

PENGARUH KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN BADUNG

Gusti Ayu Putu Candra Dharmayanti, Ida Bagus Rai Adnyana, dan Made Arditya Nugraha

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Udayana

Email : *candra_dharmayanti@unud.ac.id*

Abstrak: Sumber daya manusia (SDM) proyek di lapangan, dalam hal ini tukang dan buruh bangunan, identik dengan pekerjaan sektor keras sehingga memberikan tantangan dalam pengelolaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis indikator kinerja SDM yang berpengaruh dominan terhadap kinerja proyek konstruksi di Kabupaten Badung. Pengambilan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 50 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 (0,886) 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 (3,863), inisiatif (-1,515), pelatihan (-1,253), motivasi (0,598), kualitas (-1,164), lingkungan kerja (1,655), komitmen (2,169), tanggung jawab (-2,958), kemampuan (3,822), dan sarana (3,439). Dari nilai tersebut, disiplin merupakan indikator yang paling dominan memengaruhi kinerja proyek.

Kata Kunci: kinerja SDM, kinerja proyek konstruksi.

THE INFLUNCE OF HUMAN RESOURCE PERFORMANCE ON CONSTRUCTION PROJECT PERFORMANCE IN BADUNG REGENCY

Abstract: *The construction workers are identical with hard sector work that gives challenges in managing them. The project human resources play an important role contributing to the project success, therefore there is a need to further examine the indicator of human resources performance that dominantly influence the project performance. This research aimed to examine the influence of human resources performance indicators towards the construction project performance, in Badung Regency. Data collection was conduted through a survey using questionnaires that was distributed to 50 respondents selected based on purposive sampling method that covered project manager, site manager, site engineer, quantity surveyor, quality control, drafter, programmer, supervisor, and logistics. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, determination test, and t test. The result of multiple linear regression analysis proved that the construction project performance was influenced by human resources performance. The value of determination test (0.886) indicated that there was a strong and positive correlation between discipline, initiative, training, motivation, quality, working environment, commitment, responsibility, and tools, toward the project performance. The value of t- test of of each human resources performance indicator were discipline (3,863), initiative (-1,515), training (-1,252), motivation (0,598), quality (-1,164), working environment (1,655), commitment (2,169), responsibility (-2,958), ability (3,822), and tools (3,439).These suggested that discipline was the most dominant indicator in influencing the project performance.*

Keywords: *Human Resources Performance, Construction Project Performance.*

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 terutama dalam teknologi yang relatif rendah, industri padat karya seperti konstruksi. Namun, SDM juga mewakili sumber daya yang paling sulit untuk dikelola oleh organisasi (Loosemore et al., 2003). Berbeda halnya dengan aset tetap, SDM memiliki kebutuhan individu yang harus dipenuhi seperti sandang, pangan, dan papan. SDM proyek di lapangan (tukang dan buruh bangunan) identik dengan pekerjaan sektor keras. Ekonomi merupakan faktor yang sering menjadi latar belakang 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 lainnya dapat memengaruhi kinerja SDM secara langsung dan berpengaruh terhadap kinerja proyek konstruksi.

Kinerja SDM di sektor konstruksi (pekerja lapangan), sangat menentukan kinerja proyek. Pengelolaan SDM yang baik salah satunya yaitu memiliki jumlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan proyek sehingga dapat mencapai tujuan proyek berupa tidak terjadi keterlambatan dalam penyelesaian proyek, memiliki mutu yang sesuai dengan spesifikasi yang ada pada kontrak, dan biaya yang dikeluarkan tidak melebihi biaya yang sudah ditetapkan dalam kontrak.

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

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Kinerja SDM terhadap Kinerja Proyek

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang berada dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam kemajuan organisasi tersebut (Dessler, 2010; Snell dan Bohlander, 2010). Proyek merupakan suatu organisasi yang bersifat sementara. Seorang manajer proyek merupakan agen utama dari pemilik proyek yang berperan dalam mengarahkan dan memotivasi anggota tim terkait tugas dan perannya dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan, serta memonitor kinerja SDM/ pekerja sehingga mampu mencapai tujuan proyek (Turner and Müller, 2003).

Setiap proyek memiliki keunikan tersendiri, sehingga pengelolaan SDM (tenaga kerja) pada suatu proyek akan memberikan tantangan tersendiri juga, diantaranya terkait masalah kurangnya dan bervariasinya pengetahuan dan keterampilan (kemampuan) SDM, latar belakang dan budaya kerja SDM yang bervariasi, serta kebutuhan individual pekerja yang sering tidak sejalan dengan tujuan proyek. Tantangan tersebut mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sehingga berdampak pada pencapaian tujuan proyek, yaitu terselesaikannya proyek sebelum waktu yang ditentukan dalam kontrak, dengan mutu yang sesuai spesifikasi dan biaya yang tidak melebihi rencana. Ketiga aspek ini, yaitu biaya, mutu dan waktu, merupakan ukuran dari **kinerja proyek**.

Kinerja SDM yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja proyek, sehingga perlu dilakukan identifikasi lebih jauh terkait indikator kinerja SDM yang memengaruhi kinerja proyek.

Kinerja SDM

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja terdiri dari kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi

adalah totalitas hasil kerja yang diraih suatu organisasi (Susanti et al., 2013).

Dari penelitian terdahulu, kinerja SDM dapat diukur berdasarkan indikator-indikator kinerja yang dirangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Indikator pengukuran kinerja SDM

No.	Indikator	Sub-Indikator
1.	Disiplin	ketepatan waktu, mengikuti aturan
2.	Inisiatif	daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide
3.	Kepemimpinan	kemampuan koordinasi, pengambilan keputusan
4.	Pelatihan	seleksi, tepat sasaran
5.	Kerjasama	keserasian, komunikasi
6.	Kepuasan kerja	penghargaan, pujian
7.	Motivasi	insentif (bonus), pujian, hasil kerja, kebutuhan, lama kerja
8.	Kualitas	ketelitian, kerapian, keterampilan
9.	Lingkungan kerja	keselamatan, keamanan, kesehatan
10.	Kuantitas	jumlah hasil pekerjaan
11.	Komitmen	kemauan, kesetiaan
12.	Tanggung jawab	kesediaan menanggung risiko, pengikatan diri pada tugas
13.	Pengetahuan	kesesuaian dengan pekerjaan
14.	Kemampuan	prestasi, pengalaman
15.	Sarana	ketersediaan alat, kualitas alat

Sumber : Irawati dan Carrollina (2017); Kasmir (2016); Mahmudi (2005); Mulyana (2010); Pasolong (2010); Prawirosentono (1999); Simanjuntak (2005); Stoner dan Hutaeruk (1986); Umar (2002); Widodo (2015)

Tabel 1 menunjukkan indikator kinerja SDM yang dapat memengaruhi kinerja proyek, misalnya, kedisiplinan, kemampuan dan pengetahuan akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat mendukung tercapainya kinerja proyek, khususnya terkait target volume dan waktu penyelesaian proyek.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada proyek konstruksi gedung yang sedang berjalan di Kabupaten Badung. Data nama proyek konstruksi yang diperoleh dari Gapensi Badung. 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.

Desain Kuesioner

Isi dari kuesioner yang akan diajukan kepada responden mencakup:

- a. Data perusahaan
Berisikan nama dan alamat perusahaan.
- b. Data pribadi responden
Berisikan identitas responden yaitu nama lengkap responden, jabatan proyek, pengalaman kerja, pendidikan, nomor telepon, dan tanda tangan responden.
- c. Petunjuk pengisian kuesioner
Berisikan penjelasan dan tata cara menjawab pertanyaan serta kolom-kolom pertanyaan yang diisi oleh responden.
- d. Kontak
Berisikan nomor telepon peneliti, jika ditemukan permasalahan dalam pengisian kuesioner oleh responden.
- e. Daftar pernyataan
Berisikan tentang pernyataan-pernyataan yang dijawab sesuai pengetahuan dan pengalaman responden mengenai kinerja SDM

saat ini dan kinerja proyek konstruksi saat ini.

Sample / Responden

Kuesioner didistribusikan kepada 50 responden yang dipilih berdasarkan metode *purposive sampling* yang mencakup *project manager, site manager, site engineer, quantity surveyor, quality control, drafter, programmer, supervisor, dan logistic*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah pengumpulan data, untuk mengetahui kelayakan dari instrumen penelitian (kuesioner). Uji validitas adalah uji ketepatan (kehandalan) suatu alat ukur dalam mengukur suatu yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan secara berulang yang memiliki tingkat konsistensi yang baik (Siregar, 2017). Uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS versi 24.

1. Uji validitas: variabel dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.
2. Uji reliabilitas: variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* (α) $>$ 0,7.

Analisis Data

Setelah pengumpulan data, dilakukan analisis data yang meliputi analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji determinasi, dan uji t-test dengan menggunakan program SPSS 24.

Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2017).

Rumus yang digunakan:

$$D = R^2 \times 100\% \tag{1}$$

dengan:

D = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi berganda

Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menganalisis secara parsial (individual) pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2017).

Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{b_i}{S_{(b_i)}} \tag{2}$$

dengan:

t = t-hitung

b_i = koefisien regresi ke-1

$S_{(b_i)}$ = standard error koef regresi ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji hubungan/ pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2017). Persamaannya yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots + b_nX_n \tag{3}$$

dengan:

Y = variabel dependen/terikat

a = nilai konstanta

$X_{1,2,3,\dots,n}$ = variabel independen/bebas

$b_{1,2,3,\dots,n}$ = koefisien regresi variabel $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Siregar, 2017). Rumus yang digunakan:

$$R_{y(1,2,3,\dots,n)} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y + b_3 \cdot \sum x_3 y + \dots + b_n \cdot \sum x_n y}{\sum y^2}} \tag{4}$$

dengan:

$R_{y(1,2,3,\dots,n)}$ = koef korelasi berganda x_1, x_2, x_3, \dots dan x_n terhadap y

b_1 = koef predictor (x_1)

b_2 = koef predictor (x_2)

b_3 = koef predictor (x_3)

b_n = koef predictor (x_n)

$\sum X_1 y$ = skor deviasi antara x_1 dengan y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas, sedangkan Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas. Pada Tabel 2 terdapat 2 variabel

(X10 dan X13) yang tidak valid, sehingga kedua variabel tersebut tidak diikutkan dalam analisis regresi.

Tabel 2. 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	X7.1	0,798	0,279	Valid
	X7.2	0,560	0,279	Valid
	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
X10	X9.3	0,869	0,279	Valid
	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
	X14.1	0,974	0,279	Valid
X14	X14.2	0,968	0,279	Valid
	X15.1	0,911	0,279	Valid
X15	X15.2	0,876	0,279	Valid
	Y.1	0,902	0,279	Valid
Y	Y.2	0,826	0,279	Valid
	Y.3	0,929	0,279	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Tingkat R	Nilai α	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 3 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.

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.

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.

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 antara variabel bebas Kinerja SDM (X1, X2, X4, X7, X8, X9, X11, X12, X14 dan X15) dan variabel terikat Kinerja Proyek (Y).

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.

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:

- Ho diterima, jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan.
- Ho ditolak, jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, 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 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,863 > 1,684$) maka Ho ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antara disiplin (X1) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
2. Inisiatif (X2)
 Karena nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,515 < 1,684$) maka Ho diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara inisiatif (X2) dengan kinerja proyek konstruksi (Y).
3. Pelatihan (X4)
 Karena nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($-1,253 < 1,684$) maka Ho diterima, artinya secara individual tidak ada pengaruh signifikan antara pelat

- ihan (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 proyek konstruksi (Y).
 7. Komitmen (X11)
Karena nilai t hitung $>$ t tabel (2,169 $>$ 1,684) maka H_0 ditolak, artinya secara individual ada pengaruh signifikan antara komitmen 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 proyek konstruksi.
 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 proyek konstruksi.
 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja SDM yang berpengaruh terhadap Kinerja Proyek konstruksi di Kabupaten Badung diurutkan berdasarkan nilai t terbesar hingga terkecil adalah sebagai berikut: Disiplin (3,863), Kemampuan (3,822), Sarana (3,439), Komitmen (2,169), Lingkungan Kerja (1,655), Motivasi (0,598), Kualitas (-1,164), Pelatihan (-1,253), Inisiatif (-1,515), dan Tanggung Jawab (-2,958).
2. Berdasarkan nilai t yang paling besar, indikator kinerja SDM yang paling dominan yaitu indikator Disiplin (3,863).

Saran

Kinerja proyek konstruksi di Kabupaten Badung 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.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji F, uji determinasi dan Uji t

Variabel Kinerja SDM	Koef Regresi (Unstand Coeff)	Std Coeff Beta	t-test* (t hitung)	H ₀ : H ₁ ** Hub secara parsial	F	Sig.	R (koef. Korelasi Berganda)	R square
Constant	-1,867		-1,796					
X1 (Disiplin)	0,611	0,338	3,863	Ada hub	30,223	0,000 ^b	0,941	0,886
X2 (Inisiatif)	-0,070	-0,090	-1,515	Tidak ada hub				
X4 (Pelatihan)	-0,104	-0,086	-1,253	Tidak ada hub				
X7 (Motivasi)	0,035	0,062	0,598	Tidak ada hub				
X8 (Kualitas)	-0,095	-0,106	-1,164	Tidak ada hub				
X9 (lingkungan Kerja)	0,150	0,158	1,655	Tidak ada hub				
X11 (Komitmen)	0,251	0,191	2,169	Ada hub				
X12 (Tanggung jawab)	-0,332	-0,288	-2,958	Tidak ada hub				
X14 (Kemampuan)	0,622	0,416	3,822	Ada hub				
X15 (Sarana)	0,532	0,363	3,439	Ada hub				

Y = Kinerja Proyek (Biaya, Mutu, Waktu)

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Inisiatif, Pelatihan, Motivasi, Kualitas, Lingkungan-Kerja Komitmen, Tanggung-Jawab, Kemampuan, Sarana.

*t-tabel = 1,684

**H₀:H₁, = analisis pengaruh secara parsial, jika nilai t hitung > t tabel maka H₀ ditolak (ada hubungan), sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima (tidak ada hubungan).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2010. *Human Resource Management: The Strategic Role of Human Resource Management*. Prentice Hall, Inc.: NJ, NJ.
- Irawati, R. dan Carrollina, D. A. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*. Jurnal Inovasi Bisnis (Inovbiz), 5, 51-58.
- Kasmir, D. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta. Cetakan kedua.
- 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 Hutauruk, 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 Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.