

## ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI

Yohanes Willy<sup>1</sup> dan Jane Sekarsari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta  
yohanes.325160083@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Sarjana Teknik Sipil, Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1 Jakarta  
tamтана.js@gmail.com

Masuk: 04-07-2020, revisi: 28-07-2020, diterima untuk diterbitkan: 30-07-2020

### ABSTRACT

*Human resources is one important things to achieve a successful construction project, because the success of a service provider includes human resources. However, in its implementation, construction service providers pay less attention to it. The aspect of human resources is aspects of work competence, work motivation, work loyalty and work discipline. A purpose of this research is to find how the influence of aspects of human resources on the performance of construction project workers in order to create good employee performance so that construction activities can run optimally and efficiently. The study was conducted by distributing questionnaires using purposive sampling techniques with 30 respondents. The data analysis technique used is SPSS software version 25. Data analysis was carried out from the validity test, reliability test, classic assumption test (normality test), descriptive analysis, and Relative Importance Index (RII). The results of the analysis indicate that aspects of human resources affect the performance of construction project workers and the most influential is aspect of work discipline, then the second is aspect of loyalty, the third is aspect of competence and last is motivational aspect. Thus construction service providers can pay attention to aspects of human resources in order to improve labor performances.*

*Keywords: Human Resources; Work Competence; Work Motivation; Work Loyalty; Work Discipline; Performances.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting untuk mencapai suatu kesuksesan proyek konstruksi, karena keberhasilan suatu penyedia jasa meliputi sumber daya manusia juga. Namun pada pelaksanaannya penyedia jasa konstruksi kurang memperhatikannya. Aspek-aspek sumber daya manusia yang dimaksud mencakup aspek kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja serta disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan seberapa besar aspek sumber daya manusia memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi agar dapat menciptakan kinerja pekerja yang baik sehingga kegiatan konstruksi dapat berjalan optimal dan efisien. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total 30 orang. Teknik analisis data yang dipakai adalah *software* SPSS versi 25. Analisis data dilakukan mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, analisis deskriptif, serta *Relative Importance Index (RII)*. Hasil dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia mmengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi dan yang paling memengaruhi adalah aspek disiplin kerja, kemudian yang kedua adalah aspek loyalitas, lalu yang ketiga adalah aspek kompetensi dan yang keempat adalah aspek motivasi. Dengan demikian penyedia jasa konstruksi dapat memperhatikan aspek sumber daya manusia agar dapat memaksimalkan kinerja perkerja.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia; Kompetensi Kerja; Motivasi Kerja; Loyalitas Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja.

### 1. PENDAHULUAN

Pembangunan konstruksi di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring dengan pembangunan yang terus-menerus dilakukan oleh pemerintah. Salah satu hal yang menandai perkembangan bidang konstruksi ini adalah semakin banyaknya pembangunan gedung bertingkat yang tak hanya dapat dilihat di Jakarta saja sebagai ibukota, melainkan juga di berbagai daerah di seluruh Indonesia. Sumber daya merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, seperti modal, tenaga kerja, peralatan, metode, material, dan juga informasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan pada suatu proyek konstruksi. Meskipun proyek konstruksi didukung oleh modal yang cukup dan peralatan yang baik namun jika dikelola oleh tenaga kerja yang

mempunyai kemampuan seadanya tentu tidak akan maksimal karena kinerja yang diharapkan tentu tidak akan tercapai secara optimal. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada harus dapat bekerja efektif menurut jumlah jam kerja yang telah ditentukan serta dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efisien. Ada beberapa aspek yang perlu dimiliki oleh para pekerja dan juga harus dipelihara sehingga dapat membantu tercapainya suatu tujuan. Aspek sumber daya manusia yang dimaksud yaitu aspek kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja serta disiplin kerja. Apabila aspek-aspek sumber daya manusia itu tercapai, maka dapat diharapkan kinerja pekerja dapat lebih baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2001). Kinerja dapat dilihat dari suatu yang telah dihasilkan dan telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas dan kinerjanya yang dalam hal ini adalah terhadap pekerja proyek konstruksi. Kinerja tenaga kerja yang baik maka akan menghasilkan proyek konstruksi yang baik juga.

Namun, dalam suatu proyek konstruksi masih sering terjadinya suatu permasalahan dalam proses pembangunan, yaitu keterlambatan waktu, ketidaksesuaian mutu, hingga biaya yang melebihi anggaran. Dengan lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia, adalah upaya yang harus dilakukan para penyedia jasa konstruksi agar dalam segala pekerjaan maupun kinerja dalam proyek konstruksi dapat berjalan maksimal serta dapat mencapai target dan bisa terselesaikan tepat pada waktu seperti yang telah direncanakan. Hal ini adalah cara yang sangat tepat sekali untuk mendapatkan kemaksimalan kesuksesan suatu proyek konstruksi. Namun, pada pelaksanaan suatu proyek konstruksi, penyedia jasa biasanya kurang memperhatikan aspek sumber daya manusia itu, karena penyedia jasa biasanya menginginkan keuntungan semaksimal mungkin dan menekan biaya pengeluaran sedikit mungkin. Penelitian ini sangatlah penting agar dapat mengetahui besarnya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi.

Dengan memperhatikan hal yang telah disampaikan pada penjabaran latar belakang, maka akan menghasilkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah aspek sumber daya manusia memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi?
2. Aspek manakah yang paling memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi?

Berdasarkan masalah yang ada pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan pengaruh aspek-aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi.
2. Mendapatkan aspek sumber daya manusia yang paling memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi.

### **Pengertian proyek konstruksi**

Proyek konstruksi adalah suatu rangkaian kegiatan yang saling berpengaruh untuk mencapai suatu tujuan dalam hal ini adalah kegiatan konstruksi dalam biaya, waktu dan juga mutu. Suatu proyek konstruksi pasti menggunakan sumber daya. Sumber daya yang dapat diproses dengan manajemen yang baik pada suatu proyek konstruksi adalah Uang, Bahan, Peralatan, Tenaga kerja, Pasar, Metode, dan juga Informasi. Informasi juga termasuk salah satu sumber daya yang penting dalam suatu pekerjaan proyek konstruksi. Di dalam proses pencapaian tujuan pada sebuah proyek konstruksi menurut Soeharto (1995) terdapat tiga kriteria utama yaitu :

1. Biaya  
Suatu proyek harus dapat terselesaikan dengan biaya operasional yang tidak boleh lebih dari anggaran.
2. Jadwal  
Suatu proyek perlu disesuaikan dengan waktu dan *deadline* seperti yang sudah ditetapkan. Maka dari itu penyelesaiannya tidak bisa melewati waktu yang sudah ditetapkan.
3. Mutu  
Suatu hasil dan produk kegiatan proyek konstruksi harus bisa memenuhi standar teknis yang telah ditentukan.

Berdasarkan penjelasan faktor keberhasilan pada proyek konstruksi, diperlukan suatu usaha yaitu kinerja yang baik agar dapat mencapai suatu keberhasilan dalam suatu proyek konstruksi. Oleh karena itu, kinerja yang baik menjadi faktor penentu dalam suatu proyek konstruksi.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Hasibuan (2010) kinerja yaitu buah hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang dalam melakukan suatu tugas yang sudah ditugaskan kepadanya berdasarkan dari pengalaman, kecakapan serta kesungguhan dan juga waktu. Kinerja diartikan sebagai nilai akhir fungsi suatu kegiatan atau pekerjaan seseorang maupun tim dalam suatu perusahaan maupun organisasi yang dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor untuk

mencapai suatu tujuan perusahaan maupun organisasi dalam suatu kurun waktu yang sudah ditetapkan . Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku yang nyata dan di tampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa penjelasan yang ada, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seorang tenaga kerja secara menyeluruh dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Zainullah, 2012). Agar dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan, suatu perusahaan dapat melakukan penilaian pada kinerja pekerjanya. Penilaian kinerja pekerja merupakan salah satu faktor yang berguna dapat mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan juga efisien. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat serta otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar juga potensinya bagi perusahaan tempat ia bekerja (Tanjung, 2003).

## **Sumber daya manusia**

Nawawi (2001), Sumber daya manusia (SDM) merupakan orang-orang yang melakukan pekerjaan dan memiliki fungsi sebagai asset suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung berdasarkan jumlah. Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang menjadi motor penggerak pada suatu organisasi yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan bahwa sumber daya manusia (SDM) diperlukan secara bersamaan dengan sumber daya manusia yang lainnya. Secara garis besar, sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai orang baik individu maupun kelompok yang bekerja bagi perusahaan agar dapat tercapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu tenaga ahli yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu proyek secara maksimal yang berarti sesuai biaya anggaran, mutu, serta tepat pada waktu yang telah ditentukan. Aspek sumber daya manusia meliputi:

### **1. Kompetensi Kerja**

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, baik di organisasi maupun di suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kompetensi harus menjadi faktor yang mendasar, dimana setiap orang harus memiliki kemampuan rata-rata dan hal tersebut nantinya berkaitan dengan karakteristik dalam setiap orang dalam bekerja. Adapun indikator - indikator yang mempengaruhi kompetensi Menurut Sudipta (2015) antara lain:

#### **a. Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang pekerja untuk suatu bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu bidang kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia tersebut karena kinerja tersebut tidak dapat mengukur pengetahuan serta keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan didalam suatu pekerjaan. Suatu tes pengetahuan dapat mengukur kemampuan seseorang untuk memilih jawaban yang paling benar, namun tidak dapat memilih bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

#### **b. Keterampilan**

Keterampilan merupakan suatu kepenguasaan atau kemampuan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat suatu karya. Keterampilan biasanya bisa didapatkan dari proses belajar, berlatih, maupun pengalaman yang telah dilakukan.

#### **c. Perilaku**

Perilaku memiliki hubungan yang erat dengan kebiasaan. Jika kebiasaan tersebut mempunyai hubungan yang baik dengan perilaku para pekerja sehingga dapat menguntungkan. Maka, jika kebiasaan pekerjanya baik, yaitu tepat pada waktu, dan juga sikap disiplin, maka perilaku kerjanya dapat dipastikan baik pula.

### **2. Motivasi Kerja**

Siagian (2009), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong bagi pekerja agar memberikan kontribusi sebesar mungkin demi menghasilkan keberhasilan organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berdasarkan pada suatu teori yaitu teori motivasi menurut Maslow (2010). Kelima kebutuhan menurut Maslow yaitu sebagai berikut:

#### **a. Fisiologikal**

Merupakan satu kebutuhan dasar yang diperlukan oleh manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Kebutuhan yang dimaksud adalah seperti panganyaitu makanan dan minuman, tempat tinggal dan juga udara.

b. Keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya yaitu untuk melindungi dirinya sendiri. Kebutuhan ini termasuk stabilitas, kebebasan dari rasa khawatir dan keamanan pekerjaan. Seperti asuransi hidup, kesehatan, serta keselamatan.

c. Cinta dan Rasa Dipunyai

Kebutuhan social seperti rasa memiliki dan ingin dimiliki serta kebutuhan agar dapat diterima dalam suatu kelompok sosial. Suatu makhluk hidup termasuk manusia juga membutuhkan orang lain untuk dapat berhubungan dan juga berinteraksi. Pada tempat kerja kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan kemampuan seseorang untuk dapat berinteraksi dengan baik oleh rekan kerja atau bekerja sama dalam suatu tim maupun kelompok.

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Setelah ketiga poin di atas terpenuhi, selanjutnya akan diperlukan kebutuhan akan penghargaan maupun keinginan untuk mendapat prestasi. Kebutuhan tersebut juga termasuk memiliki keinginan untuk memperoleh reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan dan juga penghargaan.

e. Mengenal Upaya Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling terakhir yang berada pada posisi hierarki yang paling teratas yang keluar setelah semua kebutuhan sudah dapat dipenuhi semua. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk terus dapat berkembang dan dapat merealisasikan kapasitas serta potensi diri sepenuhnya.

3. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur penilaian agar dapat mengidentifikasi kesetiaan pekerja terhadap pekerjaan yang dimilikinya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan pekerja menjaga serta dapat membela organisasi baik di dalam dan juga di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja dapat dilihat dari sikap yang dimiliki oleh pekerja untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, keterampilan serta keahlian yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam pekerjaan, ikut menjaga segala rahasia perusahaan, dan berperilaku setia terhadap perusahaan untuk tidak berpindah ke tempat lain. Indikator loyalitas kerja yang dikemukakan menurut Saydam (2000), adalah sebagai berikut:

a. Taat dan Patuh

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang pekerja agar dapat menaati semua aturan yang sudah ditetapkan dan menaati perintah kerja yang telah diberikan oleh atasan yang memiliki wewenang, dan juga sanggup untuk tidak melakukan pelanggaran peraturan larangan yang telah ditetapkan.

b. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab yaitu dimana seseorang pekerja seharusnya dapat menyelesaikan tugas dan kewenangan yang telah diberikan kepadanya dengan baik serta mampu melakukan pekerjaan secara optimal, efektif, serta efisien, dan juga profesional dan dapat memprioritaskan kepentingan perusahaannya dibanding kepentingan pribadi.

c. Pengabdian

Pengabdian dalam hal ini memiliki arti sebagai sikap pekerja agar dapat senantiasa loyal dan dapat memberikan tenaga, waktu, serta pikiran sepenuhnya sama dengan pertanggungjawaban dan hak yang patut dimiliki oleh seseorang pekerja terhadap suatu perusahaannya.

d. Kejujuran

Salah satu sifat yang penting yaitu kejujuran merupakan keselarasan dari yang dikatakan atau perlakuan dengan kenyataan. Kejujuran lebih mengutamakan terhadap perihal yang berhubungan dengan etika dan moral dari seseorang pekerja, bilamana seorang pekerja dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keadaan dan tanggung jawab yang apa adanya, serta tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya oleh atasan, dan secara berkala dapat memberikan pertanggung jawaban serta transparansi dalam laporan hasil pekerjaan yang dilakukan terhadap atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

#### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang telah menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan serta ketertiban terhadap peraturan perusahaan maupun organisasi dalam norma-norma sosial yang berlaku. menurut Sutrisno (2009), indikator terhadap disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Taat terhadap waktu

Dapat dilihat dari waktu masuk kerja, waktu pulang, dan juga waktu istirahat yang tepat pada waktunya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Selalu menaati peraturan dasar perusahaan seperti cara berpakaian, dan juga cara bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan

Hal ini dapat ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Pekerja harus taat mengenai aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak dapat dilakukan oleh para pekerja dalam suatu perusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

### Populasi dan sampel penelitian

Pada penelitian ini, Hasil dari kuisioner didapatkan dengan penyebaran kuisioner secara *online* dan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu teknik sampling *non random* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan itu diharapkan dapat menjawab permasalahan pada penelitian. Pertimbangan tersebut membatasi pengambilan sampel, yaitu pekerja yang ada di perusahaan penyedia jasa konstruksi yang memiliki pendidikan minimal D3 dengan total 30 responden.

### Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan dan pemberian skor pada penelitian ini menggunakan Teknik skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu fenomena. Dalam skala *likert* digunakan nilai 5 (lima) sampai dengan 1 (satu) seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Tabel skala *likert*

Skala	Penilaian
5	Sangat Berpengaruh
4	Berpengaruh
3	Cukup Berpengaruh
2	Tidak Berpengaruh
1	Sangat Tidak Berpengaruh

### Variabel penelitian

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka didapatkan beberapa variabel yang dipakai pada penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi 4(empat) bagian besar, yaitu kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja seperti pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Variabel-variabel pada kuesioner

<b>Variabel</b>	<b>Aspek Sumber Daya Manusia</b>
X	<b>Kelompok A: Aspek Kompetensi</b>
	<b>A.1 Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</b>
1	Pemahaman konsep dasar terkait pekerjaan
2	Pemahaman metode pekerjaan yang baik terkait pekerjaan
	<b>A.2 Keterampilan (<i>Skill</i>)</b>
3	Memiliki kemampuan bekerja dalam kelompok
4	Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
5	Memiliki kemampuan khusus terkait bidangnya
	<b>A.3 Sikap (<i>Attitude</i>)</b>
6	Memiliki sikap agar terjadi kekompakan dalam tim terkait pekerjaan
7	Mengikuti segala aturan yang berlaku terkait pekerjaan
8	Memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan
	<b>A.4 Minat (<i>Interest</i>)</b>
9	Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki
10	Melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan (cita-cita)
X2	<b>Kelompok B: Aspek Motivasi</b>
	<b>B.1 Kebutuhan Fisiologis</b>
11	Adanya fasilitas pekerjaan pada proyek yang memadai
	<b>B.2 Kebutuhan Rasa Aman</b>
12	Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik
	<b>B.3 Kebutuhan Sosial</b>
13	Adanya program pelatihan dan pengarahan pada tempat kerja
14	Adanya hubungan kerja yang baik antar pekerja maupun atasan
	<b>B.4 Kebutuhan akan Penghargaan</b>
15	Pemberian penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi
16	Adanya kesempatan promosi/kenaikan jabatan bagi tenaga kerja yang berprestasi
	<b>B.5 Aktualisasi Diri</b>
17	Adanya partisipasi dalam pembuatan keputusan pada tempat kerjanya
18	Dapat memberikan dampak positif dan manfaat terhadap perusahaan maupun orang lain
X3	<b>Kelompok C: Aspek Loyalitas</b>
	<b>C.1 Ketaatan dan Kepatuhan</b>
19	Memberikan pelayanan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan
20	Menaati dengan baik perintah yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan
	<b>C.2 Tanggung Jawab</b>
21	Dapat melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu
22	Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan diluar pekerjaan
23	Dapat menjaga dan merawat peralatan dan fasilitas dengan baik
	<b>C.3 Pengabdian</b>
24	Memiliki rasa yang ikhlas dan sepenuh hati dalam melakukan pekerjaan
	<b>C.4 Kejujuran</b>
25	Tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya
26	Dapat melaporkan hasil pekerjaan sesuai keadaan nyata di lapangan.
27	Mampu melakukan pekerjaan sesuai kriteria yang telah disepakati
X4	<b>Kelompok D: Aspek Disiplin Kerja</b>
28	Seorang tenaga kerja harus selalu mematuhi serta menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
29	Memiliki keterbiasaan datang tepat pada waktu
30	Seorang tenaga kerja dapat bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaannya
31	Tidak menggunakan jam istirahat melebihi waktu yang disediakan
32	Melakukan Pekerjaan mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan dalam proyek
33	Seorang tenaga kerja harus ikut memelihara sarana dan prasarana dalam proyek

## Analisis data

Setelah data yang diterima dari responden telah dikumpulkan, maka data yang bersifat mentah tersebut perlu diolah agar menjadi matang. Dalam penelitian ini pengujian data dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 25. Teknik pada analisis data dalam penelitian ini berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, lalu akan dilakukan analisis deskriptif serta *Relative Importance Index (RII)*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Distribusi dan pengumpulan data

Perolehan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *Google Form*. *Google Form* disebarikan melalui pihak admin proyek maupun rekan peneliti pada proyek tertentu. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner yang telah dibuat dan juga dimodifikasi kepada 30 responden.

#### Uji validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur apakah valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang terdapat di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel maka item yang dianalisis dinyatakan valid dan sebaliknya. Uji validitas yang akan digunakan adalah uji *pearson product* momen. Secara umum taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 30 responden ( $N=30$ ) didapat nilai  $r$  tabel yaitu 0,361. Dari hasil uji validitas dapat dilihat variabel X3, variabel X4, dan variabel X12 tidak valid sehingga variabel tersebut perlu direduksi dan didapatkan hasil yang valid.

#### Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Jika instrument dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,7. Dari hasil analisis didapatkan, nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan seperti pada Tabel 3 dibawah.

Tabel 3. Nilai hasil *Alpha Cronbach*

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,934	30

Berdasarkan hasil diatas didapat kesimpulan data dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas ( $>0,7$ ).

#### Analisis deskriptif

Teknik ini diperlukan untuk dapat mengetahui nilai rata-rata atau *mean* dari variabel secara menyeluruh. Analisis data ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui manakah variable-variabel yang paling berpengaruh dari antara kompetensi kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, serta disiplin kerja. Hasil dari analisis dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5 dibawah:

Tabel 4. Tabel nilai skor

Skala	Indikator
Sangat pengaruh	$> 126 -150$
Berpengaruh	$> 102 -126$
Ragu - ragu	$> 78 -102$
Tidak Pengaruh	$> 54 -78$
Sangat Tidak Pengaruh	$30 -54$

Tabel 5. Tabel peringkat antar aspek

Aspek	Nilai Skor	Peringkat
Aspek Kompetensi	131,25	Sangat berpengaruh
Aspek Motivasi	127,68	Sangat berpengaruh
Aspek Loyalitas	137,78	Sangat berpengaruh
Aspek Disiplin Kerja	138,5	Sangat berpengaruh

Dapat ditarik kesimpulan dari semua aspek diatas, yang mempunyai tingkat pengaruh paling tinggi adalah aspek Disiplin Kerja dan yang mempunyai tingkat pengaruh paling rendah dari semua aspek tersebut adalah aspek Motivasi.

#### Uji normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji data apakah dalam sebuah analisis korelasi, variabel independen, variabel dependen mempunyai distribusi data yang normal maupun tidak normal. Uji normalitas yang digunakan adalah dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data dapat dikatakan mempunyai distribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dari hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,122 yang berarti > 0,05 serta dapat disimpulkan bahwa data pada kuesioner berdistribusi secara normal.

#### Relative importance index (RII)

Sesudah dilakukan pengujian asumsi klasik dan telah memenuhi syarat, lalu data dapat digunakan untuk analisis. *Relative Importance Index (RII)* merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk pengolahan data mentah dari kuesioner untuk mengetahui *ranking* atau urutan kepentingan faktor tersebut. Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi. *RII* mempunyai persamaan seperti dibawah serta terdapat tingkat kepentingan seperti Tabel 6 dibawah.

$$RII = \frac{5n_5 + 4n_4 + 3n_3 + 2n_2 + 1n_1}{A N} \quad (1)$$

Keterangan:

- RII : Nilai *Relative Importance Index*
- $n_5$  : Jumlah jawaban untuk skala 5
- $n_4$  : Jumlah jawaban untuk skala 4
- $n_3$  : Jumlah jawaban untuk skala 3
- $n_2$  : Jumlah jawaban untuk skala 2
- $n_1$  : Jumlah jawaban untuk skala 1
- A : Skala terbesar
- N : Jumlah responden

Tabel 6. Tabel tingkat kepentingan nilai *RII*

Nilai <i>RII</i>	Tingkat Kepentingan
0,8 ~ 1,00	Tinggi (T)
0,6 ~ 0,8	Tinggi-Sedang (T-S)
0,4 ~ 0,6	Sedang (S)
0,2 ~ 0,4	Sedang-Rendah (S-R)
0,0 ~ 0,2	Rendah (R)

Dari Tabel 7 dibawah didapatkan nilai *RII* rata-rata sebesar 0,923 untuk aspek disiplin kerja dan diketahui bahwa aspek disiplin kerja merupakan aspek yang paling memengaruhi kinerja pekerja proyek konstruksi kemudian yang kedua yaitu aspek loyalitas kerja dengan nilai 0,918. Lalu yang ketiga yaitu aspek kompetensi kerja dengan nilai 0,875 dan yang terakhir yaitu aspek motivasi kerja dengan nilai 0,852.

Tabel 7. Tabel peringkat kelompok aspek

Aspek Sumber Daya Manusia	RII	Rank
Aspek Disiplin Kerja	0,923	1
Aspek Loyalitas Kerja	0,918	2
Aspek Kompetensi Kerja	0,875	3
Aspek Motivasi Kerja	0,852	4

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Didapatkan hasil tingkat kepentingan *Relative Importance Index (RII)* yang tinggi (0,80-1,00) yang berarti bahwa kinerja pada proyek konstruksi dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia, yaitu aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas, dan aspek disiplin kerja.
2. Diantara keempat aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi, yang paling memengaruhi adalah aspek disiplin kerja, kemudian yang kedua adalah aspek loyalitas, lalu yang ketiga adalah aspek kompetensi dan yang keempat adalah aspek motivasi.

##### Saran

Saran-saran yang dianjurkan penulis setelah melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Suatu perusahaan penyedia jasa konstruksi diharapkan dapat lebih memahami pengetahuan tentang pengaruh aspek – aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi sehingga dalam hal ini berbagai aspek sumber daya manusia dapat lebih ditingkatkan dan diperhatikan lagi.
2. Diantara keempat aspek sumber daya manusia, aspek disiplin kerja merupakan aspek yang paling besar pengaruhnya, Alangkah lebih baik jika penyedia jasa konstruksi dapat lebih mempertimbangkan aspek tersebut agar dapat mendukung kinerja yang lebih efisien serta efektif .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. Jakarta : Rajawali, 2010.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* . Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2004.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2009.
- Soeharto, Iman. *Manajemen proyek dari konseptual sampai operasional*. Jakarta: Erlangga, 1995.
- Sudipta, I Gusti Ketut, I Gusti Ngurah Fendi Sartawan. “Kinerja Sumber Daya Manusia pada Proyek Konstruksi di Kota Denpasar.” *Universitas Udayana* (2015).
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Tanjung, Hendri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2003.
- Zainullah, Amin. “Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton.” *Rekayasa Sipil* (2012): Vol.6.

