

ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEKERJA PROYEK PEMBANGUNAN PERKUATAN TEBING KECAMATAN GANDING KABUPATEN SUMENEP MADURA

Daniar Hidayatur Rizky¹⁾ Ir. H. Edi Hargono, D.P.²⁾, MS Ir. Tiong Iskandar., MT³⁾

Jurusan Teknik Sipil, ITN Malang, Perum Villa Bukit Tidar Block A4 No 180 Malang

Email: daniar.hidayaturrizky12@gmail.com

Abstract

Research on the Analysis of Factors Affecting the Workers Performance of Climbing Forest Project of Ganding Sub-District of Sumenep Regency of Madura aims to find out the most dominant factors, to know the factors that affect the worker's performance, to determine the actual performance of the actual masonry workers on the completion of the Kecunga Ganding District Sumenep Madura.

In the Development Project Strengthening Cliffs District Ganding Sumenep Madura regency is done based on survey results to masonry workers. Data from the field in though with the help of SPSS software then obtained the results Test Validity, Reability, Factor Analysis, Classic Test, Regression.

From the calculation, simultaneously the variables of experience, age, and K3 have a significant effect on worker performance variables. While the partial variables of experience, education, field codes have a significant effect, on the contrary variables education, health, wages, field conditions, and weather have no significant effect on worker performance variables. Age variable has the most dominant factor on the performance of masonry workers because the value of regression coefficient (β) = 1.793 greater than other variables.

Keywords: Worker Performance, Analysis of Affecting Factors, Workers Performance.

Abstrak

Penelitian tentang Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pekerja Proyek Perkuatan Tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling dominan, untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, untuk mengetahui pengaruh kinerja pekerja tukang batu aktual terhadap penyelesaian proyek Perkuatan Tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura.

Dalam Proyek Pembangunan Perkuatan Tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura ini dilakukan berdasarkan hasil survey kepada pekerja tukang batu. Data dari lapangan di olah dengan bantuan software SPSS kemudian didapatkan hasil Uji Validitas, Reabilitas, Analisa Faktor, Uji Klasik, Regresi.

Dari hasil perhitungan, secara simultan variabel pengalaman, umur, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pekerja. Sedangkan secara parsial variabel pengalaman, pendidikan, kondisi lapangan berpengaruh signifikan, sebaliknya variabel pendidikan, kesehatan, upah, kondisi lapangan, dan cuaca berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pekerja. Variabel Umur memiliki faktor yang paling dominan terhadap kinerja pekerja tukang batu karena nilai koefisien regresinya (β) = 1,793 lebih besar dari variabel lainnya.

Kata Kunci: Kinerja Pekerja, Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi, Kinerja Pekerja.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu kegiatan wajib yang harus diterapkan dan dilaksanakan oleh setiap perusahaan dalam melindungi semua pekerjanya dari bahaya kerja yang dapat mengganggu proses aktivitas dan produktivitas pada pekerjaan.

Menurut UU RI No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Kecelakaan kerja sering terjadi akibat kurang

terpenuhinya persyaratan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal ini pemerintah sebagai penyelenggara negara mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja.

A. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apakah yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura?

2. Faktor apa yang paling dominan terjadi pada kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura?
3. Strategi apa yang digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura?

TUJUAN

Adapun tujuan dari skripsi ini adalah :

1. Mengetahui Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura.
2. Mengetahui Faktor paling dominan terjadi pada kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura.
3. Mengetahui strategi apa yang digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura..

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Penulis mengambil beberapa tulisan dan jurnal yang terkait dengan pembahasan yang akan direncanakan. Adapun maksud dan tujuan dari hal tersebut untuk memudahkan penyusunan kegiatan ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Fahmawati, 2004) dengan judul penelitian "Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri". Hasil uji F sebesar 24,120 menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar, hasil uji t sebesar 4,260 menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar dan hasil uji t untuk sebesar 4,98 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan koefisien determinan sebesar 0,556 menunjukkan bahwa variabel bebas (kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja) dapat menjelaskan 56,6 % terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Metode analisis yang dilakukan oleh (Yogi Santoso, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Konstruksi (Studi Kasus Pada Proyek

Pembangunan Gedung Marvell City Surabaya)". Dalam penelitiannya tergolong baik dengan menggunakan Uji T. Berdasarkan uji F, faktor-faktor K3 mempunyai pengaruh atau hubungan sangat kuat dengan penerapan K3. Faktor yang memberikan pengaruh atau sumbangan terbesar terhadap K3 pada proyek konstruksi gedung adalah faktor manajemen K3 48,75%.

2. Manajemen Sumber Daya

Dalam mengelola proyek yang besar, masalah sumber daya merupakan suatu aspek yang penting untuk dicermati. Perencanaan sumber daya yang matang dan baik akan membantu dalam pencapaian sasaran serta tujuan proyek secara maksimal, dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Namun demikian, setiap proyek yang ada tidak memiliki kebutuhan sumber daya yang selalu sama karena tergantung pada skala, lokasi serta tingkat keunikan masing-masing proyek. Oleh karena itu perlunya, perencanaan sumber daya dengan metode yang benar dan evaluasi yang kontinu akan memberikan tingkat efektivitas dan efisiensi tinggi, sehingga hasil yang dicapai memuaskan.

Dalam penentuan alokasi sumber daya untuk proyek, beberapa aspek yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

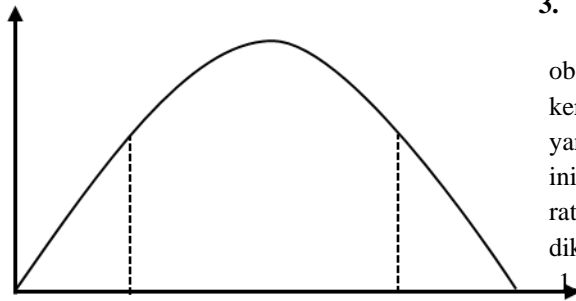
1. Jumlah sumber daya yang tersedia sesuai kebutuhan proyek.
2. Kondisi keuangan membayar sumber daya yang akan digunakan.
3. Produktivitas sumber daya.
4. Kemampuan dan kapasitas sumber daya yang akan digunakan.
5. Efektivitas dan efisiensi sumber daya yang digunakan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja. (Sondang P Siagian, 2002 : 2-3)

Sumber daya manusia yang ada pada suatu proyek dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Pembagian kategori ini bermaksud agar efisiensi perusahaan dalam mengelola sumber daya dapat maksimal dengan beban ekonomis yang memadai. Tenaga

kerja tetap yang dikelola oleh perusahaan dapat menjadi aset yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja pekerja dan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut. Sedangkan tenaga kerja tidak tetap wujud guna untuk mengurangi beban pembayaran gaji per bulan oleh perusahaan bila proyek tidak ada atau kebutuhan tenaga kerja sudah terpenuhi dengan pekerja tetap. (Dessler, 2009:269).



Gambar 1. Tingkat kebutuhan Tenaga Kerja Pada Proyek

Selain proyek, organisasi juga menitikberatkan manusia sebagai faktor penting dalam peranan keberhasilan organisasi tersebut. Faktor manusia merupakan prioritas utama karena manusia adalah yang menentukan setiap usaha dalam proses produksi. Walaupun demikian, manusia tidak otomatis menjadi tenaga kerja yang produktif, karena mereka harus dikumpulkan, dipilih dan diangkat menjadi pekerja sesuai dengan keahlian masing-masing pekerja, kemudian dilatih dan dinilai dari hasil kerja mereka lalu dibayar sesuai dengan gaji yang telah disepakati.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencari, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi tenaga kerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Merencanakan sumber daya manusia.
2. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia.
3. Mengembangkan keahlian sumber daya manusia.
4. Memanfaatkan sumber daya manusia sebaik mungkin.
5. Penilaian prestasi kerja dan pemberian imbalan yang setimpal.

3. Kinerja Pekerja

4. Definisi Kinerja Pekerja

“Kinerja (performance) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas”. Dimana hal tersebut dapat membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. (Simamora, 2004:339)

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2010:9).

3. Pengukuran Kinerja Pekerja

Sebelum kinerja pekerja diketahui, perlu dilakukan observasi atau pengamatan terhadap sumber daya tenaga kerja guna untuk mengetahui penyebab penyimpangan yang tidak diharapkan di tempat kerja. Dalam penelitian ini, pengamatan dilakukan dengan metode productivity rating. Dalam metode ini, pekerja yang diamati akan diklasifikasikan dalam 3 kategori yaitu:

Essential contributory work, ESW (pekerjaan yang tidak secara langsung)

- Mengangkut peralatan yang berhubungan dengan pekerjaan
- Membaca gambar proyek
- Menerima instruksi pekerjaan
- Mendiskusikan pekerjaan

Effective work, EW (pekerjaan efektif)

- Bekerja disaat waktunya bekerja tanpa mengambil istirahat diluar jam kerja

Not useful, (pekerjaan tidak efektif)

- Pekerja yang istirahat sebelum tibanya waktu untuk istirahat
- Meninggalkan zona pengerjaan dan ngobrol disaat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Pengukuran kinerja pekerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan / per orang atau per jam kerja sering diterima secara luas, namun dari sudut pandang pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan pengukuran waktu dalam unit-unit kerja (jam, hari, tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam suatu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Koefisien tenaga kerja adalah koefisien yang menyatakan berapa orang hari diperlukan untuk mengerjakan suatu satuan volume pekerjaan. Dengan melihat produktivitas tenaga kerja yang dinyatakan dengan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh satu orang pekerja dalam satu hari.

METODOLOGI PENELITIAN

Suatu penelitian harus dilakukan secara sistematis dengan urutan yang jelas dan teratur. Sehingga diperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan penelitian ini dibagi dalam beberapa tahap sebagai berikut :

A. Data Umum Proyek

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada proyek pembangunan perkuatan tebing (plengsengan) di Desa Ganding Kec.Ganding Kab.Sumnep - Madura. Adapun deskripsi proyek adalah sebagai berikut :

Nama Proyek	: Rehabilitasi Daerah Irigasi Parsanga
Pekerjaan yang diteliti	: Perkuatan Tebing (Plengsengan)
Sumber Dana	: 2016/APBD
Konsultansi pelaksana	: CV.MAHARITZA MANDIRI
Konsultansi perencana	: CV.MAHAKARYA ABADI
Lokasi Penelitian	: Jalan Raya Ganding Kec.Ganding Kab.Sumnep - Madura.
Saluran Kanan Panjang Pasangan	: 109,35 meter
Saluran Kiri Panjang Pasangan	: 297,50 meter
Jangka Waktu	: 126 Hari

Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari tenaga kerja secara langsung. Untuk memperoleh data ini, digunakan tiga cara yaitu :

1. Kuesioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebar untuk mendapatkan informasi atau kebutuhan dari sumber data yang berupa orang yang terkait dengan proyek tersebut.
2. Studi pustaka yaitu dengan mendapatkan informasi dari materi kuliah, textbook, buku referensi serta jurnal yang berhubungan dengan laporan penelitian.
3. Observasi (pengamatan) dilakukan dengan pengamatan di lapangan untuk mendapatkan data.

Definisi Operasional dan Pengukuran Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang diteliti atau digunakan ada 9 variabel (X) terhadap kinerja pekerja (Y) sebagai berikut :

1. Pengalaman (X1)

Pengetahuan atau ketrampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu.

2. Umur (X2)

Usia manusia berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Berdasarkan statistik terdapat tiga kategori usia manusia : usia dini, usia produktif dan usia lanjut usia. Pada usia produktif tiap individu pun memiliki tingkat produktivitas yang berbeda.

3. Pendidikan (X3)

Pada umumnya, pendidikan lebih tinggi akan membuat seseorang itu mempunyai wawasan yang luas terutama dalam kesadaran akan pentingnya kinerja sumber daya manusia. Dengan adanya kesadaran ini, dapat mendorong individu tersebut dalam melakukan pekerjaan dengan lebih efisien.

4. Kesehatan (X4)

Kesehatan merupakan kondisi sejahtera dari badan, jiwa dan social yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara social dan ekonomis.

5. Jumlah tanggungan dalam keluarga (X5)

Jumlah tanggungan keluarga merupakan beban hidup yang dipikul oleh individu yang menjadi alasan dalam mengerjakan sesuatu dalam arti bekerja untuk menghidupi orang dan diri sendiri.

6. Upah (X6)

Upah merupakan suatu penghargaan bagi tenaga kerja yang telah bekerja pada sebuah perusahaan. Nilai upah atau gaji yang diterima turut menjadi peran penting dalam mengelola sumber daya manusia. Pemberian upah diberikan sesuai dengan perjanjian antara perusahaan dan para pekerja.

7. Kondisi Lapangan (X7)

Kondisi lapangan merupakan kondisi fisik serta sarana bantu yang ada di lapangan.

8. Cuaca (X8)

Cuaca merupakan suatu kejadian alami seperti perubahan iklim.

9. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X9)

K3 merupakan elemen keselamatan dan kesehatan yang diwajibkan dalam suatu proyek konstruksi untuk menjamin kesejahteraan hidup manusia disaat bekerja.

10. Kinerja Pekerja (Y)

Kinerja Pekerja diartikan secara luas sebagai konsep (pengukuran kerja). Konsep ini bertujuan untuk mengetahui jumlah kerja yang dihasilkan oleh sekelompok pekerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Digunakan pengukuran waktu dalam unit-unit kerja (jam, hari atau tahun) .

Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran adalah penerapan atau pemberian skor terhadap obyek atau fenomena menurut aturan tertentu. Dalam penelitian ini digunakan skala likert yang berdasarkan kuesioner. Kuesioner terdiri dari beberapa pertanyaan dengan masing-masing mempunyai

4 pilihan jawaban dan tiap pilihan jawaban tersebut mempunyai nilai tersendiri dengan dukungan-dukungan terhadap masalah penelitian. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor berpengaruh terhadap produktivitas dan untuk memudahkan penilaian. Analisa Percepatan Waktu

Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisa data dengan aplikasi SPSS v.20, digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

Uji Validitas

Digunakan koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari rumus korelasi Pearson Product Momen. Kemudian dari koefisien korelasi tersebut dihitung nilai thitung. Nilai tersebut kemudiannya akan dibandingkan dengan angka nilai-nilai kritis distribusi t dari tabel lampiran. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila thitung > ttabel.

Uji Realibilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur benarnya suatu instrumen alat ukur. Metode pengujian ini menggunakan metode Alpha Cronbach.

Analisa Regresi

Apabila telah diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, maka untuk mendapat faktor yang paling dominan, digunakan model regresi. Dimana dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian ini adalah :

Uji pengaruh variabel secara simultan

Pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat diuji dengan menggunakan F test dengan $\alpha = 5\%$ dengan penjelasan sebagai berikut :

$H_0 : F = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat)

$H_0 : F \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat)

Uji pengaruh variabel secara parsial

Pengujian statistik pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan t test $\alpha = 0,05$.

Analisa ini untuk menentukan variabel yang telah disusun yang berguna untuk mengambil strategi dalam meningkatkan kinerja pekerja.

Pengumpulan Data

Penelitian tenaga kerja tukang batu untuk pekerjaan pemasangan dinding penahan dilakukan selama 3 hari kerja. Jumlah data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi proyek perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura tersebut adalah 21 orang. Data tersebut berupa jawaban untuk kuesioner yang telah dibuat untuk penelitian ini. Data yang telah diperoleh dari lokasi penelitian akan digunakan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja sesuai dengan variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebuah variabel dikatakan valid jika variabel tersebut memiliki koefisien korelasi yang signifikan. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus koelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS versi 15.0 variabel dalam uji validitas dikatakan valid jika harga rhitung > rtabel pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya variabel dikatakan tidak valid jika harga rhitung < rtabel pada nilai signifikansi 5%. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel 5%(21)}	Keterangan	Indeks Korelasinya
Pengalaman	X.1.2	0,658	0,433	Valid	Korelasi kuat
Umur	X.2.1	0,604	0,433	Valid	Korelasi kuat
Pendidikan	X.3.2	0,556	0,433	Valid	Korelasi lemah
Kesehatan	X.4.1	0,632	0,433	Valid	Korelasi kuat
Jum. Tgg. Kel.	X.5.1	0,484	0,433	Valid	Korelasi lemah
Upah	X.6.2	0,593	0,433	Valid	Korelasi lemah
Kondisi Lapangan	X.7.1	0,523	0,433	Valid	Korelasi lemah
	X.7.2	0,541	0,433	Valid	Korelasi lemah
	X.7.3	0,608	0,433	Valid	Korelasi kuat
Cuaca	X.8.1	0,585	0,433	Valid	Korelasi lemah
	X.8.2	0,530	0,433	Valid	Korelasi lemah
K3	X.9.2	0,617	0,433	Valid	Korelasi kuat

Dari tabel uji validitas diatas nilai r_{hitung} pada indikator X.1.2, X.2.1, X.3.2, X.4.1, X.5.1, X.6.2, X.7.1, X.7.2, X.7.3, X.8.1, X.8.2, X.9.2 lebih besar dari r_{tabel} pada nilai signifikansi 5% indikator tersebut dapat dikatakan valid. Sedangkan r_{hitung} pada indikator X.1.1, X.1.3, X.3.1, X.4.2, X.6.1, X.9.1. lebih kecil dari r_{tabel} pada nilai signifikansi 5% indikator tersebut dapat dikatakan tidak valid. Selanjutnya indikator yang tidak valid dihilangkan kemudian diuji lagi. Dari output SPSS maka dapat disusun tabel sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas, digunakan metode Cronbach's Alpha dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 15.0. Pada uji ini, jika nilai koefisien yang didapatkan lebih dari 0,5 maka instrumen dinyatakan reliabel. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di bawah :

Variabel Pengalaman (X.1)	Variabel Umur (X.2)
Cronbach's Alpha 1,383	N of Items 3
Cronbach's Alpha 0,788	N of Items 1
Variabel Pendidikan (X.3)	Variabel Kesehatan (X.4)
Cronbach's Alpha 0,576	N of Items 2
Cronbach's Alpha 0,798	N of Items 1
Variabel Jml.tgg.Kel (X.5)	Variabel Upah (X.6)
Cronbach's Alpha 0,639	N of Items 3
Cronbach's Alpha(a) 1,394	N of Items 2
Variabel Kondisi Lapangan (X.7)	Variabel Cuaca (X.8)
Cronbach's Alpha 1,036	N of Items 2
Variabel K3 (X.9)	
Cronbach's Alpha(a) 1,036	N of Items 2

Dari tabel reliabilitas diatas, didapat koefisien Cronbach's Alpha dengan 18 buah indikator yang digunakan dalam penelitian. Koefisien tersebut lebih dari 0,6 (Nunnally, 1978 dan Nunnaly and Berstein, 1994). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan reliabel.

Analisa Faktor

Analisa faktor digunakan untuk mencari faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Analisa faktor merupakan cara yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel dasar atau faktor, serta sering digunakan untuk mereduksi data. Tujuan reduksi data untuk mengeliminasi variabel atau faktor, sehingga dari variabel tersebut dapat ditentukan variabel yang paling berpengaruh dalam suatu penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk tingkat kesalahan sebesar 5% faktor-faktor yang telah ditentukan yaitu pengalaman, umur, pendidikan, kesehatan, jumlah tanggungan dalam keluarga, upah, kondisi lapangan, cuaca dan K3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerja dimana nilai f_{hitung} (4,60) lebih besar dari nilai f_{tabel} (2,83). Secara parsial, faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pekerja adalah faktor pengalaman (0,008), umur (0,002), dan K3 (0,042).

2. Faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pekerja pada proyek konstruksi perkuatan tebing Kecamatan Ganding Kabupaten Sumenep Madura adalah faktor Pegalaman, Umur, Kesehatan, Kondisi Lapangan dan K3.

3. Strategi untuk meningkatkan kinerja pekerja ialah melakukan pembatasan umur maksimal sampai dengan 40 tahun, memiliki sebuah pengalaman sebelumnya, memilih pekerja yang lebih disiplin dan tepat waktu dalam bekerja, untuk menunjang pada setiap pekerjaan sebaiknya menambah atau melengkapi alat-alat keselamatan kerja juga fasilitas pertolongan pertama dilingkungan kerja.

Saran

Dari hasil kegiatan penelitian yang telah dicapai, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya dalam membuat kuesioner, sebaiknya pertanyaan terlebih dahulu diujikan kepada responden yang akan diteliti agar dapat diketahui pertanyaan tersebut dapat dijadikan instrument penelitian.

2. Untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat, peneliti selanjutnya dapat menambah kuantitas responden dan variabel bebas seperti motivasi kerja, hubungan antar pekerja dan ukuran besar proyek.

3. Dalam penelitian ini hanya dilakukan penelitian terhadap pekerjaan pemasangan batu kali dan batu rai, sehingga ada baiknya jika dilakukan kajian mengenai Kinerja pekerja terkait pekerjaan konstruksi lainnya misalnya pekerjaan kayu, beton, atau fondasi agar kinerja tukang atau pekerja dapat ditingkatkan lagi dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara kita.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmawati, 2004. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Wonogiri: PT. Cahaya Surya Tunas Tapioka.
- Khaerurrahman, 2007. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. Gresik: PT. Sinar Sosro Cabang.Gresik.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Rivai, 2004. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.
- Simamora, Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiono, 2011. Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: AFABETA,cv

Swasto, Bambang, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : UB Press.