

## PENGARUH KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KOTA BUKITTINGGI

SURYA EKA PRIANA

Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat  
ekaprianasuryauj@gmail.com

**Abstract:** *Project human resources (HR) in the field, in this case builders and construction workers, are synonymous with hard sector work, thus providing challenges in their management. However, in this study the authors did it to personnel whose positions were at the upper middle management level in project implementation. The purpose of this study was to analyze HR performance indicators that have a dominant influence on the performance of construction projects in the City of Bukittinggi. Data collection was carried out by survey using a questionnaire which was distributed to 75 respondents who were selected based on the purposive sampling method which included project managers, site managers, site engineers, quantity surveyors, quality control, drafters, programmers, supervisors, and logistics. Data analysis used includes multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination test, and t test using the SPSS 24 program. The results of multiple linear regression analysis show that the performance of construction projects is influenced by the performance of human resources. The determination test value (0.89) shows that there is a strong and positive correlation between discipline, initiative, training, motivation, quality, work environment, commitment, responsibility, abilities, and facilities, to project performance. The t test values of each HR performance indicator are discipline (3.86), initiative (-1.52), training (-1.25), motivation (0.60), quality (-1.16), work environment (1.66), commitment (2.17), responsibility (-2.96), ability (3.82), and means (3.44). Of these values, discipline is the most dominant indicator affecting project performance.*

**Keywords:** *Performance, Human Resources, Discipline, Motivation, Commitment*

**Abstrak:** *Sumber daya manusia (SDM) proyek di lapangan, dalam hal ini tukang dan buruh bangunan, identik dengan pekerjaan sektor keras sehingga memberikan tantangan dalam pengelolannya. Namun dalam penelitian ini penulis melakukannya terhadap personal yang posisinya pada level manajemen menengah ke atas dalam pelaksanaan proyek. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis indikator kinerja SDM yang berpengaruh dominan terhadap kinerja proyek konstruksi di Kota Bukittinggi. Pengambilan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 75 responden yang dipilih berdasarkan metode purposive sampling yang mencakup project manager, site manager, site engineer, quantity surveyor, quality control, drafter, programmer, supervisor, dan logistic. Analisis data yang digunakan mencakup analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji determinasi, dan uji t dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja proyek konstruksi dipengaruhi oleh kinerja SDM. Nilai uji determinasi (0,89) menunjukkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif antara disiplin, inisiatif, pelatihan, motivasi, kualitas, lingkungan kerja, komitmen, tanggung jawab, kemampuan, dan sarana, terhadap kinerja proyek. Nilai uji t dari tiap indikator kinerja SDM yaitu disiplin (3,86), inisiatif (- 1,52), pelatihan (-1,25), motivasi (0,60), kualitas (-1,16), lingkungan kerja (1,66), komitmen (2,17), tanggung jawab (-2,96), kemampuan (3,82), dan sarana (3,44). Dari nilai tersebut, disiplin merupakan indikator yang paling dominan mempengaruhi kinerja proyek.*

**Kata Kunci:** *Kinerja, Sumber Daya Manusia, Disiplin, Motivasi, Komitmen.*

### A. Pendahuluan

Penyedia jasa konstruksi saat ini saling berkompetisi untuk memberikan kualitas terbaik dalam pelayanannya. Persaingan tersebut terjadi akibat ketatnya persaingan yang ada di lapangan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan Jasa Konstruksi terutama dalam teknologi yang relatif rendah, industri padat karya. Namun,

SDM juga mewakili sumber daya yang paling sulit untuk dikelola oleh organisasi (Loosemore et al., 2003). Akan berbeda halnya dengan aset tetap, SDM tentu memiliki kebutuhan masing-masing individu yang harus dipenuhi seperti kebutuhan sandang, pangan, dan papan. SDM proyek di lapangan (tukang dan buruh bangunan) identik dengan pekerjaan sektor keras.

Faktor Ekonomi merupakan faktor yang sering menjadi latar belakang bagi pekerja bangunan mengambil pekerjaan tersebut. sehingga para pekerja bangunan mayoritas berasal dari kalangan kelas bawah (Melati et al., 2011). Pekerjaan konstruksi yang relatif berat, serta faktor-faktor seperti kedisiplinan, inisiatif, motivasi kerja, kemampuan, sarana, dan prasarana lainnya dapat mempengaruhi kinerja SDM secara langsung dan juga akan berpengaruh terhadap kinerja proyek konstruksi.

Kinerja SDM di sektor konstruksi dalam hal ini personil di lapangan, sangat menentukan terhadap kinerja proyek. Pengelolaan SDM yang baik salah satunya yaitu memiliki jumlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan proyek yang dikerjakan sehingga dapat mencapai tujuan proyek berupa tidak terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan proyek, memiliki mutu yang sesuai dengan spesifikasi teknis yang ada pada kontrak, dan efektif-efisien dalam penggunaan biaya.

Penurunan kinerja SDM sering dijumpai dalam pelaksanaan proyek, yang disebabkan oleh berbagai permasalahan dan faktor yang muncul dalam proyek, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja proyek. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kinerja SDM terhadap kinerja proyek konstruksi.

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada proyek konstruksi gedung yang sedang berjalan di Kota Bukittinggi. Data nama proyek konstruksi yang diperoleh dari Dinas PUPR Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator kinerja SDM dan indikator kinerja proyek yang diidentifikasi berdasarkan kajian pustaka, yang dirangkum dalam Tabel 1. Kuesioner dirancang berdasarkan 15 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari Disiplin (X1), Inisiatif (X2), Kepemimpinan (X3), Pelatihan (X4), Kerjasama (X5), Kepuasan Kerja (X6), Motivasi (X7), Kualitas (X8), Lingkungan Kerja (X9), Kuantitas (X10), Komitmen (X11), Tanggung Jawab (X12), Pengetahuan (X13), Kemampuan (X14), dan Sarana (X15). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Proyek, yang mencakup indikator biaya, mutu dan waktu.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas, sedangkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas. Pada Tabel 3 terdapat 2 variabel (X10 dan X13) yang tidak valid, sehingga kedua variabel tersebut tidak diikutkan dalam analisis regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	R Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,918	0,279	Valid
	X1.2	0,868	0,279	Valid
X2	X2.1	0,914	0,279	Valid
	X2.2	0,927	0,279	Valid
X3	X3.1	0,678	0,279	Valid
	X3.2	0,942	0,279	Valid
X4	X4.1	0,930	0,279	Valid
	X4.2	0,924	0,279	Valid
X5	X5.1	0,889	0,279	Valid
	X5.2	0,819	0,279	Valid
X6	X6.1	0,843	0,279	Valid
	X6.2	0,805	0,279	Valid
	X7.1	0,798	0,279	Valid
	X7.2	0,560	0,279	Valid

X7	X7.3	0,798	0,279	Valid
	X7.4	0,824	0,279	Valid
	X7.5	0,888	0,279	Valid
X8	X8.1	0,912	0,279	Valid
	X8.2	0,874	0,279	Valid
	X8.3	0,897	0,279	Valid
X9	X9.1	0,896	0,279	Valid
	X9.2	0,923	0,279	Valid
	X9.3	0,869	0,279	Valid
X10	X10.1	-	0,279	Tidak Valid
X11	X11.1	0,870	0,279	Valid
	X11.2	0,910	0,279	Valid
X12	X12.1	0,947	0,279	Valid
	X12.2	0,876	0,279	Valid
X13	X13.1	-	0,279	Tidak Valid
X14	X14.1	0,974	0,279	Valid
	X14.2	0,968	0,279	Valid
X15	X15.1	0,911	0,279	Valid
	X15.2	0,876	0,279	Valid
Y	Y.1	0,902	0,279	Valid
	Y.2	0,826	0,279	Valid
	Y.3	0,929	0,279	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Tingkat R	Nilai $\alpha$	Hasil Pengujian
X1	0,738	0,7	Reliabel
X2	0,818	0,7	Reliabel
X3	0,457	0,7	Tidak reliabel
X4	0,836	0,7	Reliabel
X5	0,624	0,7	Tidak reliabel
X6	0,528	0,7	Tidak reliabel
X7	0,838	0,7	Reliabel
X8	0,860	0,7	Reliabel
X9	0,875	0,7	Reliabel
X11	0,732	0,7	Reliabel
X12	0,768	0,7	Reliabel
X14	0,937	0,7	Reliabel
X15	0,743	0,7	Reliabel
Y	0,862	0,7	Reliabel

Dari Tabel 2 di atas, terdapat 3 variabel (X3, X4, X6) yang tidak reliabel, sehingga ketiga variabel tersebut dihilangkan atau tidak diuji dalam analisis regresi. Dari 15 variabel yang ada hanya 10 variabel yang selanjutnya diuji dalam analisis regresi.

## 2. Kinerja SDM yang Memengaruhi Kinerja Proyek

Untuk menganalisis kinerja SDM yang memengaruhi kinerja proyek dilakukan analisis berdasarkan data 50 sampel yang diperoleh dari hasil survei. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji determinasi dan T-Test.

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada Tabel 4, nilai koefisien regresi (*unstandardized coefficient*) memberikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,867 + 0,611X_1 - 0,070X_2 - 0,104X_4 + 0,035X_7 - 0,095X_8 + 0,150X_9 + 0,251X_{11} - 0,332X_{12} + 0,622X_{14} + 0,532X_{15}$$

Persamaan regresi diatas menjelaskan bahwa koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang positif (searah) antara variabel bebas (X1, X7, X9, X11,

X14, dan X15) dengan variabel terikat (Y). Semakin tinggi nilai variabel bebas (X1, X7, X9, X11, X14, dan X15), maka nilai variabel terikat Y akan semakin meningkat pula. Sebaliknya, koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang negatif (berlawanan arah) antara variabel bebas (X2, X4, X8, dan X12) dengan variabel terikat (Y). Jika nilai variabel bebas (X2, X4, X8, dan X12) meningkat, maka sebaliknya nilai Y akan menurun.

Berdasarkan uji F yang juga ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan nilai uji F sebesar 30,223 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,050$ ) yang artinya semua variabel bebas yang diuji (X1, X2, X4, X7, X8, X9, X11, X12, X14 dan X15) secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y.

#### 4. Analisis Korelasi Berganda (nilai R)

Selanjutnya, dilakukan analisis korelasi berganda untuk mengukur derajat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Hasil analisis korelasi berganda (Tabel 4) menunjukkan nilai R sebesar 0,941 yang artinya secara simultan terdapat hubungan yang kuat dan positif antar variabel bebas Kinerja SDM (X1, X2, X4, X7, X8, X9, X11, X12, X14 dan X15) dan variabel terikat Kinerja Proyek (Y).

#### 5. Uji Determinasi (nilai R Square)

Uji determinasi dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas X atau Kinerja SDM (X1, X2, X4, X7, X8, X9, X11, X12, X14 dan X15) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Proyek) yang dinyatakan dalam bentuk persentase.

Berdasarkan nilai *R square* sebesar 0,886, menunjukkan bahwa 88,6% Kinerja Proyek dapat disebabkan oleh variabel bebas yaitu disiplin (X1), inisiatif (X2), pelatihan (X4), motivasi (X7), kualitas (X8), lingkungan kerja (X9), komitmen (X11), tanggung jawab (X12), kemampuan (X14), dan sarana (X15), sedangkan sisanya sebesar 11,4% disebabkan oleh faktor lain.

#### 6. Uji t (t-Test)

Uji t (t-Test) bertujuan untuk menganalisis secara parsial pengaruh antara variabel disiplin (X1), inisiatif (X2), pelatihan (X4), motivasi (X7), kualitas (X8), lingkungan kerja (X9), komitmen (X11), tanggung jawab (X12), kemampuan (X14), dan sarana (X15) terhadap Kinerja Proyek (Y). Syarat pengujian uji t adalah:

- $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya ada pengaruh yang signifikan.

Berikut hasil uji t pada pengaruh variabel disiplin (X1), inisiatif (X2), pelatihan (X4), motivasi (X7), kualitas (X8), lingkungan kerja (X9), komitmen (X11), tanggung jawab (X12), kemampuan (X14), dan sarana (X15) secara parsial terhadap kinerja proyek (Y):

1. Disiplin (X1)  
Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,863 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antara disiplin (X1) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
2. Inisiatif (X2)  
Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,515 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara inisiatif (X2) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
3. Pelatihan (X4)  
Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1,253 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan (X4) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
4. Motivasi (X7)  
Karena nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,598 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi (X7) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
5. Kualitas (X8)

Karena nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-1,164 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara kualitas (X8) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).

6. Lingkungan Kerja (X9)

Karena nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,655 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X9) dengan kinerja proyekkonstruksi (Y).

7. Komitmen (X11)

Karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,169 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antarakomitmen dengan kinerja proyek konstruksi.

8. Tanggung jawab (X12)

Karena nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $-2,958 < 1,684$ ) maka  $H_0$  diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara tanggung jawab dengan kinerja proyekkonstruksi.

9. Kemampuan (X14)

Karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,822 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antara kemampuan dengan kinerja proyekkonstruksi.

10. Sarana (X15)

Karena nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,439 > 1,684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antara sarana dengan kinerja proyek konstruksi.

Seperti yang dirangkum pada Tabel 4, hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel Kinerja SDM yang memiliki pengaruh/ hubungan secara parsial dengan Kinerja Proyek adalah X1 (Disiplin), X11 (Komitmen), X14 (Kemampuan), X15 (Sarana). Sedangkan variabel Kinerja SDM lainnya tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Proyek. Namun, secara simultan, berdasarkan koefisien regresi dan uji  $F$ , semua variabel kinerja SDM memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap Kinerja Proyek.

#### D. Penutup

Kinerja SDM yang berpengaruh terhadap Kinerja Proyek konstruksi di Kota Bukittinggi diurutkan berdasarkan nilai  $t$  terbesar hingga terkecil adalah sebagai berikut: disiplin (3,86), inisiatif (- 1,52), pelatihan (-1,25), motivasi (0,60), kualitas (-1,16), lingkungan kerja (1,66), komitmen (2,17), tanggung jawab (-2,96), kemampuan (3,82), dan sarana (3,44). Berdasarkan nilai  $t$  yang paling besar, indikator kinerja SDM yang paling dominan yaitu indikator Disiplin (3,86). Kinerja proyek konstruksi di Kota Bukittinggi dipengaruhi oleh kinerja SDM (disiplin, inisiatif, pelatihan, motivasi, kualitas, lingkungan kerja, komitmen, tanggung jawab, kemampuan, dan sarana) secara bersama- sama. Indikator disiplin merupakan indikator yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Proyek konstruksi. Oleh karena itu, sebaiknya penyedia jasa konstruksi lebih menekankan kedisiplinan SDM untuk meningkatkan kinerja proyek, selain indikator lainnya yang perlu diperhatikan adalah komitmen, kemampuan dan sarana.

#### Daftar Pustaka

- Dessler, G. 2010. *Human Resource Management: The Strategic Role of Human Resource Management*. PrenticeHall, Inc.: NJ, NJ.
- Irawati, R. dan Carollina, D. A. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PTGiken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi Bisnis (Inovbiz), 5.
- Kasmir, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Loosemore, M., Dainty, A., dan Lingard, H. 2003. *Human Resource Management in Construction Projects Strategic and operational approaches*, London, Spon Press.
- Mahmudi, M. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Melati, R. D., Zaika, Y., dan Budio, S. P. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Wanita Pada Proyek Konstruksi di Kota Denpasar*. 5.

- Mulyana, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Ranggagading, 10.
- Pasolong, H. 2010. *Manajemen Konflik*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Siregar, S. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Stoner, J. A. F. dan Hutaauruk, G. 1986. *Manajemen*, Erlangga.
- Susanti, T. D., SOS, S. dan SI, M. 2013. *Pelaksanaan Human Relations Oleh Camat Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paseh Kabupaten Sumedang*. Cendekia Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 6, 1-43.
- Turner, J. R. & Müller, R. 2003. *On the nature of the project as a temporary organization*. International Journal of Project Management, 21, 1-8.
- Umar, H. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.