

KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI YANG DIPENGARUHI KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DI JABODETABEK

Tri Septy Melyana¹ dan Hendrik Sulistio²

¹Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta
tri.325180069@stu.untar.ac.id

²Program Studi Doktor Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No. 1 Jakarta
hendriks@ft.untar.ac.id

Masuk: 20-07-2022, revisi: 12-08-2022, diterima untuk diterbitkan: 29-08-2022

ABSTRACT

The performance of human resources in the project environment is an important factor affecting the smooth running of the work. Lack of worker performance will affect the process of completing a project. Variables that affect worker performance are ability, motivation, and discipline along with their indicators. The purpose of this study was to determine the effect of the ability, motivation, and work discipline on the performance of building construction workers in Jabodetabek. The research method was carried out by distributing questionnaires to 40 building construction workers in Jabodetabek. Then the data were analyzed using Statistical Variance-Based Structural Equation Modeling (VB-SEM) using the Smart Partial Least Square (SmartPLS). After doing the analysis, it was found that the ability variable has a very significant and strong effect on the performance of workers, meaning that the presence of good worker abilities can cause worker performance to increase. The motivation variable has an effect but not a sign on the performance of workers and the discipline variable has a significant but not strong effect on the performance of workers, meaning that discipline can improve worker performance so that it can help increase company productivity to be optimal.

Keywords: work Performance; ability; motivation; work discipline; SmartPLS

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia di lingkungan proyek menjadi faktor penting yang mempengaruhi lancarnya pekerjaan. Kurangnya kinerja pekerja akan berdampak pada proses penyelesaian suatu proyek. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja adalah kemampuan, motivasi, serta disiplin beserta indikatornya. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan, variabel motivasi, serta variabel disiplin kerja terhadap kinerja pekerja konstruksi gedung di Jabodetabek. Metode penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 40 orang pekerja konstruksi gedung yang berada di Jabodetabek. Kemudian data di analisis dengan menggunakan statistik *Variance-based Structural Equation Modeling (VB-SEM)* dengan menggunakan bantuan program *Smart Partial Least Square (SmartPLS) 3.0*. Setelah dilakukan analisis diperoleh bahwa variabel kemampuan berpengaruh sangat signifikan dan kuat terhadap kinerja pekerja artinya dengan adanya kemampuan pekerja yang baik maka dapat menyebabkan kinerja pekerja meningkat. Variabel motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pekerja serta variabel disiplin berpengaruh signifikan namun tidak kuat terhadap kinerja pekerja artinya disiplin dapat meningkatkan kinerja pekerja sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan menjadi optimal.

Kata kunci: kinerja; kemampuan; motivasi; disiplin; SmartPLS

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki penduduk terbanyak keempat di dunia. Menurut Zudan dalam Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (2021) jumlah penduduk Indonesia sebanyak 272,23 juta jiwa berdasarkan data Administrasi Kependudukan per Juni 2021. Data ini menggambarkan bahwa negara ini mempunyai sumber daya manusia (SDA) yang melimpah dan perlu didayagunakan dengan maksimal agar dapat menjadi suatu modal dalam membangun ekonomi negara. Menurut Chen et al. (2017) dan Hashiguchi et al. (2020) dalam Hashiguchi et al. (2021) salah satu penunjang ekonomi suatu negara adalah industri konstruksi. Industri ini berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) negara serta mempekerjakan banyak tenaga kerja.

Salah satunya adalah di Jakarta yang merupakan kota metropolitan yang saat ini sedang banyak pembangunan konstruksi. Dalam pelaksanaan pembangunan suatu proyek sangat bergantung pada upaya dan kinerja manusia yang terlibat langsung dalam proses konstruksi. Hal ini dikarenakan pekerjaan di proyek merupakan pekerjaan padat karya yaitu banyak menggunakan tenaga kerja dan banyak pekerjaan yang dilakukan secara manual (Setiawan, 2006).

Menurut Anil et al. (2019) dalam Kesavan et al. (2021) kurangnya kinerja pekerja menjadi salah satu masalah yang dikhawatirkan dalam industri konstruksi terutama di negara berkembang. Semakin rendah kinerja pekerja maka waktu penyelesaian proyek akan terlambat dan akan memakan biaya yang tinggi dan begitupula sebaliknya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja yaitu kemampuan.

Menurut Asmara (2021) berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 92.058 Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja pada bidang konstruksi Indonesia hingga Mei 2021. Banyaknya tenaga kerja asing ini karena banyak menggunakan teknologi yang kompleks sehingga membutuhkan tenaga kerja ahli yang memiliki kemampuan khusus untuk mengoperasikannya.

Hal ini menggambarkan bahwa tingkat keahlian atau kemampuan tenaga kerja yang ada masih rendah serta tingkat pendidikannya. Selain itu, terjadinya ketidakseimbangan jumlah lapangan kerja dengan jumlah kesempatan kerja yang ada sehingga masuknya TKA akan menimbulkan masalah di negara kita karena masih rendahnya kemampuan kerja sumber daya manusia yang ada untuk bersaing dengan tenaga kerja asing (Randang, 2011).

Selain itu, motivasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pekerja. Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) motivasi merupakan alasan seseorang agar bisa bekerja dengan baik sesuai standar dan target yang ditetapkan. Rendahnya motivasi akan menghambat penyelesaian pekerjaan. Tanpa motivasi seorang pekerja tidak mendapat dorongan ataupun semangat untuk menyelesaikan pekerjaan lagi pula akan mudah putus asa jika gagal.

Setelah motivasi seorang pekerja masih dituntut kedisiplinan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini mencerminkan rasa tanggung jawab seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin ini dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Karena jika produktivitas pekerja menurun maka *progress* dari pekerjaan yang dilakukan akan terlambat (Suharto & Sulistio, 2020).

Masalah yang biasa terjadi di perusahaan adalah tertundanya pekerjaan lain karena pekerja terlambat dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, terdapat sebagian pekerja yang kurang disiplin terhadap waktu kerja seperti mereka memanfaatkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, terlambat masuk kerja atau tidak masuk kerja, serta pekerja berada di kantin selama jam kerja (Hasibuan & Silvy, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kemampuan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

2. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data berupa kuesioner dibagikan kepada 40 orang pekerja konstruksi gedung yang berada di Jabodetabek. Alternatif pilihan jawaban dalam kuesioner yaitu skala *likert* 6 (*six likert scale*).

Pengolahan data dilakukan setelah kuesioner yang telah dibagikan, diisi oleh responden dan ditarik kembali yang kemudian ditabulasi dengan bantuan program *Microsoft Excel*. Karena variabel yang digunakan adalah variabel laten maka dilakukan analisis data menggunakan *SmartPLS 3.0*.

Operasional variabel

Variabel eksogen (X) adalah kemampuan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) dan variabel endogen (Y) adalah kinerja. Berikut adalah penjabaran variabel dan indikatornya.

Kemampuan (X1)

X1.1 Apakah pengetahuan/kepandaian yang saudara miliki dapat memudahkan pekerjaan yang anda tangani? (Fikri & Begawati, 2020; Raharjo et al., 2016)

X1.2 Apakah pelatihan kerja yang saudara ikuti dapat membantu meningkatkan kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan? (Fikri & Begawati, 2020; Raharjo et al., 2016)

X1.3 Apakah saudara mampu untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan karena sudah memiliki pengalaman? (Fikri & Begawati, 2020; Raharjo et al., 2016)

X1.4 Apakah dengan keterampilan yang saudara memiliki membuat kinerja anda bertambah? (Fikri & Begawati, 2020; Raharjo et al., 2016)

X1.5 Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri? (Fikri & Begawati, 2020; Raharjo et al., 2016)

Motivasi (X2)

- X2.1 Apakah *salary* yang saudara terima cukup memotivasi saudara untuk meningkatkan kinerja? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
- X2.2 Apakah dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan memotivasi anda untuk meningkatkan kinerja? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
- X2.3 Apakah saudara termotivasi untuk bekerja karena adanya program K3 yang baik? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
- X2.4 Apakah saudara dapat berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
- X2.5 Apakah saudara selalu menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)
- X2.6 Menurut saudara, apakah kesempatan yang diberikan perusahaan untuk berkreasi dalam bekerja dapat mendorong untuk bekerja lebih baik? (Panjaitan & Anggraeni, 2020)

Disiplin (X3)

- X3.1 Apakah saudara hadir tepat waktu ke perusahaan tempat anda bekerja? (Arif et al., 2019)
- X3.2 Apakah saudara tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan? (Arif et al., 2019)
- X3.3 Apakah saudara selalu taat pada peraturan perusahaan yang berlaku? (Arif et al., 2019)
- X3.4 Apakah saudara mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab? (Arif et al., 2019)

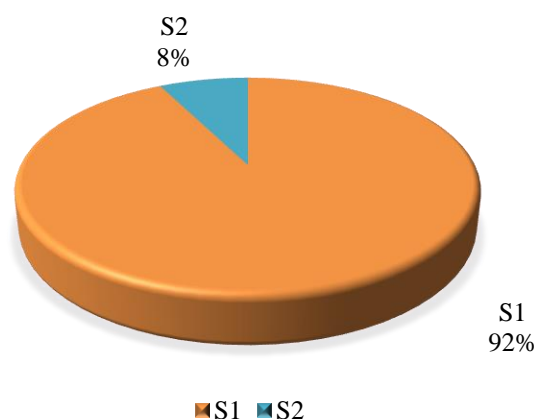
Kinerja (Y)

- Y1 Apakah saudara melaksanakan pekerjaan dengan teliti dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja? (Arif et al., 2019)
- Y2 Apakah saudara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan? (Arif et al., 2019)
- Y3 Apakah saudara selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? (Arif et al., 2019)
- Y4 Apakah saudara mudah bekerjasama dengan rekan kerja dari divisi yang sama atau divisi lain? (Arif et al., 2019)

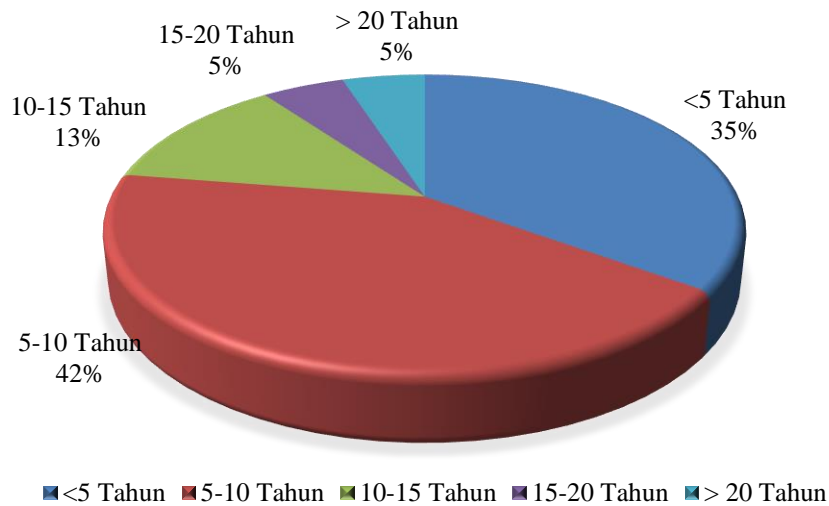
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Responden dalam penelitian sebanyak 40 pekerja konstruksi di wilayah Jabodetabek. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Gambar 1 dan pengalaman bekerja di bidang konstruksi disajikan pada Gambar 2.



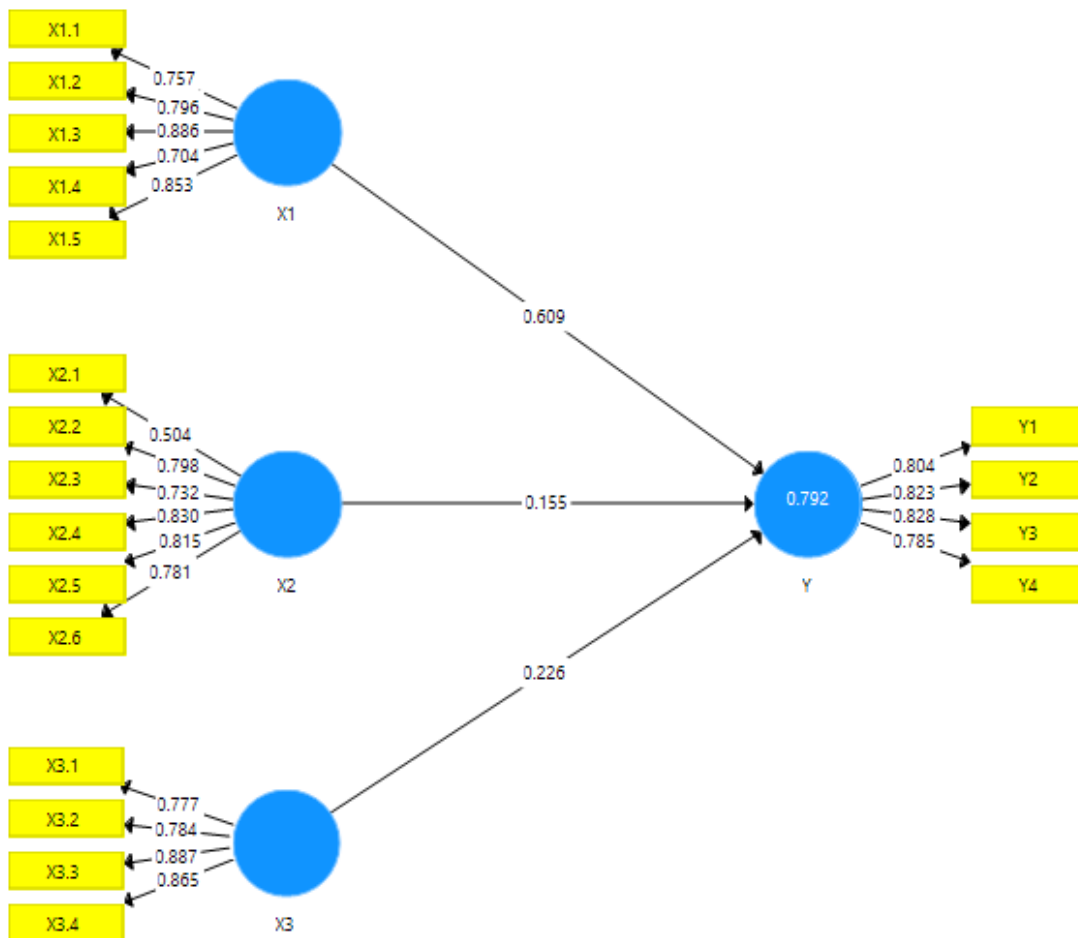
Gambar 1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir



Gambar 2. Karakteristik responden berdasarkan pengalaman bekerja di bidang konstruksi

Perhitungan model awal

Pada tahap awal perhitungan dilakukan pengujian *outer* model yang disajikan pada Gambar 3. Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui jika data yang digunakan valid atau tidak valid. Namun, jika terdapat data tidak valid maka akan dilakukan pengujian ulang.



Gambar 3. Perhitungan model awal

Outer model

Uji *outer* model yang dilakukan yaitu:

1. *Convergent Validity*
Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil *convergent validity* model awal

Indikator	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,757			
X1.2	0,796			
X1.3	0,886			
X1.4	0,704			
X1.5	0,853			
X2.1		0,504		
X2.2		0,798		
X2.3		0,732		
X2.4		0,830		
X2.5		0,815		
X2.6		0,781		
X3.1			0,777	
X3.2			0,784	
X3.3			0,887	
X3.4			0,865	
Y1				0,804
Y2				0,823
Y3				0,828
Y4				0,785

Berdasarkan Tabel 1. nilai *outer loadings* pada indikator X2.1 $< 0,7$ sehingga, perlu dilakukan pengujian ulang karena masih terdapat indikator yang belum valid dan indikator yang tidak valid (X2.1) tidak disertakan dalam pengujian selanjutnya.

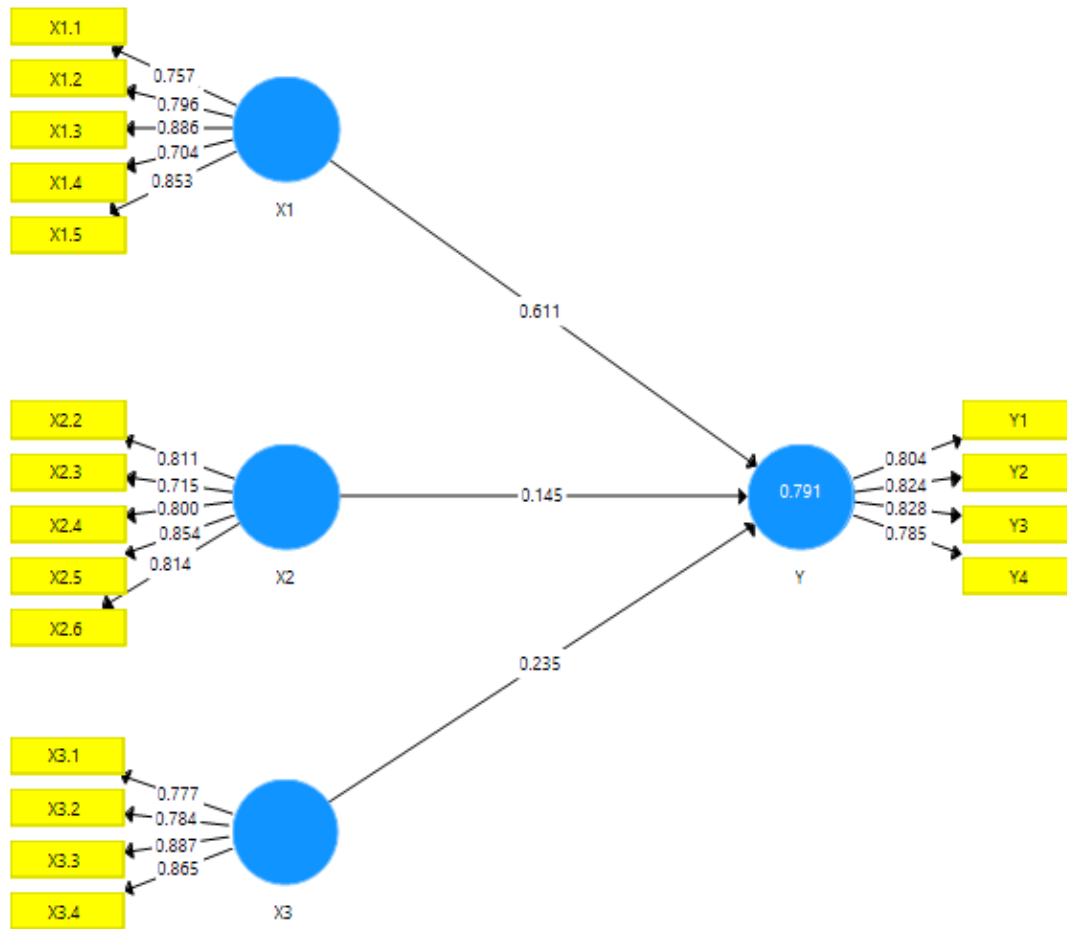
Perhitungan model akhir

Pada tahap ini dilakukan perhitungan kembali model awal yang sudah dimodifikasi dengan tidak memasukkan indikator yang tidak valid. Pada Gambar 4. disajikan hasil perhitungan model akhir.

Outer model

Terdapat beberapa pengujian *outer* model yang dapat dilihat yaitu:

1. *Convergent Validity*
Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada Tabel 2.
Berdasarkan Tabel 2. seluruh nilai *outer loadings* $> 0,7$ sehingga disimpulkan seluruh indikator pada variabel laten sudah valid dan bisa menjelaskan masing-masing variabel dengan baik.
2. *Average Variance Extracted (AVE)*
Hasil *average variance extracted (AVE)* dapat dilihat pada Tabel 3.
Berdasarkan Tabel 3, nilai AVE dari model ini sudah memenuhi syarat, dimana semua nilai AVE $> 0,5$ maka hasil pengujian semua variabel adalah valid.



Gambar 4. Hasil perhitungan model akhir

Tabel 2. Hasil *convergent validity* model akhir

Indikator	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,757			
X1.2	0,796			
X1.3	0,886			
X1.4	0,704			
X1.5	0,853			
X2.2		0,811		
X2.3		0,715		
X2.4		0,800		
X2.5		0,854		
X2.6		0,814		
X3.1			0,777	
X3.2			0,784	
X3.3			0,887	
X3.4			0,865	

Tabel 2 (lanjutan). Hasil *convergent validity* model akhir

Indikator	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
Y1				0,804
Y2				0,824
Y3				0,828
Y4				0,785

Tabel 3. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)* model akhir

<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	
X1	0,643
X2	0,641
X3	0,688
Y	0,656

3. *Discriminant Validity*

Terdapat 2 pengujian *discriminant validity* yaitu:

a. *Fornell-Larcker Criterion*

Hasil *fornell-larcker criterion* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *fornell-larcker criterion* model akhir

	X1	X2	X3	Y
X1	0,802			
X2	0,684	0,800		
X3	0,620	0,626	0,830	
Y	0,856	0,710	0,704	0,810

Berdasarkan Tabel 4. bisa dilihat bahwa semua nilai korelasi antar variabel itu sendiri sudah memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel laten yang lain.

b. *Cross Loadings*

Hasil *cross loadings* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil *cross loadings* model akhir

Indikator	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,757	0,500	0,379	0,583
X1.2	0,796	0,564	0,650	0,598
X1.3	0,886	0,569	0,544	0,729
X1.4	0,704	0,427	0,264	0,618
X1.5	0,853	0,654	0,610	0,847
X2.2	0,577	0,811	0,490	0,617
X2.3	0,522	0,715	0,498	0,444
X2.4	0,589	0,800	0,502	0,607
X2.5	0,515	0,854	0,527	0,560
X2.6	0,532	0,814	0,496	0,586

Tabel 5 (lanjutan). Hasil *cross loadings* model akhir

Indikator	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
X3.1	0,364	0,458	0,777	0,499
X3.2	0,472	0,468	0,784	0,588
X3.3	0,536	0,503	0,887	0,573
X3.4	0,650	0,628	0,865	0,658
Y1	0,668	0,643	0,485	0,804
Y2	0,750	0,571	0,520	0,824
Y3	0,741	0,517	0,692	0,828
Y4	0,602	0,580	0,576	0,785

Berdasarkan Tabel 5 nilai korelasi antar indikator pada suatu variabel sudah lebih besar dari indikator pada variabel lainnya sehingga data yang digunakan telah memenuhi kriteria.

4. *Construct Reliability*

Hasil *construct reliability* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil *construct reliability* model akhir

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extract (AVE)</i>
Kemampuan (X1)	0,860	0,878	0,899	0,643
Motivasi (X2)	0,859	0,867	0,899	0,641
Disiplin (X3)	0,848	0,857	0,898	0,688
Kinerja (Y)	0,826	0,829	0,884	0,656

Berdasarkan Tabel 6. hasil uji nilai *composite reliability* >0,7 artinya variabel laten sudah reliabel dan hasil uji nilai *Cronbach's Alpha* >0,7, sehingga dinyatakan semua variabel laten sudah reliabel.

Inner model

Terdapat beberapa pengujian *inner model* yang dapat dilihat yaitu:

1. Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)
Hasil *R-square* dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil *R-square* model akhir

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,791	0,774

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji *R-square adjusted* variabel kinerja yaitu 0,774. Hasil ini dapat diartikan variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja sebesar 77,4%.

2. Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)
Hasil *path coefficients* dapat dilihat pada Tabel 8.

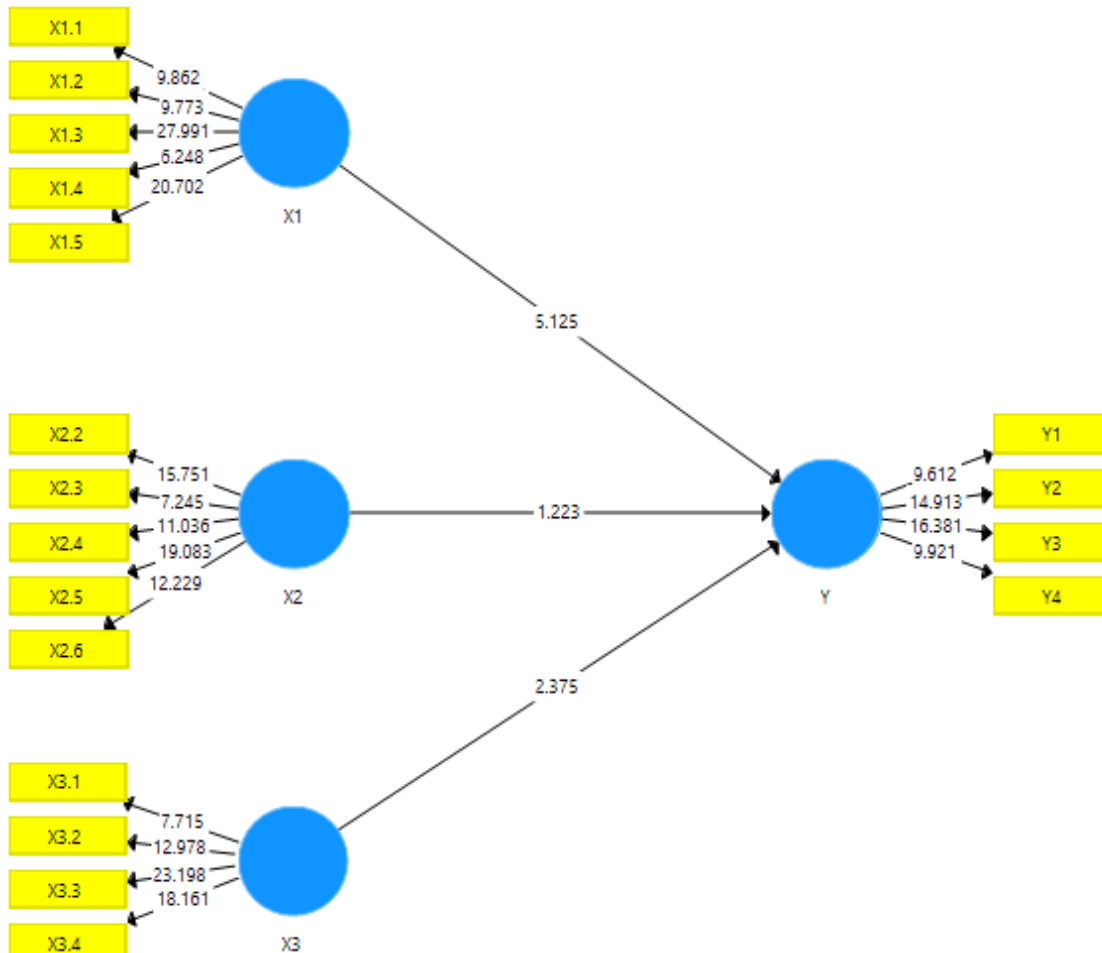
Tabel 8. Hasil *path coefficients* model akhir

	Kemampuan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
Kemampuan (X1)				0,611
Motivasi (X2)				0,145
Disiplin (X3)				0,235
Kinerja (Y)				

Berdasarkan Tabel 8. dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen kemampuan (X1) mempengaruhi variabel kinerja (Y) secara positif dan kuat sebesar 61,1%. Kemudian variabel motivasi (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh secara positif namun lemah yaitu sebesar 14,5% dan 23,5% terhadap variabel endogen kinerja (Y).

3. Uji T-Statistic dengan *Bootstrapping*

Hasil uji t-statistic dengan *bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 5. dan nilai *path coefficients* dengan *bootstrapping* dapat dilihat pada Tabel 9.



Gambar 5. Hasil *path coefficients* dengan *bootstrapping* model akhir

Tabel 9. Hasil *path coefficients* dengan *bootstrapping* model akhir

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kemampuan (X1) -> Kinerja (Y)	0,611	0,606	0,119	5,125	0,000
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,145	0,153	0,118	1,223	0,222
Disiplin (X3) -> Kinerja (Y)	0,235	0,233	0,099	2,375	0,018

Dari Tabel 9 nilai T hitung pada variabel kemampuan (X1) yaitu 5,125 > 1,96 (T tabel), T hitung variabel motivasi (X2) yaitu 1,223 < 1,96 (T tabel) dan T hitung variabel disiplin (X3) yaitu 2,375 < 1,96 (T tabel).

4. Uji *Predictive Relevance (Q-Square)*

Hasil q-square dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Q-square model akhir

	SSO	SSE	Q2(=1-SSE/SSO)
Kemampuan (X1)	200,000	200,000	
Motivasi (X2)	200,000	200,000	
Disiplin (X3)	160,000	160,000	
Kinerja (Y)	160,000	82,892	0,482

Berdasarkan Tabel 10. nilai Q-square adalah 0,482 sehingga dapat dinyatakan model penelitian ini mempunyai nilai observasi yang baik dan kapabilitas relevansi prediktif yang besar.

5. Model Fit

Hasil model fit dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil model fit model akhir

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,088	0,088
d_ULS	1,320	1,320
d_G	0,997	0,997
<i>Chi-Square</i>	179,637	179,637
NFI	0,675	0,675

Dari Tabel 11 diperoleh nilai NFI adalah sebesar 0,675 atau berarti model yang dibuat sudah sebesar 67,5% fit.

Uji hipotesis

1. Uji Hipotesis 1

Ho = Variabel kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Ha = Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Dari hasil analisis *path modeling* pada Tabel 8 dan Tabel 9 menunjukkan nilai hubungan variabel kemampuan terhadap kinerja yaitu 0,611 dan T hitung adalah 5,125 > T tabel yaitu 1,96. Sehingga, variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Ho = Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Ha = Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Dari hasil analisis *path modeling* pada Tabel 8 dan Tabel 9 menunjukkan nilai hubungan variabel motivasi terhadap kinerja yaitu 0,145 serta T hitung adalah 1,223 < T tabel yaitu 1,96. Sehingga, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima.

3. Uji Hipotesis 3

Ho = Variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Ha = Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja konstruksi di Jabodetabek.

Dari hasil analisis *path modeling* pada Tabel 8 dan Tabel 9 menunjukkan nilai hubungan variabel disiplin terhadap kinerja yaitu 0,235 dan nilai T hitung adalah 2,375 > T tabel yaitu 1,96 sehingga terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pekerja konstruksi. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh persamaan model yang dapat dilihat pada persamaan 1.

$$Y = 0,611 X1 + 0,235 X3 + \delta \tag{1}$$

dengan Y = kinerja, X1 = kemampuan, X3 = disiplin dan δ = error.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil dan pembahasan data yang dilakukan, maka didapat kesimpulan:

1. Variabel kemampuan memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan kuat terhadap kinerja pekerja. Hal ini dapat dilihat dari hubungan *path coefficients* yaitu 0,611 atau 61,1% dan nilai T hitung sebesar 5,125 artinya kemampuan sangat menentukan kinerja pekerja konstruksi. Kemampuan pekerja pada kenyataannya dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik salah satunya dapat dibuktikan dengan pengetahuan/kepandaian yang dimiliki oleh pekerja dapat memudahkan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga meningkatkan kinerja mereka menjadi optimal.
2. Variabel motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hubungan *path coefficients* yaitu 0,145 atau 14,5% dan nilai T hitung sebesar 1,223 artinya motivasi tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pekerja.
3. Variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan namun tidak kuat terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hubungan *path coefficients* yaitu 0,235 atau 23,5% dan nilai T hitung sebesar 2,375 artinya disiplin bisa meningkatkan kinerja pekerja. Tingkat disiplin tinggi dapat dilihat dari ketaatan para pekerja pada peraturan perusahaan yang berlaku sehingga disiplin kerja dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan menjadi optimal.

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan wawancara dan memperluas objek penelitian selain pembangunan konstruksi gedung seperti jalan, bendungan dan lain-lain, serta dapat meneliti faktor-faktor lain selain kemampuan, motivasi dan disiplin dalam mempengaruhi kinerja pekerja konstruksi sehingga dapat memperoleh pandangan baru mengenai pentingnya kinerja pekerja konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 263–276.
- Asmara, C. G. (2021). Terungkap, Ini Jumlah Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di RI. *CNBC Indonesia*. Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. (2021). *Distribusi Penduduk Indonesia Per Juni 2021: Jabar Terbanyak, Kaltara Paling Sedikit*. <https://dukcapil.kemendagri.go.id/berita/baca/809/distribusi-penduduk-indonesia-per-juni-2021-jabar-terbanyak-kaltara-paling-sedikit>
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 2(4), 279–294.
- Hashiguchi, N., Sengoku, S., Kubota, Y., Kitahara, S., Lim, Y., & Kodama, K. (2021). Age-Dependent Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivations on Construction Worker Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph18010111>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ”*, 2(1), 134–147.
- Kesavan, M., Dissanayake, P. B. G., Pathirana, C. K., Deegahawature, M. M. D. R., & Silva, K. D. R. (2021). A Study on Knowledge, Skills and Abilities of Labourers Affecting the Performance of Building Construction Project. *Engineer: Journal of the Institution of Engineers, Sri Lanka*, 54(3), 17–26. <https://doi.org/10.4038/engineer.v54i3.7456>
- Panjaitan, V. Z., & Anggraeni, I. A. A. (2020). Analisis Motivasi Pekerja Bangunan pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Proyek Teknik Sipil*, 3(1), 32–38.
- Raharjo, S., Paramita, D. P., & Warso, M. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, 2(2).
- Randang, F. B. (2011). Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Persaingan dengan Tenaga Kerja Asing. *Servanda Jurnal Ilmiah Hukum*, 5(1), 66–73.
- Setiawan, H. (2006). Efektivitas Waktu Kerja Kelompok Tukang. *Jurnal Teknik Sipil Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 7(1), 56–64.
- Suharto, I. P., & Sulistio, H. (2020). Produktivitas Pekerja dalam Pekerjaan Plesteran Dinding Bata dengan Metode Crew Balance Chart. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 3(4), 1373–1382. <https://doi.org/10.24912/jmts.v3i4.8378>

