenaga kerja sebesar 35,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompetensi tenaga kerja, pengalaman kerja, sistem kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, serta faktor teknis proyek. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja memerlukan pendekatan yang

komprehensif dengan memperkuat aspek manajerial serta mengembangkan budaya kerja yang positif.

Berlandaskan temuan penelitian, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan kontraktor, penting untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan proyek dengan mengembangkan kompetensi para pimpinan proyek, khususnya dalam pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi tenaga kerja, dan kemampuan mengoordinasikan pekerjaan di lapangan. Kepemimpinan yang efektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yan
2. Walaupun pengaruh komunikasi tim tidak signifikan secara parsial, perusahaan harus tetap meningkatkan sistem komunikasi kerja supaya penyampaian informasi, instruksi tugas, dan koordinasi di lapangan menjadi lebih efektif. Komunikasi yang baik tetap diperlukan untuk mengurangi kesalahan kerja, memperbaiki koordinasi, dan mendukung kelancaran pelaksanaan proyek.g lebih produktif dan terarah.
3. Perusahaan harus menjaga serta memperkuat budaya kerja yang sudah ada dengan menegakkan disiplin kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, memperkokoh kerjasama tim, dan menegakkan standar K3. Budaya kerja yang positif terbukti menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
4. Bagi pemerintah daerah dan instansi terkait, temuan penelitian

ini dapat menjadi acuan dalam menyusun program peningkatan kualitas SDM sektor konstruksi, meliputi pelatihan kepemimpinan di lapangan, penguatan budaya kerja, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja konstruksi.

5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin memengaruhi produktivitas tenaga kerja, antara lain motivasi kerja, kompetensi, pengalaman, sistem kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pelatihan, sehingga dapat menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja di sektor konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanti, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Profesional*

Abizar, M., & Sugiyanto. (2025). Pengaruh komunikasi efektif terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ittishol: Komunikasi dan Dakwah*, 6(2), 115–126

Arifin, M. Z., Susetyo, B., & Syafwandi. (2022**).** Analisis motivasi dan kepemimpinan terhadap keberhasilan proyek konstruksi. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(8), 1045–1056

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*.: Zanafa Publishing Pekanbaru

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Tengah. (2025). *Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Papua Tengah Triwulan II-2025*. Jayapura: BPS Provinsi Papua Tengah.

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Tengah. (2025). *Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Papua Tengah Triwulan I-2025*. Jayapura: BPS Provinsi Papua Tengah.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Nabire. (2025). *Nabire Dalam Angka 2025*. Nabire: BPS Kabupaten Nabire.

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Tengah. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Papua Tengah 2024*. Jayapura: BPS Provinsi Papua Tengah.

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Tengah. (2025). *Indeks Pembangunan Manusia Papua Tengah Tahun 2025*. Jayapura: BPS Provinsi Papua Tengah

Effendy, O. U. (2019). *Ilmu komunikasi: Teori dan praktik*.: Remaja Rosdakarya. Bandung

Fajarini, D., & Nasution, H. (2023). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. *Community Development Journal*, 4(2), 4567–4575

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 10)*.: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Bumi Aksara. Jakarta

Hengki, H., Saputra, R., & Pratama, A. (2021). *Budaya organisasi dan kinerja karyawan*.: Media Sains Indonesia. Bandung

Ibrohim, M., & Anshori, M. I. (2025). Kepemimpinan efektif dalam lingkungan kerja multikultural. *Jurnal EKOMA*

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.: Rajawali Pers. Jakarta

Kasmir. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.: Rajawali Pers. Jakarta

Kelo, R. F. (2025). Peran kepemimpinan dalam proyek konstruksi terhadap produktivitas tenaga kerja. *Maroso Jurnal Teknik Sipil*, 9(1), 15–27

Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.: Remaja Rosdakarya. Bandung

Mulyadi. (2021). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*.: UPP STIM YKP Yogyakarta

Norfai. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*.: Deepublish Yogyakarta

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.: Pascal Books Tangerang Selatan

Putra, A. F. P., & Oetomo, W. (2024**).** Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tim proyek pada pelaksanaan pekerjaan konstruksi gedung. *Jurnal Teknik Sipil dan Manajemen Konstruksi*, 6(1),

33–44

Ramadhan, A. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dan analisis data*.: Deepublish. Yogyakarta.

Ramadhina, A., Putri, S. L., & Hidayat, R. (2025). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. *AJSH: Jurnal Sosial Humaniora*, 5(1), 22–31

Rivai, Veithzal. (2020). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.: Rajagrafindo Persada. Jakarta

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education

Saputri, R. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Komunikasi Indonesia*, 9(1), 45–56

Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*.: Scopindo Media Pustaka. Surabaya

Silalahi, J. F., Simanjuntak, P., & Tampubolon, S. (2022). The effect of project manager leadership on construction project success. *Jurnal CENTECH*

Simbolon, T., Manurung, D., & Sihombing, R. (2026). Peran komunikasi internal dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Organisasi*, 7(1), 1–10

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Bumi Aksara. Jakarta

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.: Alfabeta. Bandung

Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.: Prenadamedia Group. Jakarta

Suryosumirat, T., dkk. (2024). Pengaruh budaya kerja, komunikasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Journal of Education Research

Suwatno. (2021). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.: Alfabeta Bandung

Schein, Edgar H. (2018). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley

Slamet, A. (2025). Pengaruh keterbukaan komunikasi terhadap kinerja tim kerja. *Co-Value: Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 16(1), 88–97

Mintzberg, Henry. (2018). *Managing the Myths of Health Care: Bridging the Separations between Care, Cure, Control, and Community*. Berrett-Koehler Publishers

Moh. Gifari Sono (2025) Peran Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Tim pada Perusahaan

Manufaktur di Indonesia." Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science. Vol. 3 No. 01, hlm. 73–81

Syafridong, Zaidir, dan Wardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Project Manager terhadap Keberhasilan Proyek Konstruksi pada Proyek-Proyek Infrastruktur." *Abstract of Undergraduate Research Fakultas Pascasarjana Universitas Bung Hatta*, Vol. 14 No. 3

Terry, George R. (2019). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin

Wahyuni, S. (2020). *Metodologi penelitian dan statistika*.: Salemba Empat. Jakarta

Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*.: Rajawali Pers. Depok

Wicaksono, D. H., & Turangan, J. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*

Zulfa, I., & Abadiyah, R. (2024). Gaya kepemimpinan dan produktivitas melalui budaya organisasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*