

Pengaruh Aspek-aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pekerja Pada Perusahaan Konstruksi Di Kabupaten Manokwari

Lilian Ester Febynanda Kolyaan¹, Indra Birawaputra², Evayanti Tirtania Lantang³

¹Program Studi S1 Teknik Sipil, Jurusan Teknik Sipil-Fakultas Teknik, Universitas Papua

¹birawaputra@unipa.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 25 Feb, 2023

Direvisi 27 Feb, 2023

Disetujui 28 Feb, 2023

Kata Kunci:

Sumber daya manusia

Kinerja

Perusahaan Konstruksi

ABSTRACT

Manokwari Regency continues to experience progress in construction development carried out by the government, where those who identify changes in construction are the construction of office buildings, hotels, shopping centers and other infrastructure. An important factor in supporting the successful development of the construction industry is the available resources, such as models, people, equipment, methods, materials used and information. Human resources are the main factor that determines the success or success of a construction company. The purpose of this study was conducted to find out how the influence of human resource aspects on improving the performance of workers in construction companies, and what aspects most influence the performance of workers in construction companies. Based on the results of the analysis that has been carried out, that the results of the multiple correlation analysis show that aspects of human resources such as competence, motivation, loyalty, and work discipline have a strong and very strong influence on the performance of workers in construction companies. These aspects are competence of 0.675, motivation of 0.799, loyalty of 0.717, and work discipline of 0.959, and these four aspects contribute 69.5% to the total influence of the construction company's performance.

ABSTRAK

Kabupaten Manokwari terus mengalami perkembangan pada pembangunan konstruksi yang dilaksanakan oleh pemerintah, dimana yang mengidentifikasi perubahan dalam konstruksi merupakan pembangunan gedung perkantoran, hotel, pusat perbelanjaan dan infrastruktur lainnya. Faktor penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan industri konstruksi adalah sumber daya yang tersedia, seperti model, Manusia, peralatan, metode, material yang digunakan serta informasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan konstruksi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengaruh aspek-aspek sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi, dan aspek apa yang paling mempengaruhi kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, bahwa pada hasil analisis korelasi berganda maka aspek-aspek sumber daya manusia seperti kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan sangat kuat terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi. Aspek-aspek tersebut adalah kompetensi sebesar 0.675, motivasi sebesar 0.799, loyalitas sebesar 0.717, dan disiplin kerja sebesar 0.959, serta keempat aspek tersebut memberikan kontribusi sebesar 69.5% terhadap total pengaruh kinerja perusahaan konstruksi.

Koresponden:

Indra Birawaputra

Program Studi S1 Teknik Sipil, Jurusan Teknik Sipil-Fakultas Teknik, Universitas Papua

Email: birawaputra@unipa.ac.id

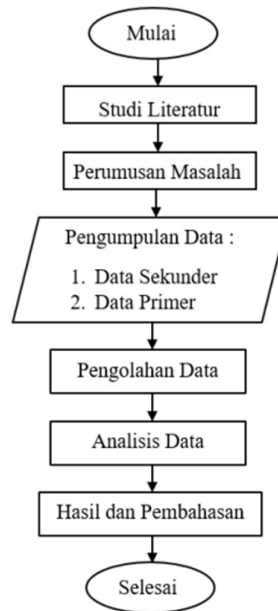
1. PENDAHULUAN

Kabupaten Manokwari terus mengalami perkembangan pada pembangunan konstruksi yang dilaksanakan oleh pemerintah, dimana yang mengidentifikasi perubahan dalam konstruksi merupakan pembangunan gedung perkantoran, hotel, pusat perbelanjaan dan infrastruktur lainnya. Faktor penting dalam mendukung keberhasilan pembangunan industri konstruksi adalah sumber daya yang tersedia, seperti modal, Manusia, peralatan, metode, material yang digunakan serta informasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kesuksesan suatu perusahaan konstruksi (Willy & Sekarsari, 2020).

Sumber daya manusia sendiri adalah suatu kapasitas berpikir dan fisik dari setiap individu/seseorang. (Priyono, 2010). Kinerja yang baik dan berkualitas yang dimiliki setiap sumber daya manusia dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu sangat diharapkan tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari setiap pekerja agar mencapai tujuan tersebut (Budiasa, 2021).

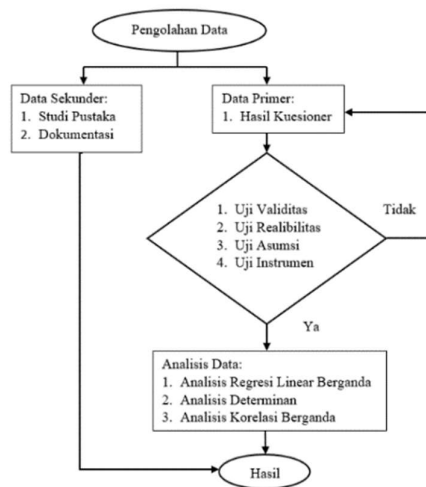
2. METODE

Metode penelitian pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dimana kuantitatif merupakan metode yang bisa diukur dengan sistematis, teori, dan hipotesis yang memiliki hubungan dengan suatu fenomena. Penelitian ini menggunakan metode *questionnaire* (*angket*). Untuk penyebaran kuesioner dilakukan dengan teknik sampling, yaitu teknik *Nonprobability Sampling*, dengan metode *Quota Sampling*, dimana teknik pengambilan sampelnya hanya berdasarkan pertimbangan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti telah menentukan jumlah sampel yang ditetapkan adalah 32 responden dari 8 perusahaan jasa konstruksi yang ada di Kabupaten Manokwari, yang terbagi atas 4 CV dan 4 PT. setiap satu CV terdapat 4 responden yang terdiri atas direktur perusahaan, kepala pelaksanaan dan pelaksana lapangan. Sedangkan pada PT dimulai dari site manager, kepala pelaksana, pelaksana lapangan dan mandor. Pada penelitian ini menggunakan 32 responden agar mudah mendapatkan data yang valid.



Gambar 1. Bagan aliran penelitian (*Flowchart*)

Semua tahapan pengolahan dan analisis data penelitian yang akan dilakukan dalam melaksanakan penelitian pada diagram aliran penelitian, dapat dilihat pada **Gambar 2.** dibawah ini.



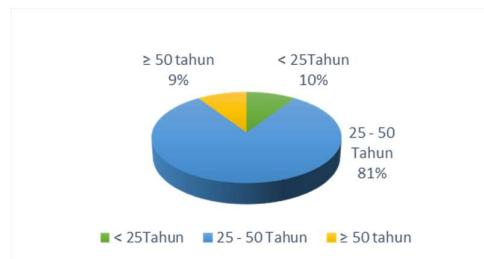
Gambar 2. Diagram Pengolahan Data

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian perusahaan konstruksi di Kabupaten Manokwari, dari hasil kuesioner pada 32 responden. Responden terdiri dari 8 kontraktor, yang tergabung dari 4 PT dan 4 CV.

3.1.1 Data identitas diri

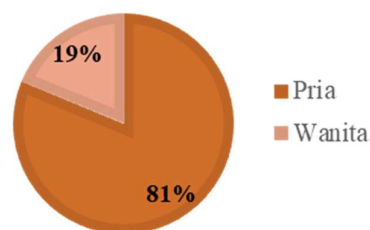
1. Umur



Gambar 3. Presentase Umur

Hasil diatas memperlihatkan bahwa responden yang berusia < 25 tahun adalah sebanyak 10% atau berjumlah 3 orang, sedangkan responden yang berusia 25 tahun - 50 tahun adalah sebanyak 81 % atau berjumlah 26 orang, dan yang terakhir responden berusia di atas 50 tahun adalah sebanyak 9% atau 3 orang.

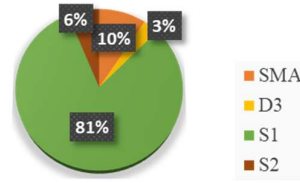
2. Jenis kelamin



Gambar 4. Presentase Jenis Kelamin

Hasil diatas memperlihatkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 81% atau berjumlah 26 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 9% atau berjumlah 6 orang.

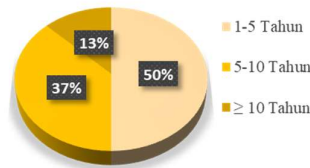
3. Pendidikan



Gambar 5. Presentase Pendidikan

Hasil diatas memperlihatkan bahwa responden dengan lulusan SMA adalah sebanyak 10% atau berjumlah 3 orang, lulusan D3 adalah sebanyak 3% atau berjumlah 1 orang, sedangkan lulusan S1 adalah sebanyak 81% atau berjumlah 26 orang, dan yang terakhir lulusan S2 adalah sebanyak 6% atau berjumlah 2 orang.

4. Pengalaman kerja



Gambar 6. Presentase Pengalaman kerja

Hasil diatas memperlihatkan bahwa responden sebanyak 50% atau berjumlah 16 orang yang mempunyai pengalaman kerja < 5 tahun, lalu responden sebanyak 37% atau berjumlah 12 orang yang mempunyai pengalaman kerja sekitar 5-10 tahun dan responden sebanyak 13% atau berjumlah 4 orang yang mempunyai pengalaman kerja sekitar > 10 tahun.

3.1.2 Uji Validitas.

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Skor	N= 32, r tabel	Keterangan Validitas/Tidak
Kompetensi (X1)	X1.1.1	0.717	0.349	Valid
	X1.2.1	0.523	0.349	Valid
	X1.2.2	0.489	0.349	Valid
	X1.3.1	0.8	0.349	Valid
	X1.3.2	0.676	0.349	Valid
	X1.4.1	0.604	0.349	Valid
Motivasi (X2)	X2.1.1	0.479	0.349	Valid
	X2.2.1	0.549	0.349	Valid
	X2.3.1	0.501	0.349	Valid
	X2.4.1	0.459	0.349	Valid
Loyalitas (X3)	X3.1.1	0.879	0.349	Valid
	X3.2.1	0.781	0.349	Valid
	X3.3.1	0.791	0.349	Valid
	X3.3.2	0.795	0.349	Valid
	X3.4.1	0.701	0.349	Valid
	X3.4.2	0.659	0.349	Valid
Disiplin Kerja (X4)	X4.1.1	0.661	0.349	Valid
	X4.2.1	0.679	0.349	Valid
	X4.3.1	0.557	0.349	Valid
	X4.4.1	0.604	0.349	Valid

Hasil diatas memperlihatkan bahwa seluruh data penelitian *valid*, karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.1.3 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

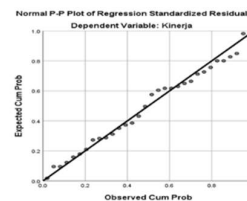
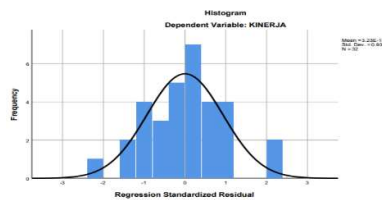
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	N Of Items
1	Kompetensi (X1)	0.688	0.6	6
2	Motivasi (X2)	0.854	0.6	4
3	Loyalitas (X3)	0.857	0.6	6
4	Disiplin Kerja (X4)	0.854	0.6	4
5	Kinerja (Y)	0.937	0.6	9

Hasil diatas memperlihatkan bahwa seluruh data penelitian reliabel, karena nilai *Croanbach's alpha* dari setiap variabel > 0.6 .

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar mendapatkan dapat dipercaya dan tidak bias sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas



Gambar 7. Grafik Histogram Hasil Pengolahan Data **Gambar 8.** Grafik P-P Plot Hasil Pengolahan Data

Hasil diatas **Gambar 7** memperlihatkan bahwa karakteristik berbentuk seperti lonceng, hal ini menandakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Pada **Gambar 8** berdasarkan pengujian normalitas menggunakan SPSS mendapatkan hasil grafik P-P plot yang memperlihatkan bahwa titik-titik data responden yang mengikuti dan memencar di sekeliling garis diagonal, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

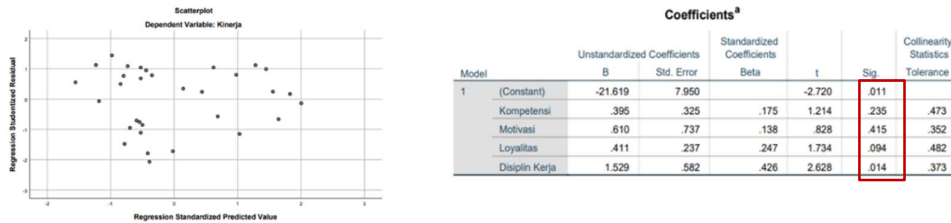
2. Uji multikolinearitas

Tabel 3. Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi (X1)	0.473	2.112
Motivasi (X2)	0.352	2.845
Loyalitas (X3)	0.482	2.073
Disiplin Kerja (X4)	0.373	2.679

Hasil diatas memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen atau bebas mempunyai nilai *Tolerance* adalah ≥ 0.10 , sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh adalah ≤ 10 . Hal disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji heteroskedastisitas



Gambar 9. Diagram Scatterplot Hasil Pengolahan Data Uji Heteroskedastisitas

Hasil diatas memperlihatkan bahwa titik-titik berdistribusi sekitar sumbu Y, sehingga tidak adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini. Sedangkan pada uji glejser memiliki tingkat probabilitas signifikansi ≥ 0.05 , sehingga tidak terjadi atau tidak ada heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3.1.5 Analisis korelasi berganda

Pengujian korelasi berganda dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh hubungan kuat tidaknya variabel independen dan Variabel dependen. hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini .

Tabel 4. Pengujian Korelasi Berganda

Variabel X	Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Kompetensi (X ₁)	0.679	Kuat
Motivasi (X ₂)	0.799	Kuat
Loyalitas (X ₃)	0.717	Kuat
Disiplin kerja (X ₄)	0.959	Sangat Kuat

Hasil diatas memperlihatkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pekerja sebesar 0.679, yang kedua yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja sebesar 0.799, selanjutnya yaitu pengaruh loyalitas terhadap kinerja pekerja sebesar 0.717 dan yang terakhir yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0.959. Hasil pengujian ini, mununjukkan bahwa semua variabel X (kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja) mempunyai hubungan yang sangat kuat dan kuat terhadap variabel Y (kinerja), karena hasil yang diperoleh lebih besar dari 0.5.

3.1.6 Analisis regresi berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuat pengaruh hubungan antar variabel.

The figure shows a table titled 'Coefficients^a' with columns for Model, Unstandardized Coefficients (B, Std. Error), Standardized Coefficients (Beta), t, Sig., and Collinearity Statistics (Tolerance). The 'Sig.' column for the 'Disiplin Kerja' variable is highlighted with a red box, showing a value of .014.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Beta			Tolerance
1	(Constant)		-2.720	.011	
	Kompetensi	.175	1.214	.235	.473
	Motivasi	.138	.828	.415	.352
	Loyalitas	.247	1.734	.094	.482
	Disiplin Kerja	.426	2.628	.014	.373

Gambar 10. Hasil Pengolahan Data Analisis Regresi Berganda

Dari **Gambar 10** diatas berdasarkan hasil pengujian, diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

$$Y = - 21.619 + 0.395X_1 + 0.610X_2 + 0.411X_3 + 1.529X_4$$

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar -21.619 menunjukkan keadaan variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu, variabel kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0.395. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penambahan 1 satuan dari aspek kompetensi akan meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi sebesar 0.395.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0.610. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penambahan 1 satuan dari aspek motivasi akan meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi sebesar 0.610.
4. Koefisien regresi untuk variabel loyalitas (X3) sebesar 0.411. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penambahan 1 satuan dari aspek loyalitas akan meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi sebesar 0.411.
5. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X4) sebesar 1.529. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penambahan 1 satuan dari aspek disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi sebesar 1.529.

3.1.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang disampaikan pada bab terdahulu, dengan menggunakan 2 metode yaitu uji t dan uji F yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-21.619	7.950		-2.720	.011	
	Kompetensi	.395	.325	.175	1.214	.235	.473
	Motivasi	.610	.737	.138	.828	.415	.352
	Loyalitas	.411	.237	.247	1.734	.094	.482
	Disiplin Kerja	1.529	.582	.426	2.628	.014	.373

Gambar 11. Hasil Pengolahan Data Uji t

Berdasarkan **Gambar 11** uji t maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar $0.235 \geq 0.05$. Maka aspek kompetensi menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.
 2. Nilai signifikansi variabel motivasi sebesar $0.415 \geq 0.05$. Maka aspek motivasi menjadi pengaruh terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.
 3. Nilai signifikansi variabel loyalitas sebesar $0.094 \geq 0.05$. Maka faktor loyalitas menjadi pengaruh terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.
 4. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0.014 \leq 0.05$. Maka aspek disiplin kerja tidak menjadi pengaruh terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.
2. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.646	4	153.162	18.693	.000 ^b
	Residual	221.229	27	8.194		
	Total	833.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Loyalitas, Motivasi

Gambar 12. Hasil Pengolahan Data Uji F

Hasil diatas memperlihatkan bahwa F_{hitung} sebesar 18.639 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan untuk F_{hitung} $18.369 \geq F_{tabel}$ 2.73, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, dan Disiplin kerja ketika dilakukan secara bersamaan, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.

3.1.6. Analisis Koefisien determinan (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.695	2.862

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi, Loyalitas, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 13. Hasil Pengolahan Data Analisis Determinan

Hasil diatas memperlihatkan bahwa Adjusted R square yaitu sebesar 0.695, sehingga pengaruh aspek Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi sebesar 69.5% .

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil korelasi berganda menunjukkan bahwa aspek-aspek sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja yaitu kompetensi sebesar 0.675, motivasi sebesar 0.799, loyalitas sebesar 0.717 berpengaruh kuat terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi, dan disiplin kerja sebesar 0.959 berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.
2. Ketika dilakukan pengujian regresi berganda maka hubungan antara aspek-aspek sumber daya manusia (kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja) terhadap kinerja pekerja mengikuti persamaan $Y = - 21.619 + 0.395X_1 + 0.610X_2 + 0.411X_3 + 1.529X_4$ dengan nilai terbesar adalah pada Disiplin Kerja (X_4) sebesar 1.529.
3. Berdasarkan hasil determinan maka keempat aspek tersebut memberikan kontribusi 69.5% terhadap total pengaruh kinerja pekerja pada perusahaan konstruksi.

REFERENSI

- [1] Bukit, B., Malusa, T. & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. 1 Penyunt. Gorontalo: Zahir Publishing.
- [2] Dewi, D. P. & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pertama Penyunt. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- [3] Ervianto, W. I. (2005). Manajemen Proyek Konstruksi. S.L.:Andi Yogyakarta.
- [4] Fadjar, H. A. & Indasari, M. (2018). Sumber Daya Manusia. Pertama Penyunt. Kediri: Indomedia Pustaka.
- [5] Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21. Semarang: Universitas Diponegoro.