Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 9, No. 11, November 2024

MODEL KOMITMEN TENAGA KERJA KONSTRUKSI PROFESIONAL DALAM MENJAGA KINERJA PROYEK DI KALIMANTAN TIMUR

Yanti[1], Manlian Ronald A. Simanjuntak[2], Oei Fuk Jin[3]
Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia[1,3]
Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta, Indonesia[2]
Email: yanti.328191008@stu.untar.ac.id[1], manlian.adventus@gmail.com[2], fukjin@ft.untar.ac.id[3]

Abstrak

Fenomena kinerja proyek yang baik di Kalimantan Timur dihadapkan pada tantangan pergantian tenaga kerja yang disebabkan oleh faktor geografis dan keterbatasan sumber daya. Komitmen karyawan berperan penting dalam menstabilkan perilaku kerja meskipun harapan perusahaan tidak terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Kepemimpinan Otentik, *Work Life Balance*, dan Motivasi terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dan Kinerja Proyek. Metode penelitian yang digunakan adalah Explanatory Sequential Mixed Method, melibatkan 250 responden dari perusahaan kontraktor, konsultan, dan pemilik proyek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Tenaga Kerja; (2) Kepemimpinan Otentik juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Proyek; (3) *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Tenaga Kerja; (4) *Work Life Balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Proyek; (5) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Tenaga Kerja; (6) Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Proyek; (7) Komitmen Tenaga Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Proyek; (8) Model Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional teridentifikasi; (9) Rekomendasi diberikan kepada pemilik proyek, perusahaan kontraktor, dan konsultan. Studi ini menekankan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja di sektor konstruksi Kalimantan Timur.

Kata kunci: Kepemimpinan, Work-life Balance, Motivasi, Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional, Kinerja Proyek

Abstract

The phenomenon of good project performance in East Kalimantan is faced with the challenge of changing the workforce caused by geographical factors and limited resources. Employee commitment plays an important role in stabilizing work behavior even if company expectations are not met. This study aims to identify the influence of Authentic Leadership, Work Life Balance, and Motivation on Professional Construction Workforce Commitment and Project Performance. The research method used was the Explanatory Sequential Mixed Method, involving 250 respondents from contractor companies, consultants, and project owners. The results of the study show that: (1) Authentic Leadership has a significant positive effect on Labor Commitment; (2) Authentic Leadership also has a significant positive effect on Project Performance; (3) Work-Life Balance has a significant negative effect on Labor Commitment; (4) Work Life Balance has a significant negative effect on Project Performance; (5) Motivation has a significant positive effect on Labor Commitment; (6) Motivation has a significant negative effect on Project Performance; (7) Labor commitment has a significant positive effect on Project Performance; (8) The Professional Construction

How to cite: Yanti, et al. (2024). Model Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dalam Menjaga Kinerja Proyek di Kalimantan Timur. *Syntax Literate. (9)11.* http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11

E-ISSN: 2548-1398

Labor Commitment Model was identified; (9) Recommendations are given to project owners, contractor companies, and consultants. This study emphasizes the importance of leadership and motivation in improving commitment and performance in the construction sector of East Kalimantan.

Keywords: *Leadership, Work-life Balance, Motivation, Professional Construction Workforce Commitment, Project Performance*

Pendahuluan

Sektor konstruksi merupakan salah satu penggerak utama perekonomian nasional suatu negara. Ini dianggap sebagai salah satu pilar terpenting dan pendukung iklim ekonomi. Bahkan, sektor konstruksi adalah pendorong utama pertumbuhan bagi sektor ekonomi lainnya. Oleh karena itu, dasar dari setiap kemajuan bangsa terletak pada proyek-proyek konstruksi dan infrastruktur. Selain itu, sektor konstruksi dan teknik memainkan peran penting dalam kebangkitan ekonomi dunia, membuka peluang kerja bagi banyak spesialis. Keterkaitan antara industri konstruksi dan ekonomi secara keseluruhan berasal terutama dari tiga karakteristik industri: klien sektor publik, ukuran pasarnya yang besar dengan potensi investasi, dan efek penggandanya sebagai sumber pekerjaan utama, baik secara langsung maupun tidak langsung (Albtoush et al., 2022).

Gambar 1 di bawah ini menunjukkan bahwa kontribusi sektor Konstruksi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia terus meningkat dari 9.79% pada tahun 2015 menjadi 10.12% pada tahun 2019.



Gambar 1. Kontribusi Sektor Konstruksi Terhadap PDB
Sumber: BPS (2020)

Selain itu rata-rata trend pertumbuhan tenaga kerja sektor konstruksi dari tahun 2017-2019 dan 2021 ialah sebesar 2,83%, sehingga diproyeksikan pada tahun 2022 sektor konstruksi dapat menyerap sebanyak 8.528.463 juta tenaga kerja dan 8.769.798 tenaga kerja pada tahun 2023. Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah Pekerjaan Umum (BPIW PU, 2023)

Keberhasilan proyek memainkan peran penting dalam mengembangkan ekonomi dengan mencapai empat ukuran utama keberhasilan proyek (waktu, biaya, kualitas, dan lingkungan). Banyak peneliti menganggap kepatuhan biaya, waktu, kualitas, dan lingkungan sebagai parameter untuk mengukur keberhasilan proyek (Albtoush et al., 2022). Menurut Yana, Dewi, & Harefa, (2020) tujuan akhir proyek adalah mendapatkan kinerja proyek paling maksimal, seperti biaya, mutu, waktu dan keselamatan kerja, dengan melakukan tahapan-tahapan pekerjaan, dimulai dari persiapan, perencanaan, penjadwalan, pelaksanaan dan pengendalian yang lebih teliti serta mendetail. Untuk mencapai tujuan akhir proyek tersebut, kontraktor perlu mengelola kinerja proyek. Selanjutnya Yana et al., (2020) menambahkan bahwa terdapat 4 faktor yang

mempengaruhi kinerja proyek, yaitu: (1) kualitas, kuantitas, dan biaya tenaga, bahan, dan alat bantu proyek; (2) kompetensi pihak-pihak yang terlibat dalam proyek; (3) perencanaan pre-konstruksi dan persiapan kerja proyek; dan (4) sistem pengendalian dan komunikasi proyek. Sejalan dengan penelitian (Yana et al., 2020), penelitian (Yana et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja proyek, yaitu: (1) kualitas, kuantitas, dan biaya tenaga, bahan, dan alat bantu proyek; (2) kompetensi pihak-pihak yang terlibat dalam proyek; (3) perencanaan pre-konstruksi dan persiapan kerja proyek; dan (4) sistem pengendalian dan komunikasi proyek.

Menurut Rohmah, Sugandi, & Alfianto, (2023), sumber daya proyek konstruksi merupakan salah satu fase paling penting dalam suatu fase konstruksi. Persiapan yang diperlukan untuk menjaga kinerja proyek yang baik selama pelaksanaan konstruksi perlu adanya estimasi biaya, perencanaan sumber daya, metode kerja, manajemen risiko, Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan (SMK3L). Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sumber daya manusia, material, peralatan dan metode pelaksanaan. Sumber daya manusia berupa tenaga kerja adalah kunci keberhasilan yang sangat penting untuk mampu mencapai kinerja proyek. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan karena memiliki sejumlah tujuan yang dapat meningkatkan atau berdampak negatif terhadap kinerja kontraktor. Menurut (Lasang, 2022), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menjalankan bisnis yang dijalankannya. Literatur yang ada mendefinisikan Employee Commitment (EC) sebagai kekuatan penstabil yang dirancang untuk mempertahankan arah perilaku bahkan jika perusahaan gagal memenuhi harapan. Employee Commitment (EC) adalah kondisi psikologis yang membawa keterikatan pribadi pada organisasi.

Badan Penegmbangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kementerian PUPR (2019) mendefinisikan Keselamatan Konstruksi adalah segala kegiatan keteknikan untuk mendukung Pekerjaan Konstruksi dalam mewujudkan pemenuhan standar keamanan, keselamatan, kesehatan dan keberlanjutan yang menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, keselamatan publik, harta benda, material, peralatan, konstruksi dan lingkungan. Terdapat dua kategori pekerja konstruksi yang memiliki resiko ancaman kecelakaan atau penyakit akibat kerja di lingkungan proyek. Kategori pertama ialah pekerja yang sudah mempunyai ikatan kerja permanen dengan kontraktor, sedangkan kategori kedua ialah pekerja yang dikenal sebagai pekerja borongan atau harian lepas di bawah koordinasi mandor. Karena tidak adanya ikatan kerja formal, baik dengan Mandor maupun dengan Kontraktor, maka kategori kedua ini disebut juga sebagai Sektor Informal Jasa Konstruksi. Menurut perkiraan lebih dari 90% dari keseluruhan pekerja konstruksi adalah mereka yang digolongkan pada kategori kedua ini. Pekerja borongan atau harian lepas merupakan jenis pekerjaan yang lebih banyak menggunakan tenaga fisik. Pekerja borongan sebagai tenaga produksi berada pada lini paling depan, langsung berhubungan dengan peralatan maupun bahan konstruksi, yaitu dua sumber ancaman bahaya yang paling potensial.

Selanjutnya PUPR, (2019) menyatakan bahwa keselamatan kerja sangat diperlukan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal, dan merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan disamping pemenuhan target produksi dan pengurangan dampak negatif terhadap lingkungan serta tidak dapat terlepas satu dengan lainnya. Ketiga aspek tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan suatu kesatuan yang saling terkait dan juga memiliki peran strategis. Prinsip keselamatan kerja dalam setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan aman dan selamat. Suatu kecelakaan yang terjadi dapat dikarenakan

faktor manusia, peralatan, ataupun keduanya. Penyebab kecelakaan ini harus segera ditangani untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Hal-hal yang perlu diketahui agar pekerjaan dapat dilakukan dengan aman, antara lain: (1) Mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan, (2) Mengenal dan memahami pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan mengetahui kedua hal tersebut di atas akan tercipta lingkungan kerja yang aman dan tidak akan terjadi kecelakaan, baik yang terjadi pada manusia ataupun peralatan. Dan yang lebih penting adalah komitmen para pekerja konstruksi professional untuk bekerja secara aman.

Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kaltim Budi Widihartanto menyatakan capaian kinerja ekonomi di Kaltim didorong oleh berbagai proyek strategis dan penyiapan infrastruktur di wilayah Ibu Kota Nusantara (IKN). Hal ini terlihat dari peningkatan penjualan semen dan pertumbuhan lapangan usaha konstruksi secara tahunan. Menurut data Bank Indonesia (BI) Kaltim, kinerja lapangan usaha konstruksi tumbuh menguat sebesar 22,12 persen year on year (yoy) pada kuartal II/2023, melanjutkan kinerja pada kuartal sebelumnya yang tumbuh kuat sebesar 17,36 persen (yoy). Pada periode yang sama, penjualan semen di Kaltim tercatat tumbuh sebesar 42,93 persen (yoy) atau lebih tinggi dibandingkan dengan kuartal sebelumnya sebesar 22,25 persen (yoy). “Kinerja lapangan usaha konstruksi yang masih solid didorong oleh pembangunan berbagai proyek strategis yang terus berlanjut seperti Refinery Development Master Project (RDMP) RU V Balikpapan, Bendungan Sepaku Semoi, dan berbagai preservasi dan pembangunan infrastruktur jalan,” ujarnya dalam keterangan tertulis, (Syarawie – Bisnis.com, 2023) Bisnis.com, JAKARTA – Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan pertumbuhan sektor konstruksi di Kalimantan Timur (Kaltim) terdongkrak pembangunan proyek Ibu Kota Negara (IKN) Nusantara. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat kinerja sektor konstruksi pada kuartal III/2023 mengalami pertumbuhan sebesar 6,39% secara tahunan (year-on-year/yoy). Capaian pertumbuhan tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan capaian pertumbuhan pada kuartal II/2023 yang tercatat sebesar 5,23% yoy. Plt. Kepala BPS Amalia Adininggar mengatakan bahwa kinerja konstruksi pada periode tersebut tumbuh solid, terutama didorong oleh peningkatan realisasi belanja modal pemerintah dan aktivitas yang dilakukan pihak swasta dan rumah. Berdasarkan provinsi, Amalia mengatakan bahwa kinerja sektor konstruksi mencatatkan pertumbuhan tertinggi di Kalimantan Timur, yaitu sebesar 16,26% yoy. Amalia mengatakan pertumbuhan sektor konstruksi yang tinggi di Kalimantan Timur ini utamanya didukung oleh proyek pembangunan IKN. (Fitriani – Bisnis.com 2023)

Kinerja Pemprov Kaltim sepanjang tahun 2022 mengalami peningkatan dibanding tahun 2021 lalu. Informasi ini disampaikan Sekretaris Daerah (Sekda) Provinsi Kaltim Sri Wahyuni saat membuka Pra Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Provinsi Kalimantan Timur tahun 2024 di Ballroom Hotel Mercure Samarinda, Rabu (12/4/2023). “Kalau kita bandingkan kinerja Pemprov Kaltim 2022 dibandingkan dengan 2021 ada peningkatan yang signifikan untuk berbagai komponen. Pertama dari sisi peningkatan kualitas SDM IPM kita adalah yang tertinggi ketiga secara nasional di bawah DKI Jakarta dan Yogyakarta. IPM kita naik dari angka 76,88 di 2021 menjadi 77,4 di 2022,” kata Sri Wahyuni. Peningkatan tersebut lanjut Sri Wahyuni, juga disertai dengan data yang juga menggembirakan bahwa angka pengangguran turun dari 6,83 persen menjadi 5,71 persen dan angka kemiskinan turun dari 6,54 persen menjadi 6,31% “Sedangkan terkait dengan ketimpangan ekonomi antar kelompok berkurang dari 0,334 menjadi 0,327.

Tentu ini menjadi sebuah optimisme kita bahwa dua tahun setelah kita berada dalam situasi pandemi Covid-19, pertumbuhan ekonomi Kaltim semakin membaik. Kita ingat beberapa waktu yang lalu dari minus kemudian 0, 1, 2 dan sekarang sudah berada di posisi 4,48%," tandasnya.Namun pertumbuhan ekonomi yang besar ini, kata Sri Wahyuni belum menjadikan Kaltim sebagai daerah dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi di tingkat regional. Padahal Produk domestik Regional Bruto (PDRB) per kapita Kaltim itu paling tinggi secara regional Kalimantan. Tema Musrenbang RKPD Kaltim 2024 adalah peningkatan daya saing sumber daya manusia dan infrastruktur wilayah yang andal untuk percepatan transformasi ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Melalui RKPD ini diharapkan perencanaan yang disusun bisa memberikan landasan bahwa saat ini Kaltim sedang bergerak. "Kita mau bergerak, kita menempatkan alokasi sumber-sumber daya itu dalam rangka memberikan investasi landasan untuk menuju transformasi ekonomi," tegas Sri Wahyuni. Kepala Bappeda Provinsi Kaltim Yusliando melaporkan Pra Musrenbang ini dilaksanakan sebagai proses perencanaan pembangunan daerah dan bagian dari rangkaian awal penyelenggaraan kegiatan Musrenbang SKPD Provinsi Kaltim Tahun 2024 yang akan dilaksanakan pada Senin, 17 April 2023. Yusliando menjelaskan pra musrenbang ini untuk membahas hal-hal yang bersifat teknis berkaitan dengan substansi yang akan disampaikan dan disepakati pada forum musrenbang nantinya. Pra Musrenbang RKPD Provinsi Kaltim 2024 akan dilaksanakan selama dua hari di Hotel Mercure Samarinda dihadiri lebih kurang 200 peserta. Terdiri dari para asisten, staf ahli gubernur Kaltim, Bank Indonesia, BPS Kaltim, perangkat daerah, seluruh Bappeda, Balitbang kabupaten kota bersama perwakilan perangkat daerah kabupaten kota, dan Tim Gubernur Untuk Pengawalan Percepatan Pembangunan (TGUP3) Kaltim," kata Yusliando. (mar/sul/ky/adpimprov kaltim 2023)

Fenomena kinerja proyek yang baik di Kalimantan Timur sebagaimana diuraikan di latar belakang penelitian, perlu mewaspadai pergantian (turnover) tenaga kerja proyek yang mungkin dapat terjadi karena faktor geografis Kalimantan Timur yang cukup jauh dari sumber daya manusia konstruksi yang profesional dan sumber daya material serta kondisi rantai pasokan material bangunan. Maksud dan tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan membahas model komitmen tenaga kerja konstruksi profesional yang dapat menjaga kinerja proyek, yang terdiri dari dua (2) model, yaitu Model-1 di mana Motivasi sebagai variabel bebas.

Tujuan penelitian Model-1 Berapa besar pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional. Berapa besar pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Proyek. Berapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional. Berapa besar pengaruh *Work Life Balance*, terhadap Kinerja Proyek. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Proyek. Berapa besar pengaruh Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional terhadap Kinerja Proyek.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian campuran. Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian campuran adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan obyektif. Menurut Creswel and Creswell (2018:52), Penelitian metode campuran adalah pendekatan penyelidikan

yang melibatkan pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif, mengintegrasikan dua bentuk data, dan menggunakan desain berbeda yang mungkin melibatkan asumsi filosofis dan kerangka kerja teoretis. Asumsi inti dari bentuk penyelidikan ini adalah bahwa integrasi data kualitatif dan kuantitatif menghasilkan wawasan tambahan di luar informasi yang diberikan oleh data kuantitatif atau kualitatif saja.

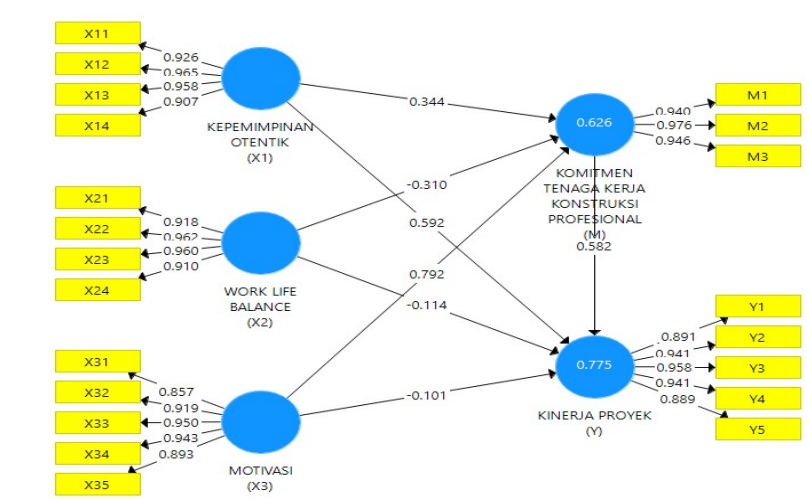
Desain penelitian campuran yang digunakan pada penelitian ini adalah Explanatory Sequential Mixed Methods Design. Menurut (Creswell, 2019) , pendekatan Explanatory Sequential adalah desain dalam metode campuran yang menarik bagi individu dengan latar belakang kuantitatif yang kuat atau dari bidang yang relatif baru untuk pendekatan kualitatif. Ini melibatkan proyek pengumpulan data dua fase di mana peneliti mengumpulkan data kuantitatif pada fase pertama, menganalisis hasilnya, dan kemudian menggunakan hasilnya untuk merencanakan (atau membangun) fase kualitatif kedua. Prosedur tipikal mungkin melibatkan pengumpulan data survei pada fase pertama, menganalisis data, dan kemudian menindaklanjuti dengan wawancara kualitatif untuk membantu menjelaskan respons survei yang membingungkan, kontradiktif, atau tidak biasa.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan dua tahapan penelitian, yaitu tahap pertama penelitian kuantitatif, temuan hasil analisis kuantitatif akan digunakan sebagai landasan penelitian tahap kedua secara kualitatif, sehingga menghasilkan wawasan tambahan di luar informasi yang diberikan oleh data kuantitatif atau kualitatif saja.

Penelitian dilakukan di Kalimantan Timur dimulai sejak penjajakan tinjauan kepustakaan terkait masalah yang akan diteliti dan dilanjutkan dengan tahapan penyusunan proposal, konsultansi dengan pembimbing, seminar proposal, penelitian lapangan, penyusunan laporan akhir, seminar hasil, sampai rampung pada sidang terbuka dan tertutup pada bulan Juli 2023 sampai dengan bulan Januari 2025.

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dua tahapan. Pertama adalah validasi pakar yang terdiri dari 7 pakar dari pihak Pemerintah, Perusahaan Konsulta, dan Perusahaan Kontraktor di Banjarmasin, dan Balikpapan, Setelah lolos uji validasi pakar, dilanjutkan uji coba terhadap 30 responden yang dipilih secara di luar 250 responden sampel penelitian. Setelah lolos kedua uji validitas reliabilitas instrumen tersebut, barulah instrumen penelitian disebarkan kepada 250 responden sampel penelitian. Rangkuman hasil analisis parameter-parameter model penelitian (Inner dan Outer Model) secara keseluruhan dapat dilihat pada Diagram Model-1 berikut:



Gambar 2. Diagram Model-1
Sumber: SmartPLS

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Tabel 1. Pengaruh Langsung (Direct Effects) Model-1

Variabel Bebas	Variabel Intervening Komitmen TK Konstruksi Profesional (M)		Variabel Terikat Kinerja Proyek (Y)	
	Koefisien	p-Value	Koefisien	p-Value
Kepemimpinan Otentik (X1)	0.344	0.000	0.592	0.000
Work Life Balance (X2)	-0.310	0.000	-0.114	0.000
Motivasi (X3)	0.792	0.000	-0.101	0.001
Komitmen TK Konstruksi Profesional (M)	-	-	0.582	0.000

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa Pengaruh langsung (direct effect) Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah positif 0.344 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.592 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) *Work Life Balance* (X2) terhadap Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah negatif -0.310 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah negatif -0.114 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) Motivasi (X3) terhadap Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah positif 0.792 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) Motivasi (X3) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah negative -0.101 dengan p-value 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh langsung (direct effect) Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.582 dengan p-value 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects) Model-1

Jalur	Pengaruh Tidak Langsung	
	Koefisien	p-Value
Kepemimpinan Otentik_(X1) -> Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional_(M) -> Kinerja Proyek_(Y)	0.200	0.000
Work Life Balance (X2) -> Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional_(M) -> Kinerja Proyek_(Y)	-0.181	0.000
Motivasi (X3) -> Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional_(M) -> Kinerja Proyek_(Y)	0.461	0.000

Sumber: SmartPLS

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Kinerja Proyek (Y) dengan mediasi Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah positif 0.200 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05

berarti signifikan. Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Proyek (Y) dengan mediasi Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah negatif -0.181 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh tidak langsung Motivasi (X3) terhadap Kinerja Proyek (Y) dengan mediasi Komitmen TK Konstruksi Profesional (M) adalah positif 0.461 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Pengaruh Total (*Total Effects*)

Tabel 3. Pengaruh Total (Total Effects) Model-1

Variabel		Pengaruh total	
Bebas	**Terikat**	**Koefisien**	**p-Value**
Kepemimpinan Otentik (X1)	Kinerja Proyek (Y)	0.792	0.000
Work Life Balance (X2)		-0.295	0.000
Motivasi (X3)		0.360	0.000

Sumber: SmartPLS

Brdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa Pengaruh total (total effects) Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.792 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh total (total effects) *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah negatif 0.295 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan. Pengaruh total (total effects) Motivasi (X3) terhadap Kinerja Proyek (Y) adalah positif 0.360 dengan p-value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 berarti signifikan.

Koefisen Determinasi (R-square)

Tabel 4. Koefisien Diterminasi Model-1

Variabel Terikat	R-square
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.626
KinerjaProyek (Y)	0.775

Sumber: SmartPLS

Analisis koefisien determinasi (R2) dalam tabel 4 menunjukkan bahwa Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) dapat dijelaskan oleh factor-faktor Kepemimpinan Otentik (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Motivasi (X3) sebesar 0.626 atau 62.60% sementara sisanya sebesar 37.40% dijelaskan oleh factor-faktor selain Kepemimpinan Otentik (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Motivasi (X3). Kinerja Proyek (Y) dapat dijelaskan oleh factor-faktor Kepemimpinan Otentik (X1), *Work Life Balance* (X2), Motivasi (X3), dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) sebesar 0.775 atau 77.50% sementara sisanya sebesar 22.50% dijelaskan oleh factor-faktor selain Kepemimpinan Otentik (X1), *Work Life Balance* (X2), Motivasi (X3), dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M).

Kesesuaian Model (Model Fit)

Hasil pengukuran kesesuaian model (model fit) dari model penelitian dengan data penelitian dapat dilihat pada Lampiran-4 dengan rincian sebagai berikut:

a. Outer Model

1) Convergent validity

Nilai outer loading dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Outer Loading Model-1

Variabel	*Outer Loading*	Kriteria	Kesimpulan
Kepemimpinan Otentik (X1)	0.907 – 0.965	Lebih besar dari 0.5 – 0.6	Sesuai (Fit)
Work Life Balance (X2)	0.910 – 0.962		Sesuai (Fit)
Motivasi (X3)	0.857 – 0.950		Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.940 – 0.976		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.889 – 0.958		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua nilai outer loading dari masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0.5 – 0.6 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif Convergent validity adalah sesuai (fit).

Discriminant Validity

Tabel 6. Konstruk Validitas Model-1

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*	Kriteria	Kesimpulan
Kepemimpinan Otentik (X1)	0.883	Lebih besar dari 0.50	Sesuai (Fit)
Work Life Balance (X2)	0.879		Sesuai (Fit)
Motivasi (X3)	0.834		Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.911		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.855		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variable penelitian mempunyai discriminant validity yang baik karena mempunyai nilai average variance extracted (AVE) masing-masing yang lebih besar dari 0.50 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif Discriminant validity adalah sesuai (fit).

Composite Reliability

Tabel 7. Konstruk Reliabilitas Model-1

Variabel	*Composite Reliability*	Kriteria	Kesimpulan
Kepemimpinan Otentik (X1)	0.968	Lebih besar dari 0.70	Sesuai (Fit)
Work Life Balance (X2)	0.967		Sesuai (Fit)
Motivasi (X3)	0.962		Sesuai (Fit)
Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.968		Sesuai (Fit)
Kinerja Proyek (Y)	0.967		Sesuai (Fit)

Sumber: SmartPLS

Tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai composite reliability yang baik karena masing mempunyai nilai composite reliability yang lebih

besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan model penelitian dari perspektif Composite reliability adalah sesuai (fit).

Inner Model

Kesesuaian inner model diukur dengan rumus Q2 = 1 – (1 – R12) (1 – R22) ... (1-Rp2) dimana Tabel 4.7 menunjukkan bahwa R12 = R-square Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) = 0.626 dan R22 = R-square Kinerja Proyek (Y) = 0.775

Q2 = 1 - (1 - 0,626) (1 - 0.775) = 1 – 0.08415 = 0.91585 yang mendekati 1 sehingga dikatakan kesesuaian inner model adalah baik (fit). Karena outer model dan inner model keduanya terbukti telah sesuai (fit), maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian dengan data penelitian adalah sesuai (fit)

Pengujian Hipotess

Berdasarkan uraian hasil analisis SmartPLS terhadap data penelitian sebelumnya, dapat diidentifikasi rangkuman temuan pengujian hipotesis Model-1 dan Model-2 sebagai berikut:

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Model-1

No.	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan Hipotesis
H1	Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.344	8.244	**0.000**	Diterima
H2	Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	0.592	11.830	**0.000**	Diterima
H3	*Work-life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	-0.310	8.543	**0.000**	Diterima
H4	*Work-life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	-0.114	4.358	**0.000**	Diterima
H5	Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)	0.792	15.740	**0.000**	Diterima
H6	Motivasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	-0.101	3.477	**0.001**	Diterima
H7	Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	0.582	11.736	**0.000**	Diterima

Sumber: SmartPLS

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua hipotesis penelitian Model-1 yang diajukan secara empiris terbukti dapat diterima.

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Model-2

No.	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-value	p-value	Kesimpulan Hipotesis
H1	Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Motivation (M1)	-0.008	0.182	**0.856**	Ditolak
H2	Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Komitmen	0.354	9.095	**0.000**	Diterima

	Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M2)				
H3	Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	0.607	12.657	**0.000**	Diterima
H4	*Work-life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Motivation (M1)	0.735	13.047	**0.000**	Diterima
H5	*Work-life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M2)	-0.329	8.184	**0.000**	Diterima
H6	*Work-life Balance* (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	-0.171	6.453	**0.000**	Diterima
H7	Motivasi (M1) berpengaruh terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M2)	0.791	15.486	**0.000**	Diterima
H8	Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M2) berpengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y)	0.527	12.335	**0.000**	Diterima

Sumber: SmartPLS

Tabel 9 menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis penelitian Model-2 yang diajukan secara empiris terbukti dapat diterima, H1 yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh terhadap Motivation (M1) ditolak, dengan perkataan lain, Kepemimpinan Otentik (X1) tidak berpengaruh terhadap Motivation (M1).

Dengan membandingkan hasil pengujian hipotesis antara Tabel 8 Pengujian Hipotesis Model-1 dengan Tabel 9 Pengujian Hipotesis Model-2, maka dapat disimpulkan bahwa Model-1 di mana Motivation sebagai variabel bebas lebih baik dari Model-2 di mana Motivation sebagai variabel mediasi (intervening), karena pada Model-1 semua koefisien jalur berpengaruh signifikan, sedangkan pada Model-2 variabel Kepemimpinan Otentik tidak berpengaruh terhadap Motivation. Dengan demikian Model Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dalam menjaga Kinerja Proyek di Kalimantan Timur yang terpilih adalah adalah Model-1.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)

Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian Alamanda, Setiawan, & Irawanto, 2022; Chikove & Shiri, 2021; Putri, Hadi, & Subiyanto, (2024) yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi. Akan tetapi temuan ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian (Adwimurti, 2021; Sudaryati et al., 2021) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan memiliki hubungan yang lemah dalam menjelaskan motivasi dan komitmen kerja, disamping itu komitmen organisasional tidak dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Otentik (X1) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Kepemimpinan Otentik (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini sejalan penelitian-penelitian (Tamba & Pratt, 2023) (Amos

et al., 2023; Atoko, 2023; Jafar et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi. Akan tetapi temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Rahmatullah & Kasmir, (2023) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work-life Balance (X2) terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)

Work-life Balance (X2) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yusnita et al (2022) yang menemukan bahwa terdapat efek negatif work-life balance pada komitmen organisasi. Akan tetapi temuan ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian (Aryateja et al., 2021; Farida, 2023; Li, 2018; Rumangkit & Zuriana, 2019) yang mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap job commitment, work-life balance secara signifikan dan positif terkait dengan komitmen organisasi, serta keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Work-life Balance (X2) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Work-life Balance (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Arifiani et al (2023) yang menyatakan bahwa Work-life balance tidak berdampak pada kinerja. Akan tetapi temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian Adegboyega & Babatunde, 2022; Ahmaddien, 2023; Fanggidae, Febianti, & Maak, 2022; Rohmatiah, Widodo, & Mutmainah, (2023) yang mengungkapkan bahwa Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kinerja, dan prestasi kerja; Hanya saja temuan ini berpengaruh negatif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M)

Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian (Gunawan & Kusumah, 2023; Hartono, 2023; Nawangsari et al., 2023; Oktarina et al., 2020; Quintania & Wulandari, 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi peran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, serta peran motivasi terbukti memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Motivasi (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian-penelitian (Dedali, 2023; Ekasari et al., 2023; Rachman, 2022; Wulandany et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi; lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga tidak sejalan dengan penelitian Diantari, (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) terhadap Kinerja Proyek (Y)

Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) berpengaruh positif terhadap Kinerja Proyek (Y) secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian (Garibaldi & Riyanto, 2023; Misnan et al., 2023; Rifa'i, 2023; Syarifin & Atmaja, 2023) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja pekerja; Organizational Commitment (OC) dapat memprediksi dan mempengaruhi pertumbuhan dan peningkatan employee performance (EP); serta semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan peningkatan kinerja. Akan tetapi temuan ini bertentangan dengan penelitian Djastuti and Lestari (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Total

Tabel 7 menunjukkan bahwa Kepemimpinan Otenik (X1), *Work Life Balance* (X2), Motivasi (X3), dan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) semuanya berpengaruh secara signifikan terhadak Kinerja Proyek (Y) sebab p-value nya semua 0.000 yang lebih kecil dri 0.05. Dengan melihat pada koefisien pengaruh totalnya, dapat diidentifikasi bahwa Kepemimpinan Otenik (X1) menduduki peringkat pertama besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.792. Hal ini berarti setiap peningkatan Kepemimpinan Otenik (X1) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.792 satuan. Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) menduduki peringkat kedua besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.582. Hal ini berarti setiap peningkatan Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional (M) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.792 satuan. Motivasi (X3) menduduki peringkat ketiga besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.360. Hal ini berarti setiap peningkatan Motivasi (X3) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.360 satuan. *Work Life Balance* (X2) menduduki peringkat keempat besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek (Y), yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar -0.295. Hal ini berarti setiap peningkatan *Work Life Balance* (X2) sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap penurunan Kinerja Proyek (Y) sebesar 0.295 satuan.

Uraian tersebut menunjukkan bahwa dalam pengerjaan proyek Gedung di Kalimantan Timur, para stakeholder proyek perlu memperhatikan bahwa faktor Kepemimpinan merupakan faktor utama suksesnya Kinerja Proyek. Dilain pihak faktor Work Life Balace perlu diwaspadai karena jika tidak dikelola dengan baik maka meningkatnya ketidak-seimbangan Work Life Balace pekerja akan dapat menurunkan Kinerja Proyek.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan, serta merujuk pada tujuan penelitian Model-1 yang terpilih sebagai Model Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional dalam menjaga Kinerja Proyek di Kalimantan Timur, dapat diidentifikasi kesimpulan yaitu kepemimpinan Otentik berpengaruh positif dengan

koefisien jalur sebesar 0.344 terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. Kepemimpinan Otentik berpengaruh positif dengan koefisien jalur sebesar 0.592 terhadap Kinerja Proyek secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dengan koefisien jalur sebesar -0.310 terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. *Work Life Balance* berpengaruh negatif dengan koefisien jalur sebesar -0.114 terhadap Kinerja Proyek secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. Motivasi berpengaruh positif dengan koefisien jalur sebesar 0.792 terhadap Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. Motivasi berpengaruh negatif dengan koefisien jalur sebesar -0.101 terhadap Kinerja Proyek secara signifikan dengan p-value sebesar 0.001. Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional berpengaruh positif dengan koefisien jalur 0.582 terhadap Kinerja Proyek secara signifikan dengan p-value sebesar 0.000. Kepemimpinan Otenik menduduki peringkat pertama besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek, yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.792. Komitmen Tenaga Kerja Konstruksi Profesional menduduki peringkat kedua besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek, yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.582. Motivasi menduduki peringkat ketiga besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek, yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar 0.360. *Work Life Balance* menduduki peringkat keempat besarnya pengaruh terhadap Kinerja Proyek, yaitu dengan koefisien pengaruh total sebesar -0.295.

BIBLIOGRAFI

Adegboyega, N., & Babatunde, B. (2022). Impact of Work-life Balance on Employees' Performance among Workers of Private Universities in Osun State, Nigeria. *Journal of Management and Social Sciences*, *11*(2).

Adwimurti, Y. (2021). Three Aspects (Self, Leadership, and Organization) Are Important in Building Work Commitment. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *4*(2), 381–390.

Ahmaddien, I. (2023). Effect Of Work-Life Balance On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *8*(1).

Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership styles on employee performance with work satisfaction and organizational commitment as intervening variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *20*(1), 34–42.

Albtoush, A. M. F., Doh, S. I., Rahman, R. A., & Al-Momani, A. H. (2022). Critical success factors of construction projects in Jordan: An empirical investigation. *Asian Journal of Civil Engineering*, *23*(7), 1087–1099.

Amos, A. B., Effendy, J. A., & Soetandio, L. L. (2023). The Effect of Leadership on Organizational Perfformance with the Burnout Phase as A Moderator in the IBM Student Union Organizations, Ciputra University. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, *12*(1), 1–12.

Aryateja, K. B., Susita, D., & Sebayang, K. D. A. (2021). The influence of work-life balance and work environment on employee commitment. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, *3*(2), 152–168.

Atoko, S. R. (2023). The relationship between transformational leadership and organizational performance in organizations situated in developing countries: A review of literature. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, *11*(1), 150–158.

Chikove, M., & Shiri, A. (2021). *The Effect of leadership style on employee commitment in the mining sector in Zimbabwe*.

Creswell, J. W. (2019). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif dan campuran*.

Dedali, S. (2023). *The Effect of Work Motivation on Employee Performance in the Production Department at PT GARUDA TOP PLASINDO in Surabaya*.

Diantari, A. A. S. P. (2023). The effect of training and motivation on employee performance mediated by job satisfaction at the agriculture service of tabanan district. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, *10*(1), 104–109.

Ekasari, S., Shu, E., & Setiawan, R. (2023). The Effect of Motivation, Competence and Organizational Commitment on Performance of Employees in Food and Beverage Manufacturing Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(3), 844–849.

Fanggidae, R., Febianti, C., & Maak, C. S. (2022). The Effect of Work-Life Balance and Career Development on Employee Performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *10*(2), 418–428.

Farida, I. (2023). Pengaruh Work Liffe Balance Terhadap Employee Performance Dengan Job Stress Dan Job Commitment Sebagai Variabel Mediasi:-. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, *10*(1), 73–95.

Garibaldi, A., & Riyanto, S. (2023). The Effect of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Training on Protelindo Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as A Mediating Variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, *4*(4), 596–603.

Gunawan, A., & Kusumah, D. H. (2023). Conditional Process Analysis of the Correlation Between Achievement Motivation and Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *4*(3), 3353–3362.

Hartono, E. (2023). The influence of job satisfaction and work motivation on organizational commitment in lecturers of the Faculty of Economics and Business at Swadaya Gunung Jati University. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *6*(2), 362–370.

Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, *4*(1), 20–34.

Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, *1*(10), 2077–2086.

Li, Y. (2018). Original Paper Effects of Work-Life Balance on Organizational Commitment: A Study in China's State-Owned Enterprise. *World*, *5*(2).

Misnan, M., Sutawa, S., Mala, I. W., & Sugiyanto, L. (2023). The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variable. *Journal of World Science*, *2*(2), 232–242.

Nawangsari, E., Mintarti, M., & Sudjatno, S. (2023). Organizational Commitment Mediating the Influence of Training and Work Motivation on Employee Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, *2*(4), 1801–1815.

Oktarina, I., Ahadiat, A., & RR, E. (2020). The effect of job satisfaction on employee commitment with motivation as moderating variable. *International Journal of Economics and Management Studies*, *7*(8), 168–171.

PUPR, B. K. (2019). *Modul Dokumen Kontrak*. Bandung, Jawa Barat. https://bpsdm. pu. go. id. Diakses pada.

Putri, N. N. N., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2024). Leadership Skills And Positive Organizational Behavior: A Systematic Review And Bibliometric Analysis Of The

Past Decade. *Proceeedings*, 424.
Quintania, M., & Wulandari, D. (2024). Uji Komparasi Efektivitas Merek pada Produk Mie Instan: Studi Kasus: Pop Mie dengan Mie Sedaap. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *18*(1), 100–116.
Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, *15*(3).
Rahmatullah, B. Y., & Kasmir, K. (2023). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance through motivation as mediation (At PT. Siam-Indo Gypsum Industry). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, *4*(4), 664–674.
Rifa'i, A. A. (2023). The effect of organizational commitment on employee performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 41–48.
Rohmah, K. P. I., Sugandi, R. M., & Alfianto, I. (2023). Sumber Daya Proyek Konstruksi Patimban Port Development Project yang Mempengaruhi Kinerja Kontraktor. *Bentang: Jurnal Teoritis Dan Terapan Bidang Rekayasa Sipil*, *11*(2), 165–178.
Rohmatiah, A., Widodo, M., & Mutmainah, M. (2023). Dampak Work-Life Balance Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajerial*, *10*(02), 215–232.
Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, *2*(1), 18–22.
Sudaryati, D., Heriningsih, S., & Fitriyani, L. Y. (2021). The Influence of organizational Commitment to the Relationship of Leadership Style and performance. *4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*, 428–432.
Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
Syarifin, M. H., & Atmaja, H. E. (2023). The influence of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on employee performance: a literature study. *Journal Of Humanities, Social Sciences And Business*, *2*(3), 458–467.
Tamba, S., & Pratt, D. (2023). The Assessment of Leadership Styles and their Effect on organizational performance including use of English. *International Journal of English Literature and Social Sciences (IJELS)*, 46.
Wulandany, W., Ghiffari, R. I., & Rahmayanti, R. (2023). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, *12*(2), 187–191.
Yana, A., Dewi, A., & Harefa, Y. K. K. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Proyek Dalam Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung (Studi Kasus: Proyek Pemerintah Kabupaten Badung). *Jurnal Spektran, Jul*.

Copyright holder:
Yanti, Manlian Ronald A. Simanjuntak, Oei Fuk Jin (2024)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: