



Tinjauan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Tukang Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Proyek Area Kota Palu)

A. Asnudin^{a*} dan Josua^b

^aJurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Tadulako, Jl. Soekarno-Hatta Km 9, Palu 94118, Indonesia

^bAlumni Teknik Sipil, Fakultas Teknik Universitas Tadulako, Jl. Soekarno-Hatta Km 9, Palu 94118, Indonesia

*Corresponding author's e-mail: a.asnudin@gmail.com

Received: 8 June 2023; revised: 7 September 2023; accepted: 8 September 2023

Abstract: Human resources are one of the most important factors in determining the success of a project. Measurement of human resources is expressed in numerical values measured by workers based on influencing variables. The purpose of this study was to determine what factors influence the characteristics of workers on the work performance of a construction project. The method used in this study is a quantitative descriptive method by distributing questionnaires directly with the contents in accordance with the expected research, then the questionnaires are distributed in the field (Fence Rehabilitation Work at the Central Sulawesi BPS Office and Building Construction Work for the Meteorology, Climatology, and Geophysics Office Classroom). I) with a total of 30 respondents. After obtaining data from the field with the help of questionnaires, then data processing is carried out which includes reliability tests, descriptive analysis, and Relative Rank Index (RRI) analysis. The results of the study indicate that the main factors that greatly affect the work performance of construction workers in the implementation of construction projects in Palu are the discipline factor with a 50% value presentation, the motivation factor with a 30% presentation and 20% productivity.

Keywords: manpower, characteristics, ability, discipline, motivation, productivity

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu proyek. Pengukuran sumber daya manusia dinyatakan dalam nilai numerik diukur dari tenaga pekerja berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi karakteristik tenaga pekerja terhadap prestasi kerja suatu proyek konstruksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan isi sesuai dengan penelitian yang diharapkan, kemudian kuesioner tersebut disebar di lapangan (Pekerjaan Rehabilitasi Pagar Kantor BPS Provinsi Sulawesi Tengah dan Pekerjaan Pembangunan Gedung Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Kelas I) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Setelah didapatkan data dari lapangan dengan bantuan kuesioner, selanjutnya dilakukan pengolahan data yang meliputi uji reliabilitas, analisa Deskriptif, dan Analisa *Relativ Rank Indeks* (RRI). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor utama yang sangat memengaruhi Prestasi Kerja tukang konstruksi pada pelaksanaan proyek konstruksi di kota palu yaitu faktor disiplin dengan presentasi nilai 50 %, faktor motivasi dengan presentasi 30 % dan Produktivitas 20 %.

Kata kunci: tenaga kerja, karakteristik, kemampuan, disiplin, motivasi, produktivitas

1. Pendahuluan

Perkembangan pembangunan konstruksi di Indonesia semakin meningkat. Dengan begitu, perkembangan manajemen konstruksi di Indonesia pun ikut berkembang. Industri konstruksi merupakan kontributor yang esensial terhadap proses pembangunan di Indonesia. Sektor ini mempengaruhi hampir setiap sektor ekonomi, mulai dari bangunan prasarana seperti jalan, hingga bangunan perumahan, sekolah, bendungan dan pekerjaan konstruksi lainnya yang merupakan landasan fisik di mana usaha pembangunan dan perbaikan standar hidup dibangun [1].

Sementara itu perkembangan bidang konstruksi perlu diimbangi dengan dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dalam segi kualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, penyediaan tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan pada pekerjaan konstruksi. Untuk itu sudah seharusnya adanya peningkatan kemampuan pada setiap dalam hal Prestasi Kerja [2,3,4].

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh [5] menjelaskan faktor pengalaman dan kemampuan dari tukang termasuk kategori faktor yang sering masuk dalam 5 terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh tukang berasal dari pengalaman selama tukang tersebut bekerja baik itu dalam hal menggunakan alat, kemampuan analisis problem solving tukang, etika moral atau kesopanan tukang, kemampuan belajar hal-hal baru, kesesuaian antara pekerjaan dengan upah yang diterima tukang, dan bahkan kemampuan beradaptasi tukang [6,7,8]. Selain itu juga, faktor disiplin memberi pengaruh kuat yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditentukan, dan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu, serta penerapan K3 [9,10]. Sedangkan dalam memotivasi tukang faktor tersebut yaitu ipah, bekerja untuk meraih kesuksesan, lingkungan pekerjaan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hal yang berbeda di dapatkan berkaitan dengan faktor lain yang tidak di jelaskan oleh peneliti lain yaitu cuaca dan

usia, menjelaskan bahwa faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas dalam meningkatkan prestasi kerja [7,8,9].

Berdasarkan latar belakang yang ada sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan tugas akhir ini adalah mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi karakteristik tukang dalam mencapai prestasi kerja pada proyek konstruksi dalam melihat pentingnya karakter dan kemampuan individu dalam perekrutan tenaga kerja dalam hal ini para tukang pada proyek konstruksi, sebagai dasar pengembangan SDM untuk meningkatkan prestasi kerja para tukang sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pelaksanaan proyek konstruksi dan juga dapat digunakan sebagai informasi untuk penelitian tentang tukang di masa yang akan datang

2. Metode Penelitian

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di pada lokasi proyek konstruksi yaitu : Pekerjaan Rehabilitas Pagar Kantor BPS Provinsi Sulawesi Tengah (lokasi pertama) pada gambar 1 dan Pekerjaan Pembangunan Gedung Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kelas I (lokasi kedua), yang beralamat di Kota Palu, Sulawesi Tengah pada Gambar 1 dan Gambar 2.



Gambar 1. Kantor BPS Provinsi Sulawesi Tengah



Gambar 2. Gedung Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kelas I

3.2. Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian baik itu penyebaran kuesioner

maupun wawancara yang akan diberikan pada responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil kuesioner pada pekerja konstruksi pekerjaan Rehabilitas Pagar Kantor BPS Provinsi Sulawesi Tengah dan Pekerjaan Pembangunan Gedung Kantor Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Kelas I, yang beralamat di Kota Palu, Sulawesi Tengah.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah diolah oleh pihak lain. Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari literatur–literatur yang ada maupun pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari jumlah tukang bersertifikasi dari Lembaga Penyedia Jasa Konstruksi (LPJK) Sulawesi Tengah

3.3. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengujian menggunakan Teknik analisis *Cronbach Alpha* menggunakan *software statistic* SPSS versi 23, dimana kuesioner akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Untuk menginterpretasikan koefisien reliabilitas digunakan kategori [11,12,13] pada Tabel 1

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi (r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Selanjutnya data dianalisis menggunakan *Microsoft Excel* untuk mendapatkan nilai *Relative Rank Index* (RRI). Teknik ini digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang paling berpengaruh secara berurut atau berdasarkan ranking guna memperoleh tujuan dari penelitian ini. Adapun faktor-faktor yang akan di analisa di anggap tidak saling mempengaruhi atau bersifat *independent*. Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai *Relative Rank Index* (RRI), yaitu [14,15]:

$$RRI = \frac{1}{nN} (\sum_{i=1}^i l_i x_i) \quad (1)$$

Keterangan :

n' = angka tertinggi skala *likert*

N = Jumlah Responden

I = 1, 2, 3, ...n

li = Skala *likert* dimana li skala paling rendah dan ln skala paling tinggi

xi = Frekuensi nilai skala yang dipilih responden dari $i = 1$ sampai $i = n$

Analisis korelasi antara variabel dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel. Adapun penilaian korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik dengan kriteria sebagai berikut:

1. 0 : tidak ada korelasi antara dua variabel

- 2) $2. >0 - 0,25$: korelasi sangat lemah
- 3) $3. >0,25 - 0,5$: korelasi cukup
- 4) $4. >0,5 - 0,75$: korelasi kuat
- 5) $5. >0,75 - 0,99$: korelasi sangat kuat
- 6) $6. 1$: korelasi sempurna

3.4. Pengertian Proyek Konstruksi

Proyek merupakan sekumpulan aktivitas yang saling berhubungan dimana ada titik awal dan titik akhir serta hasil tertentu, proyek biasanya membutuhkan bermacam keahlian (*skills*) dari berbagai profesi dan organisasi. Berikut ini adalah pengertian proyek menurut beberapa ahli, antara lain:

- 1) Proyek konstruksi adalah setiap usaha yang direncanakan sebelumnya yang memerlukan sejumlah pembiayaan serta penggunaan masukan lain yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu dan dilaksanakan dalam waktu tertentu pula [16].
- 2) Proyek adalah unit yang paling baik untuk pelaksanaan perencanaan operasional dari aktivitas investasi dengan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai suatu hasil tujuan tertentu, dalam jangka waktu tertentu [17].
- 3) Proyek adalah satu usaha dalam jangka waktu yang ditentukan dengan sasaran yang jelas yaitu mencapai hasil yang telah dirumuskan pada waktu awal pembangunan proyek akan dimulai [18].
- 4) Proyek (konstruksi atau lainnya) adalah sebuah perbuatan atau pekerjaan unik yang pada dasarnya mempunyai satu tujuan yang telah ditetapkan bidang atau lapangan, mutu atau kualitas, waktu dan harga yang diinginkan [19].

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diartikan suatu pekerjaan yang dalam perencanaannya membutuhkan biaya, dikerjakan dengan jangka waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengutamakan mutu dan kualitas. Proyek konstruksi selalu memerlukan *resources* (sumber daya) yaitu *man* (manusia), *material* (bahan bangunan), *machine* (peralatan), *method* (metode pelaksanaan), *money* (uang), *information* (informasi), dan *time* (waktu) [20].

3.5. Karakteristik Individu Tukang

Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut [9], karakteristik individu mencakup: usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan dan status perkawinan.

3.6. Kemampuan Individu

Kemampuan individu adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan [8]. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dalam dua peringkat, antara lain: kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental dan kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas

yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa.

3.7. Disiplin Kerja

Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Adapun Aspek-aspek disiplin kerja meliputi [10]: aspek pemahaman terhadap peraturan yang berlaku, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan standar, dan aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran disiplin sering dikonotasikan sebagai hukuman namun tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman.

3.8. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berfungsi untuk membangkitkan serta mengarahkan perilaku kerja untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan pribadi/organisasi dalam mencapai tujuannya [11] menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Sedangkan menurut teori dua faktor [17], faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik.

3.9. Produktivitas

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara *output* dengan *input*, atau rasio antara pengeluaran dan hasil produksi dengan total sumber daya yang digunakan [12].

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Tukang

Karakteristik tukang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Karakteristik tukang

Variabel	Proyek
	Pembangunan Pagar Kantor dan Gedung BMKG
Jenis Kelamin	100 % Jenis Kelamin Pria
Usia	Usia 20-30 Mempunyai presentasi terbesar yaitu 53,33 %
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat mempunyai persentasi terbesar yaitu 60 %
Status Pernikahan	50 % sudah menikah, 50% belum menikah.
Pengalaman Kerja	53,33 % bekerja > 5 tahun

3.2. Uji Realibitas

Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji realibitas

Jumlah Item Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha Uji SPSS	Nilai Cronbach's Alpha Minimal
45	0.954	0.600

Berrdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil sebesar 0.954

dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 45 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai indeks minimum yaitu sebesar 0.600. Nilai tersebut bisa dikatakan reliabel karena memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600 dan selanjutnya data yang dikumpulkan bisa digunakan untuk dianalisis

3.3. Hasil Analisa Relative Rank Index (RRI)

Hasil *Relative Rank Index* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *Relative Rank Index*

No	Pertanyaan Kuesioner	RRI	Ranking
I Kemampuan			
1	Latar Belakang Pendidikan	0.687	44
2	Kecakapan Dalam Bekerja	0.760	43
3	Bekerja Keras	0.913	11
4	Pantang Menyerah	0.827	34
5	Mampu Berkomunikasi dengan baik	0.867	24
6	Rasa ingin tahu tentang pengetahuan	0.827	35
7	Terbuka dan menerima informasi	0.827	36
8	Memiliki sertifikat kompetensi	0.687	45
9	Menjalankan Tugas	0.900	15
10	Mengadakan Variasi	0.840	32
11	Meningkatkan Perhatian Terhadap konsentrasi pekerjaan	0.880	22
II Disiplin			
12	Kepatuhan terhadap jam kerja	0.927	5
13	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	0.940	3
14	Tidak mengulur-ulur waktu	0.913	12
15	Memiliki jadwal kerja	0.920	8
16	Kepatuhan pada pertaturan yang ada	0.920	9
17	Kepatuhan terhadap Instruksi atasan	0.927	6
18	Menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.900	16
19	Penerapan sanksi	0.813	39
20	Menggunakan Fasilitas peralatan Kerja sesuai prosedur kerja yang telah di tentukan	0.860	28
21	Memelihara fasilitas/peralatan kerja yang telah di tentukan	0.867	25
22	Mempertanggung jawabkan pekerjaannya	0.893	17
III Motivasi			
23	Kesempatan untuk Maju dan promosi	0.780	42
24	Pengakuan	0.787	41
25	Keamanan bekerja	0.867	26
26	Perilaku yang wajar	0.820	37
27	Pengakuan atas prestasi	0.860	29
28	Penempatan sesuai Keahlian	0.887	19
29	Penghargaan Terhadap masa kerja	0.860	30
30	Mendapatkan <i>on the job training</i>	0.833	33
31	Mendapatkan <i>off the job training</i>	0.813	40
32	Gaji/Tunjangan sepadan	0.940	4
33	Jaminan Kesehatan	0.980	1
34	Jaminan hari tua	0.967	2
IV Produktivitas			
35	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	0.927	7
36	Memprioritaskan pekerjaan yang di tentukan	0.887	20
37	Pemahaman pekerjaan sesuai dengan bidangnya	0.860	31
38	Selalu mencatat pekerjaan yang telah dan akan di kerjakan	0.820	38
39	Bersedia Memperbaiki Kesalahan	0.867	27
40	Cermat, dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan	0.920	10
41	Sadar akan kekuatan dan kelemahan diri sendiri	0.887	21
42	Mampu bekerja secara mandiri	0.907	14
43	Mantap secara emosional dalam menghadapi masalah	0.873	23
44	Dapat berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja maupun mandor	0.893	18
45	Sanggup bekerja secara team untuk meningkatkan produktivitas kerja	0.913	13

Pada Tabel 4 diperoleh hasil ranking faktor yang memengaruhi prestasi kerja pada proyek konstruksi Kota

Palu. Secara keseluruhan hasil tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Jaminan Kesehatan
Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan motivasi bekerja dalam hal mendapatkan jaminan kesehatan dengan nilai RRI sebesar 0,98 yang menduduki peringkat pertama. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sekarang ini telah menduduki tempat yang penting dalam perusahaan konstruksi. Karena jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak diutamakan, pekerja pun akan merasa tidak aman untuk melakukan pekerjaan mereka dan perusahaan bisa rugi dalam segi biaya dan waktu.
- 2) Jaminan Hari Tua
Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan motivasi bekerja dalam hal mendapatkan jaminan hari tua dengan nilai RRI sebesar 0,967 yang menduduki peringkat kedua. Yang artinya bahwa para pekerja yang sudah bekerja cukup lama dengan perusahaan juga mengharapkan jaminan tersebut. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan menjadi motivasi tersendiri untuk pekerja dalam menjalankan tugas setiap harinya.
- 3) Ketepatan menyelesaikan pekerjaan
Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan disiplin bekerja dalam hal ketepatan menyelesaikan pekerjaan dengan nilai RRI sebesar 0,940 yang menduduki peringkat ketiga. Dalam pekerjaan konstruksi, sudah selayaknya setiap pelaku yang terlibat di dalamnya baik pekerja, mandor, pelaksana, *project manager*, dan konsultan dan semua yang terlibat dalam suatu pekerjaan konstruksi harus mempunyai karakter disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Gaji/Tunjangan Sepadan
Peringkat ke empat Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan motivasi bekerja dalam hal mendapatkan mendapatkan gaji/tunjangan sepadan dengan nilai RRI sebesar 0,940. Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan [14] tentang Ketenagakerjaan pasal 1). Dalam penelitian ini juga, dalam konsep pembayaran upah pekerja pagar dan bangunan BMKG berdasarkan pengalaman kerja dan kompetensi dari pekerja tersebut. Untuk menentukan tingkat kompetensi kerja, diperlukan suatu acuan dalam pembinaan, persiapan SDM yang berkualitas, kompeten yang diakui oleh seluruh pemangku kepentingan, dan berlaku secara nasional. Acuan ini yang selanjutnya dikenal sebagai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia [15]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa melalui variabel motivasi dengan poin tunjangan/gaji sepadan dapat menjadi tolak ukur untuk lebih produktif dan sehingga mempengaruhi prestasi dari individu tukang.
- 5) Kepatuhan terhadap jam kerja
Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan disiplin bekerja dalam hal kepatuhan jam kerja dengan nilai RRI sebesar 0,927 yang menduduki peringkat lima. Karakter yang harus diterapkan baik dalam lingkup proyek ataupun di lingkup keseharian, mulai dari waktu kerja, waktu istirahat, dan waktu selesai yang diterapkan dengan baik, maka dapat menjadikan hal awal yang baik untuk pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, faktor pendukung prestasi kerja tiap individu dapat dimulai dari kepatuhan terhadap jam kerja.
- 6) Kepatuhan terhadap instruksi atasan
Peringkat enam berdasarkan hasil pengolahan data primer pada Tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan disiplin bekerja dalam hal kepatuhan instruksi atasan dengan nilai RRI sebesar 0,927. Mampu bekerja dengan totalitas, tidak mudah mengeluh, dan selalu bersyukur dan bangga dengan pekerjaan yang diberikan merupakan keyakinan positif yang akan berdampak pada konsekuensi positif juga. Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pekerja harus menunjukkan karakter patuh dan tidak melanggar setiap peraturan yang diinstruksikan atasan, juga merupakan faktor dalam menunjang prestasi kerja dari tiap pekerja.
- 7) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
Tukang dengan variabel produktivitas dalam hal penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan nilai RRI sebesar 0,927 yang menduduki peringkat tujuh. Sebagai mana mestinya dalam proyek konstruksi hal yang perlu diperhatikan pekerjaan dapat di selesaikan berdasarkan schedule, maka kemampuan untuk bekerja cekatan, terampil dan mempunyai jadwal kegiatan yang baik maka akan menunjang produktivitas dari individu pekerja sendiri. Dari wawancara yang peneliti lakukan pada beberapa responden, ada beberapa faktor yang membuat pekerjaan terlambat yaitu kurangnya bahan material yang dibutuhkan di lapangan, kurangnya jumlah pekerja, dan adanya permasalahan teknis di lapangan yang membuat pekerjaan berhenti, karena permasalahan harus di selesaikan terlebih dahulu. Seperti permasalahan lahan, perubahan metode kerja di lapangan, dan beberapa hal lainnya.
- 8) Memiliki jadwal kerja
Peringkat ke delapan Berdasarkan hasil pengolahan data primer pada tabel 4 diperoleh hasil bahwa tukang dengan disiplin bekerja dalam hal memiliki jadwal kerja dengan nilai RRI sebesar 0,920. Jadwal atau schedule yang diterapkan oleh mandor ataupun kepala tukang di lapangan mempengaruhi produktivitas pekerja, yang mana akan berdampak pada prestasi didapatkan. Dalam penelitian ini pekerja konstruksi pagar dan Gedung BMKG berkerja selama 8 jam per hari dengan selama 7 hari. Sedangkan dalam undang-undang No 13 tahun 2003 dimana sudah dijelaskan jumlah jam kerja yang layak dikenakan 7 jam dan bekerja selama 6 hari dalam seminggu. Dalam konstruksi jadwal kerja dari setiap pekerja mengikuti aturan yang disepakati bersama. Dan biasanya mengikuti jadwal kerja dari mandor.

- 9) Kepatuhan pada peraturan yang ada
 Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan tenaga kerja. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap tenaga kerja yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dapat dilihat dari survey lapangan yang dilakukan oleh peneliti, pada pekerjaan Pagar Kantor BPS lebih cepat, konsisten dalam penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan Pembangunan Kantor BMKG ini dikarenakan adanya peraturan yang baik dan disertai ketegasan dari Mandor dalam pelaksanaan pekerjaan
- 10) Cermat, dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan

Poin ini menempati posisi kesepuluh tertinggi dalam variable produktivitas. Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan. Konsisten terhadap volume pekerjaan setiap harinya akan tentunya akan mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan.

3.4. Hasil Uji Correlation Sperman's Rho

Correlation Sperman's Rho menggunakan 10 faktor tertinggi yang memengaruhi prestasi kerja pada proyek konstruksi Kota Palu. Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa dari 10 faktor terdapat beberapa faktor yang mempunyai hubungan signifikan, dari semua factor tersebut didapatkan dari pengujian RRI dengan akumulasi 10 Ranking tertinggi. Faktor tertinggi didapatkan dari Faktor Utama Disiplin dan Produktivitas.

Tabel 5. Hasil Uji *Correlation Sperman's Rho*

No	Faktor Utama	Hubungan Antar Variabel	Nilai Korelasi
1	Faktor Disiplin	(X12)Kepatuhan terhadap jam kerja - (X17)Kepatuhan terhadap Instruksi atasan (X12) Kepatuhan terhadap jam kerja - (X16)Kepatuhan pada peraturan yang ada (X16) Kepatuhan pada peraturan yang ada - (X17)Kepatuhan terhadap Instruksi atasan	1,00
2.	Disiplin- Produktivitas	(X16) Kepatuhan pada peraturan yang ada - (X35) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (X13) Ketepatan ,menyelesaikan pekerjaan - (X35) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (X12) Kepatuhan terhadap jam kerja - (X35) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (X17) Kepatuhan terhadap Instruksi atasan - (X35) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	0.65
3	Produktivitas	(X35) Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu - (X40) Cermat dapa dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan	0.533

Untuk pengujian *Sperman Rho* didapatkan :

1) Disiplin

Pada faktor utama Disiplin yaitu ketika Kepatuhan Jam Kerja (X12) berkorelasi dengan kepatuhan terhadap Instruksi Atasan (X17), Kepatuhan jam kerja (X12) berkorelasi dengan kepatuhan pada peraturan yang ada (X16), Kepatuhan pada peraturan yang ada (X16) berkorelasi dengan kepatuhan Instruksi atasan (17) memiliki nilai korelasi 1,00 yang merupakan kekuatan korelasi hubungan Sempurna dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian bahwa korelasi antar faktor tersebut searah dengan ditandai nilai koefisien korelasi positif dan nilai taraf signifikan lebih kecil dari 1%. Dalam hal ini menunjukkan, faktor utama disiplin yang di terapkan dalam lingkup kerja tidak lepas dari adanya Peraturan yang ada melalui jam kerja yang yang

efektif, yang tentunya akan memengaruhi kinerja dari tenaga kerja. Tidak terlepas dari peranan dari atasan dalam memberikan instruksi dan keputusan, dimana seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa startegi-strategi untuk mengembangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan terutama melalui jam kerja. Sehingga, Jam kerja yang teratur dengan baik akan mempengaruhi progress dari pekerjaan tersebut. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Menejemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

2) Disiplin – Produktivitas

Pada Faktor Utama Disiplin – Produktivitas yaitu Kepatuhan pada peraturan yang ada (X16), Ketepatan menyelesaikan pekerjaan (X13), Kepatuhan Jam Kerja

(X12), Kepatuhan terhadap instruksi atasan (X17) berkorelasi dengan faktor Penyelesaian Pekerjaan Tepat waktu (X35) memiliki nilai korelasi 0.650 yang merupakan korelasi hubungan Kuat dan nilai signifikan 0.00 lebih kecil dari 0.05 atau 0.01 maka ada hubungan yang signifikan antara faktor utama disiplin dan Produktivitas. Ini menunjukkan bahwa, peraturan yang ada dalam perusahaan dan di terapkan secara disiplin oleh tenaga kerja akan berdampak pada produktivitas kerja dari tenaga kerja tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Ada beberapa perilaku indisiplin yang biasa ditemui dalam pelaksanaan konstruksi antara lain yaitu:

- a) Terlalu banyak ngobrol dalam kerja.
- b) Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- c) Malas dan sedapat mungkin menghindari tugas
- d) Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres
- e) Tidak tepat waktu dalam bekerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam perusahaan terjadi penurunan disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas akan meningkat, apabila tenaga kerja disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya mulai dari hal-hal kecil sehingga akan mendorong meningkatnya prestasi kerja dari perusahaan terlebih meningkatnya prestasi pekerja sendiri.

3) Produktivitas

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu (X35) berkorelasi dengan cermat dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan (X40) dengan nilai korelasi 0.533 yang dapat diartikan dengan hubungan kuat, nilai signifikan 0.002 lebih kecil dari 0.05 dan 0.01 yang berarti ada hubungan yang signifikan antar dua faktor ini. Dalam pekerjaan dunia konstruksi tidak hanya bermodal tenaga, tapi dibutuhkan kecermatan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan inovasi terbaru yang membuat pekerjaan lebih mudah dan lebih cepat dalam pelaksanaannya. Seperti dapat dipercaya dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dapat menjelaskan ke sesama tenaga kerja lain terkait pelaksanaan pekerjaan, dan dapat memperkirakan pekerjaan yang menjadi skala prioritas dalam mempercepat pekerjaan. Jika hal ini dilakukan secara konsisten oleh setiap tenaga kerja tentunya produktivitas akan meningkat dan pekerjaan bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat 3 faktor yang sangat memengaruhi Prestasi Kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi di Kota Palu yang di tangani perusahaan CV. Karva Erajaya. Berdasarkan hasil perengkangan diperoleh faktor yang paling dominan yang memengaruhi pengendalian mutu pada pelaksanaan proyek

konstruksi pembangunan pagar kantor Badan Pusat Statistik (BPS) dan kantor BMKG kota Palu, yaitu :

- 1) Faktor Motivasi mengenai Jaminan Kesehatan dengan RRI sebesar 0.980.
- 2) Faktor Motivasi mengenai Jaminan hari tua 0.967.
- 3) Faktor Disiplin Ketepatan menyelesaikan pekerjaan 0.940
- 4) Faktor Motivasi Gaji tunjangan sepadan 0.980.
- 5) Faktor Disiplin kepatuhan terhadap jam kerja 0.927.
- 6) Faktor Disiplin Kepatuhan pada peraturan yang ada 0.927
- 7) Faktor Produktivitas Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 0.927
- 8) Faktor Disiplin Memiliki jadwal kerja 0.920
- 9) Faktor Disiplin Kepatuhan pada peraturan yang ada 0.920
- 10) Faktor Produktivitas Cermat dapat dipercaya dan konsisten dalam pekerjaan 0.920

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang sangat memengaruhi Prestasi Kerja tukang konstruksi pada pelaksanaan proyek konstruksi di kota palu yaitu faktor disiplin dengan presentasi nilai 50 %, faktor motivasi dengan presentasi 30 % dan Produktivitas 20 %. Dimana ketiga faktor tersebut terdapat nilai presentase tertinggi dari hasil perengkangan kuesioner yang terdapat pada keempat faktor yang digunakan oleh peneliti. Berdasarkan Penelitian terdahulu.

Daftar Pustaka

- [1] M. Rante, *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Para Tukang Pada Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: UAJY, 2013.
- [2] Wineke, V. Rismila, P. Nugraha, and T.E. Tumbelaka, "Aspek-Aspek Yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang dalam Proyek Konstruksi di Surabaya", *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, vol. 7, no. 2, p. 217, 2018.
- [3] A. Gunasti, "Penilaian Kinerja Tukang dan Harapan Mandor dalam Proyek Konstruksi", *Jurnal Penelitian IPTEKS*, vol. 2, no. 1, p.77, 2017.
- [4] E.K. Edulan, *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tukang Batu (Studi Kasus: Hotel Grand Malebu Makasar)*, Malang: ITN Malang, 2016.
- [5] P. Soetrisno, *Dasar-Dasar Evaluasi dan Manajemen Proyek*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 1985.
- [6] B. Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Jakarta: Lembaga Penelitian, Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 2004.
- [7] H.N. Ahuja, S.P. Dozzi, and S.M. AbouRizk, *Project Management: Techniques in Planning and Controlling Construction Projects*, New York: John Wiley & Sons, 1994.
- [8] S. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia, 2006.

- [9] A.S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 2013.
- [10] M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- [11] M.S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- [12] I.W. Ervianto, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: Andi, 2005.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- [14] Undang-Undang Nomor 13, *Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sekretariat Negara, 2003.
- [15] Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Nomor 346, *Kategori Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya Golongan Pokok Jasa Ketenagakerjaan*. Jakarta: Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2014.
- [16] M. Nizar, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tukang Besi pada PT. Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan.", *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, vol. 5, no. 2, p. 243, 2016.
- [17] P. Naibaho, "Kajian Persepsi Owner Terhadap Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Tukang pada Proses Pembangunan Rumah di Kota Medan", *Jurnal Arsitektur ALUR*, vol. 4, no. 2, p. 14, 2021.
- [18] R. Evelina, "Kajian Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pekerja Konstruksi dengan Latar Belakang Berbeda (Studi Kasus: Pekerja Konstruksi di Kota Bandung dan DKI Jakarta)." *RekaRacana: Jurnal Teknil Sipil*, vol. 3, no. 3, p. 66, 2017.
- [19] Riswandi, M. Natalia, Satwarnirat, Z. Mirani, and M.M. Saprill, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keuntungan Kontraktor pada Proyek Konstruksi Gedung di Kota Padang 2018", *Jurnal Ilmiah Rekayasa Sipil*, vol. 16, no. 1, p. 47, 2019.
- [20] H. Sidabalok, *Studi Mengenai Hubungan Faktor-Faktor Lapangan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja dan Kualitas Kerja Tukang Pada Proyek Konstruksi di Yogyakarta* Yogyakarta: UAJY, 2013.