

**PENGARUH PENGALAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA  
KONTRAKTOR PADA PROYEK KONSTRUKSI VILLA  
(Study Kasus : Pembangunan Villa Menaro's House,  
PT. Cipta Kreasi Bangun Pratama)**

**I Wayan Muka, I Made Harta Wijaya**

Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Hindu Indonesia

**ABSTRAK**

Pengalaman tenaga kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman tenaga kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Adanya upaya menggunakan pengalaman kerja maka akan menghasilkan kinerja kontraktor yang berkualitas, dalam hal ini adalah kinerja dari kontraktor yang bersangkutan dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mencari model pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor dan mencari faktor kinerja kontraktor yang memiliki pengaruh paling signifikan. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan model pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor:  $Y = 0,872 + 0,306X_1 + 0,422X_2 + 0,225X_3 + 0,626X_4 - 0,303X_5$ . Variabel pengalaman tenaga kerja yang mempengaruhi kinerja kontraktor terdiri dari lama waktu kerja ( $X_1$ ), tingkat pengetahuan dan keterampilan ( $X_2$ ), penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_3$ ), pendidikan ( $X_4$ ), dan kedisiplinan bekerja ( $X_5$ ) sebesar 0,776. Dari hasil analisis mean dan standar deviasi untuk pengalaman tenaga kerja yang bekerja di proyek konstruksi villa pada pembangunan Villa Menaro Hause, variabel pendidikan ( $X_4$ ) memiliki pengaruh yang paling dominan dengan nilai mean sebesar 4,26 yang artinya pekerja setuju dengan pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan, saat menempuh pendidikan diberi pembelajaran selain materi pelajaran, pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan, dan pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan karir yang lebih baik. Pendidikan ( $X_4$ ) memiliki pengaruh paling signifikan dan memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan dengan variabel pengalaman tenaga kerja yang lain, hal ini dapat dibuktikan dan hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji korelasi sebesar 0,626 (tinggi).

Kata Kunci: Pengalaman Tenaga Kerja, Kinerja Kontraktor

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri konstruksi di Indonesia pada saat ini dan kedepannya akan menghadapi tugas lebih berat lagi untuk melakukan pekerjaan konstruksi kontraktor. Dalam melakukan aktifitasnya setiap perusahaan konstruksi selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapai efisiensi dan produktivitas yang tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu dan teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis kontraktor semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat. Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia dan tentunya membutuhkan kinerja kontraktor untuk bisa lebih efisien dalam pengelolaan proyek konstruksinya. Faktor yang paling penting dan menentukan keberhasilan suatu proyek adalah sumber daya manusia, yang meliputi *man, materials, machine, money* dan *method*.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Bagaimana pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor pada Villa Menaro's Hause?”

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mencari model pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor.
2. Mencari faktor kinerja kontraktor yang memiliki pengaruh paling signifikan

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Proyek Kontruksi**

Proyek kontruksi adalah suatu rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan, mencakup pekerjaan pokok dalam bidang teknik sipil dan arsitektur, meskipun tidak jarang juga melibatkan disiplin lain seperti teknik industri, mesin, elektro, geoteknik, plumbing, maupun

lanssekap. dilihat dari pengertian di atas bahwa jelas kriteria proyek konstruksi yaitu : Memiliki tujuan yang khusus, produk akhir atau hasil akhir. Jumlah biaya kriteria mutu dalam proses mencapai tujuan dalam proses yang telah ditentukan. Mempunyai awal kegiatan dan akhir kegiatan yang telah ditentukan atau mempunyai jangka waktu tertentu. Rangkaian kegiatan hanya dilakukan sekali (non rutin), tidak berulang-ulang sehingga menghasilkan produk yang bersifat unik, tidak identik tapi sejenis, jenis dan intensitas kegiatan berubah sepanjang proyek berlangsung (Erviyanto, 2005).

## 2.2 Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Proyek Konstruksi

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan suatu proyek karena pengaruhnya yang cukup besar terhadap biaya dan waktu penyelesaian suatu proyek. Namun perlu diperhatikan juga bahwa manusia merupakan sumber daya kompleks dan sulit diprediksi sehingga diperlukan adanya usaha dan pemikiran lebih mendalam dalam pengelolaan tenaga kerja.

Dalam manajemen tenaga kerja terdapat proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan:

- a. Penentuan ukuran dan jumlah tenaga kerja.
- b. *Recruitment* dan pembagian tenaga kerja ke dalam kelompok kerja.
- c. Komposisi tenaga kerja untuk setiap jenis pekerjaan.
- d. Pengendalian jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan selama proyek berlangsung.
- e. Perencanaan, penjadwalan, pengarahan dan pengawasan kegiatan tenaga kerja.

Dalam hal ini tenaga kerja yaitu semua orang yang terlibat dalam pelaksanaan suatu proyek, baik dari yang ahli/ Profesional sampai tenaga kerja pemborong/ butuh. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan antara keahlian tertentu sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi efisien dan efektif. Dalam pelaksanaan pekerjaan, tenaga kerja dibagi beberapa bagian sebagai berikut :

1. Tenaga kerja ahli, adalah pegawai yang ditempatkan

dalam pekerjaan proyek yang sedang berlangsung, jenis tenaga kerja ini memegang peranan yang penting terhadap sistem koordinasi dan sistem manajemen dengan tenaga kerja lainnya untuk menghasilkan prestasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Meliputi tenaga pelaksana yang tingkat pendidikannya sarjana, sarjana muda dan memiliki pengalaman dibidang masing-masing.

2. Tenaga tukang harus ahli dalam bidangnya berdasarkan pengalaman dan cara kerja yang sederhana. Tukang dalam proyek dibagi menjadi lima bagian yaitu tukang besi (*rebarman*), tukang batu (*mason*), Tukang kayu (*carpenter*), tukang las, dan tukang listrik (ME). Tukang besi mengurus segala macam kegiatan yang berhubungan dengan pembesian/ pemasangan tulangan, tukang batu bertugas dalam pengecoran dan pembuatan lantai kerja, tukang kayu bertugas untuk mengurus segala macam pekerjaan yang

berhubungan dengan kayu baik bekesting hingga servis lainnya.

3. Tenaga kasar, memerlukan kondisi yang kuat dan sehat untuk pengangkutan bahan, alat, dan lain-lain.
4. Tenaga keamanan (*security*) bertugas menjaga keamanan lokasi proyek, prosedur penerimaan tamu serta membuka dan menutup pintu jika ada *concrete mixer truck*, *Concrete pump truck* maupun *truck* bahan bangunan yang akan masuk ke lokasi proyek.

### **2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Suharto, (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong,

mengarahkan dan mempertahankan

Menurut McCormick dan Tiffin, (2005) menjelaskan bahwa mendapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1. Variabel individu

Variabel individu terdiri dan pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.

#### 2. Variabel situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor :

- a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui faktor-faktor

kinerja kontraktor dan mengetahui pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor di Villa Menaros's Hause. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara menjangring pendapat, pengalaman, dan sikap responden mengenai masalah-masalah yang ada, dengan mengambil data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari institusi yang terkait. Berdasarkan faktor-faktor kinerja kontraktor dan pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor di Villa Menaros's Hause, maka ditentukan faktor-faktor yang dilanjutkan dengan menentukan variabel-variabel untuk dijadikan penanyaan yang akan diukur dalam bentuk kuesioner.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja yang menjadi tenaga kaja di Villa Menaro's Hause Sanur, Denpasar Timur. Sumber data didapatkan dengan survey ke proyek pembangunan Villa Menaro's Hause Sanur, Denpasar Timur. Jumlah populasi yang ada adalah 40 orang.

Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penelitian itu digunakan rumus Slovin (Umar 2013: 78) sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = error margin (5%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{40}{1 + (40 \times (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{40}{1 + 40 (0,0025)}$$

$$n = \frac{40}{1 + 0,1}$$

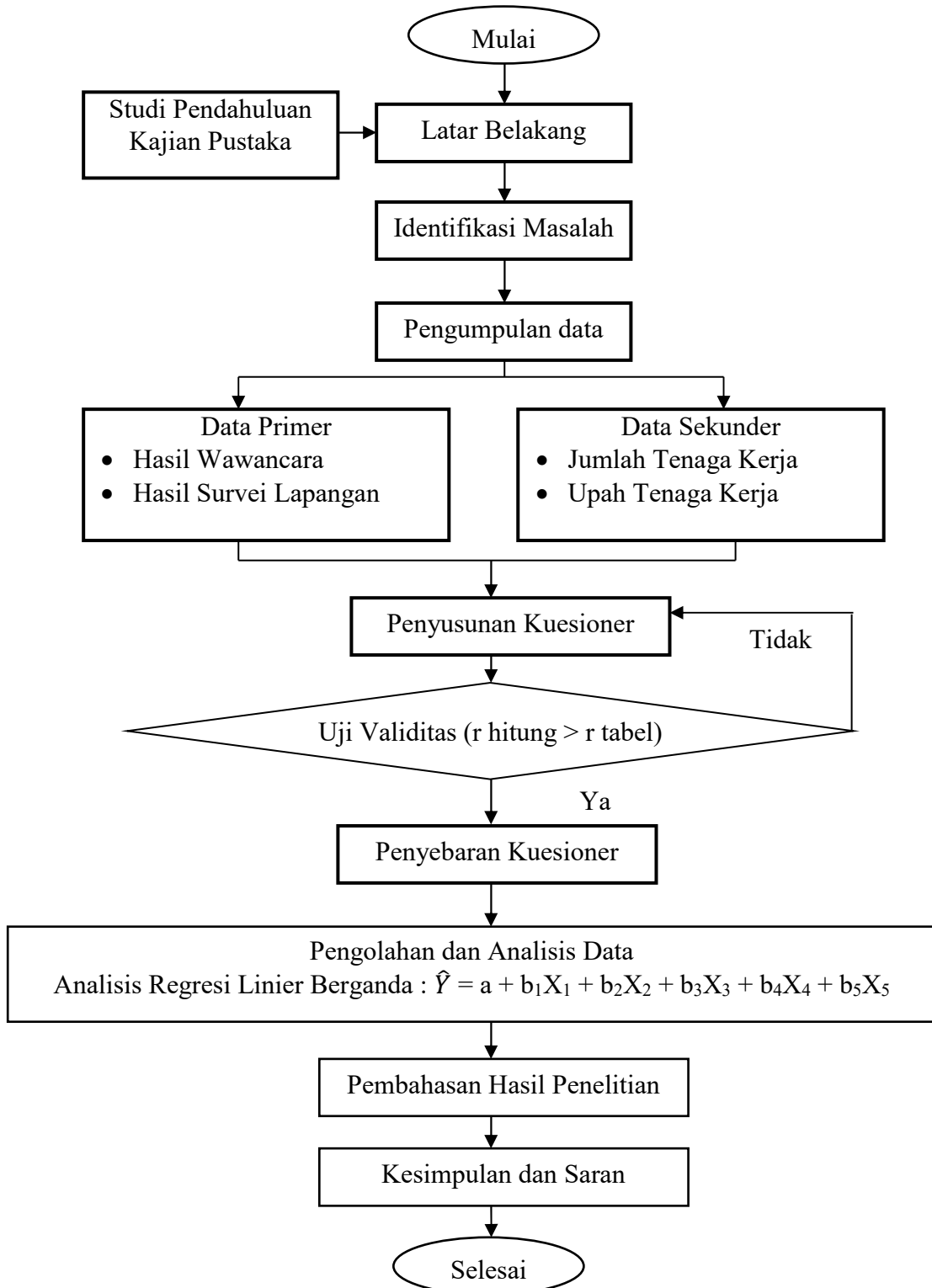
$$n = \frac{40}{1,1}$$

n = 36,36 dibulatkan menjadi 36 orang

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang akan diteliti berjumlah 36 orang tenaga kerja yang bekerja di proyek konstruksi Villa Menaro's Hause Sanur, Denpasar Timur.

### Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian pengaruh pengalaman tenaga kerja yang signifikansi terhadap kinerja kontraktor di Villa Menaro's House, Sanur, Denpasar Timur.



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

#### 4. Analisis dan Pembahasan

Setelah data didapat dari responden maka data tersebut akan ditabulasi dan dianalisis, untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor pada proyek konstruksi Villa pada pembangunan Villa Menaro Hause.

#### 4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pernyataan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis dilakukan dengan menghitung rerata (*mean*) berdasarkan tanggapan responden pada masing-masing variabel. Semakin tinggi nilai rerata yang diperoleh menunjukkan semakin baik tanggapan responden terhadap indikator ataupun variabel.

Tabel 4.1 Tabulasi Data Terhadap Responden tentang Lama Waktu Kerja

| No               | Item Pernyataan  | Skala Pengukuran |   |   |    |    | Mean        | Modus |
|------------------|--|------------------|---|---|----|----|-------------|-------|
|                  |  | 1                | 2 | 3 | 4  | 5  |             |       |
| <b>I</b>         | <b>Lama Waktu Kerja (X1)</b>   |                  |   |   |    |    |             |       |
| 1                | Pekerjaan yang dimiliki saat ini sangat membutuhkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya        |                  |   | 1 | 31 | 4  | 40,8        | 4     |
| 2                | Semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang                                |                  | 1 |   | 29 | 6  | 4,11        | 4     |
| 3                | Pengalaman kerja yang dimiliki membantu menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien               |                  | 2 |   | 23 | 11 | 4,19        | 4     |
| 4                | Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, membantu memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini |                  |   | 2 | 28 | 6  | 4,11        | 4     |
| <b>Mean (X1)</b> |  |                  |   |   |    |    | <b>4,13</b> |       |

Sumber : Lampiran B, 2018



Berdasarkan Tabel 4.1, rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai lama waktu kerja yaitu sebesar 4,13 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berada dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa pekerja pada proyek konstruksi Villa pada

pembangunan Villa Menaro Hause yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan kondisi lama waktu kerja seperti pengalaman kerja secara keseluruhan pada PT. Cipta Kreasi Bangun Pratama Bali dalam kondisi baik.

Tabel 4.2 Tabulasi Data Terhadap Responden tentang tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

| No  | Item Pernyataan  | Skala Pengukuran |   |   |    |   | Mean        | Modus |
|---|--|------------------|---|---|----|---|-------------|-------|
|   |  | 1                | 2 | 3 | 4  | 5 |             |       |
| <b>II Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan (X2)</b> |  |                  |   |   |    |   |             |       |
| 1   | Mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan pengetahuan kerja yang telah dimiliki sebelumnya |                  |   | 1 | 27 | 8 | 4,19        | 4     |
| 2   | Memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan         |                  |   | 1 | 29 | 6 | 4,14        | 4     |
| 3   | Tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan   |                  |   | 7 | 24 | 5 | 3,94        | 4     |
| 4   | Dalam bekerja, selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat pada waktunya                                |                  |   | 5 | 27 | 4 | 3,97        | 4     |
| <b>Mean (X2)</b>                                    |  |                  |   |   |    |   | <b>4,06</b> |       |

Sumber : Lampiran B, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai tingkat pengetahuan dan keterampilan yaitu sebesar 4,06 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang

berada dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa pekerja pada proyek konstruksi Villa pada pembangunan Villa Menaro Hause yang menjadi responden dalam penelitian ini

menyatakan kondisi tingkat pengetahuan dan keterampilan seperti penguasaan pekerjaan dan tingkat kemahiran secara keseluruhan pada PT. Cipta Kreasi Bangun Pratama Bali dalam kondisi baik.

Tabel 4.3 Tabulasi Data Terhadap Responden tentang Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

| No               | Item Pernyataan  | Skala Pengukuran |   |   |    |    | Mean        | Modus |  |
|------------------|--|------------------|---|---|----|----|-------------|-------|--|
|                  |  | 1                | 2 | 3 | 4  | 5  |             |       |  |
| <b>III</b>       | <b>Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan (X3)</b>  |                  |   |   |    |    |             |       |  |
| 1                | Dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik  |                  |   | 2 | 26 | 8  | 4,17        | 4     |  |
| 2                | Dapat menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan   |                  |   | 2 | 24 | 10 | 4,22        | 4     |  |
| 3                | Memiliki penguasaan terhadap peralatan kerja yang meningkatkan pengalaman kerja                          |                  |   | 3 | 24 | 9  | 4,17        | 4     |  |
| 4                | Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang aktivitas kerja saat ini |                  |   | 2 | 25 | 9  | 4,19        | 4     |  |
| <b>Mean (X3)</b> |  |                  |   |   |    |    | <b>4,19</b> |       |  |

Sumber : Lampiran B, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3, rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu sebesar 4,19 yang berada di kisaran 3,43 – 4,23 yang berada dalam kriteria baik. Hal ini berarti bahwa pekerja pada proyek konstruksi Villa pada pembangunan Villa Menaro Hause yang menjadi responden dalam penelitian ini menyatakan kondisi penguasaan

terhadap pekerjaan dan peralatan seperti penyelesaian yang diberikan secara keseluruhan pada PT. Cipta Kreasi Bangun Pratama Bali dalam kondisi baik.

#### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Suatu

kuesioner dapat dikatakan valid apabila  $r$  tabel adalah 0,312 kurang dari  $r$  hitung. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat reliabel atau konsistensi dari suatu angket atau kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan konsisten apabila nilai  $\alpha > 0,60$ .

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap hasil kuesioner dari 36 orang responden dengan analisis SPSS yang berfokus pada titik butir pernyataan terakhir, yaitu mengenai lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pendidikan, kedisiplinan bekerja dan kinerja kontraktor, sehingga didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 Uji Validitas

| No | Variabel   | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi | Ket.  |
|----|--|-----------------|--------------------|-------|
| 1  | Lama Waktu Kerja (X1)                            | X1.1            | 0,794              | Valid |
|    |  | X1.2            | 0,746              | Valid |
|    |  | X1.3            | 0,761              | Valid |
|    |  | X1.4            | 0,839              | Valid |
| 2  | Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan (X2)        | X2.1            | 0,766              | Valid |
|    |  | X2.2            | 0,777              | Valid |
|    |  | X2.3            | 0,845              | Valid |
|    |  | X2.4            | 0,706              | Valid |
| 3  | Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan (X3) | X3.1            | 0,755              | Valid |
|    |  | X3.2            | 0,755              | Valid |
|    |  | X3.3            | 0,834              | Valid |
|    |  | X3.4            | 0,802              | Valid |
| 4  | Pendidikan (X4)                                  | X4.1            | 0,815              | Valid |
|    |  | X4.2            | 0,688              | Valid |
|    |  | X4.3            | 0,680              | Valid |
|    |  | X4.4            | 0,841              | Valid |
| 5  | Kedisiplinan Bekerja (X5)                        | X5.1            | 0,629              | Valid |
|    |  | X5.2            | 0,694              | Valid |
|    |  | X5.3            | 0,736              | Valid |
|    |  | X5.4            | 0,482 0,756        | Valid |

|   |                        |    |       |       |
|---|------------------------|----|-------|-------|
| 6 | Kinerja Kontraktor (Y) | Y1 | 0,778 | Valid |
|   |                        | Y2 | 0,634 | Valid |
|   |                        | Y3 | 0,693 | Valid |
|   |                        | Y4 | 0,691 | Valid |
|   |                        | Y5 | 0,599 | Valid |

Sumber: Lampiran C, 2018

Dari tabel 4.4 dapat kita ketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing butir pernyataan sudah berada diatas atau lebih besar dari r tabel yaitu 0,312. Distribusi nilai r tabel signifikansi 5% dan 1%, sehingga dapat kita simpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel dan kuesioner dianggap valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan uji validitas, untuk uji reliabilitas juga dilakukan terhadap hasil kuesioner dari 36 responden berfokus pada 6 variabel pernyataan terakhir. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut .

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

| No | Variabel  | Alpha Cronbach | Ket.     |
|----|---|----------------|----------|
| 1  | Lama Waktu Kerja (X <sub>1</sub> )                            | 0,755          | Reliabel |
| 2  | Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan (X <sub>2</sub> )        | 0,773          | Reliabel |
| 3  | Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan (X <sub>3</sub> ) | 0,795          | Reliabel |
| 4  | Pendidikan (X <sub>4</sub> )                                  | 0,753          | Reliabel |
| 5  | Kedisiplinan Bekerja (X <sub>5</sub> )                        | 0,678          | Reliabel |
| 6  | Kinerja Kontraktor (Y)  | 0,685          | Reliabel |

Sumber: Lampiran C, 2018

Dari tabel 4.5 dapat diketahui nilai Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel pernyataan sudah berada diatas 0,60. Sedangkan ketentuan batas minimal untuk nilai Alpha Cronbach dad sebuah uji reliabilitas adalah 0,60. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa

kuesioner dianggap reliabel atau konsisten.

## 4.3 Analisis Korelasi

Setelah data ditabulasi dengan baik, untuk mengetahui faktor-faktor signifikan yang mempengaruhi pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor,

selanjutnya akan dilakukan analisis korelasi terhadap variabel bebas yang didapat dari hasil survey yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan arah hubungan antara kinerja kontraktor (Y). Analisis korelasi menggunakan SPSS berdasarkan tabel di bawah ini.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan analisis korelasi, selanjutnya akan dilakukan analisis regresi linier berganda yang

bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini terdapat variabel tidak bebas yaitu kinerja kontraktor (Y), sedangkan variabel bebasnya yaitu pengalaman tenaga kerja (X) diantaranya Lama Waktu Kerja (X1), Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan (X2), Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan (X3), Pendidikan (X4), dan Kedisiplinan Bekerja (X5). Berikut merupakan data hasil tabulasi kuesioner.

Tabel 4.6 Data Hasil Dari Tabulasi Kuesioner

| Res. | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y  | Total |
|------|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1    | 17 | 20 | 17 | 19 | 22 | 24 | 119   |
| 2    | 16 | 14 | 18 | 19 | 18 | 21 | 106   |
| 3    | 18 | 16 | 16 | 16 | 21 | 22 | 109   |
| 4    | 16 | 19 | 20 | 20 | 24 | 21 | 120   |
| 5    | 19 | 16 | 16 | 16 | 22 | 22 | III   |
| 6    | 14 | 15 | 15 | 17 | 19 | 20 | 100   |
| 7    | 16 | 16 | 16 | 14 | 20 | 19 | 101   |
| 8    | 14 | 15 | 19 | 16 | 22 | 19 | 105   |
| 9    | 16 | 16 | 16 | 16 | 20 | 20 | 104   |
| 10   | 16 | 18 | 19 | 17 | 21 | 20 | 111   |
| Res. | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y  | Total |
| 11   | 17 | 16 | 16 | 13 | 22 | 21 | 105   |
| 12   | 14 | 17 | 18 | 25 | 20 | 20 | 114   |
| 13   | 16 | 19 | 25 | 20 | 25 | 20 | 125   |
| 14   | 16 | 16 | 15 | 16 | 20 | 20 | 103   |
| 15   | 17 | 16 | 21 | 15 | 21 | 21 | 111   |
| 16   | 15 | 15 | 25 | 20 | 21 | 18 | 114   |
| 17   | 20 | 15 | 25 | 16 | 24 | 24 | 124   |
| 18   | 16 | 16 | 24 | 15 | 20 | 20 | 111   |
| 19   | 16 | 17 | 17 | 20 | 22 | 21 | 113   |
| 20   | 20 | 19 | 20 | 16 | 23 | 24 | 122   |
| 21   | 16 | 16 | 16 | 17 | 21 | 16 | 102   |

|    |    |    |    |    |    |    |     |
|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 22 | 16 | 16 | 17 | 18 | 20 | 20 | 107 |
| 23 | 16 | 14 | 18 | 20 | 20 | 20 | 108 |
| 24 | 20 | 20 | 20 | 20 | 18 | 25 | 123 |
| 25 | 20 | 20 | 16 | 17 | 19 | 25 | 117 |
| 26 | 17 | 19 | 19 | 17 | 23 | 22 | 117 |
| 27 | 17 | 16 | 16 | 16 | 20 | 21 | 106 |
| 28 | 16 | 15 | 18 | 18 | 21 | 20 | 108 |
| 29 | 16 | 16 | 14 | 18 | 21 | 21 | 106 |
| 30 | 14 | 16 | 14 | 17 | 22 | 22 | 105 |
| 31 | 16 | 15 | 16 | 17 | 19 | 20 | 103 |
| 32 | 16 | 14 | 16 | 15 | 18 | 20 | 99  |
| 33 | 16 | 17 | 16 | 18 | 22 | 20 | 109 |
| 34 | 17 | 18 | 19 | 16 | 21 | 22 | 113 |
| 35 | 16 | 16 | 19 | 18 | 18 | 21 | 108 |
| 36 | 16 | 14 | 16 | 19 | 18 | 20 | 103 |

Sumber : Data Survey, 2018

Keterangan :

Y = Kinerja Kontraktor

X1 = Lama Waktu Kerja

X2 = Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

X3 = Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

X4 = Pendidikan

X5 = Kedisiplinan Bekerja

Data-data dari tabel 4.6 selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dalam penelitian ini untuk mendapatkan model pengalaman tenaga kerja.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV,

maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor pada proyek konstruksi villa pada pembangunan Villa Menaro Hause, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Model pengaruh pengalaman tenaga kerja terhadap kinerja kontraktor  $Y = 0,872 + 0,306X1 + 0,422X2 + 0,225X3 + 0,626X4 - 0,303X5$ . Variabel pengalaman tenaga kerja yang mempengaruhi kinerja kontraktor terdiri dari lama waktu kerja (X1), tingkat pengetahuan dan keterampilan (X2), penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (X3), pendidikan (X4), dan

kedisiplinan bekerja (X5) sebesar 0,776. Dari hasil analisis mean dan standar deviasi untuk pengalaman tenaga kerja yang bekerja di proyek konstruksi villa pada pembangunan Villa Menaro Hause, variabel pendidikan (X4) memiliki pengaruh yang paling dominan dengan nilai mean sebesar 4,26 yang artinya pekerja setuju dengan pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan, saat menempuh pendidikan diberi pembelajaran selain materi pelajaran, pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan, dan pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan karir yang lebih baik.

2. Pendidikan (X4) memiliki pengaruh paling signifikan dan memiliki korelasi paling tinggi dibandingkan dengan variabel pengalaman tenaga kerja yang lain, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang menunjukkan nilai signifikan

sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil uji korelasi sebesar 0,626 (tinggi).

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah didapat, penulis memberikan saran bahwa :

1. Perusahaan kontraktor hendaknya dalam merekrut tenaga kerja lebih memperhatikan pengalaman tenaga kerja tersebut. Kontraktor perlu menambah dengan cara memberikan pengetahuan dan keterampilan, pelatihan terhadap penguasaan peralatan yang dipakai dalam bekerja, pendidikan yang lebih baik, serta mencontohkan kedisiplinan dalam bekerja. Karena semua itu akan berimbas kepada kinerja kontraktor atau perusahaan itu sendiri.
2. Hasil penelitian ini perlu dikembangkan lebih lanjut dengan peneliti pengalaman tenaga kerja yang lain atau menambah variabel lain yang sekiranya lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan atau

kontraktor agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani, Puspaningsih, 2004. "Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur". *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Jakarta.
- Andi Maddepunggeng, Rahman Abdullah, Mustika T. F (2016). "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap SDM". *Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.
- Fahmi, Irham (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Foster, Bill, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM.
- Hardiono, 2013. *Analisis Karakteristik Tarikan Pergerakan Pengunjung Wanita Yang Memiliki Sepeda Motor dengan Pola Pergerakan Rumah-Pasar-Rumah di kota Makassar*.
- Irda (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SDM Konstruksi". *Skripsi*. Pontianak : Fakultas Teknik, Universitas Tanjungpura
- Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia (2016). "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan". *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia*.
- Knoers dan Haditono, (1999). *Psikologi Perkembangan: Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*, Cetakan ke-12, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.



- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Kinerja*. <http://ronawajawordpresss.com/2007/05/29//kinerja-apa-itu/> diakses 15 September 2010.
- Martoyo, Susilo, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Naliebrata, Anita. 2007. “*Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*” Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanta, I Wayan Niko (2013). “*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar*”. Skripsi. Denpasar : Fakultas Teknik, Universitas Udayana.
- Siswanto Sastrohadiwyo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : bumi Aksara.
- Soares, Aderito babo. 2010. “*Pengaruh Penempatan, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Grand Sinar Indah Hotel Kuta – Bali*”. Tesis. Program Magister, Program Studi Manajemen, Program Sarjana Universitas Udayana.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Zainullah, Agus Surharyanto,  
Sugeng P. Budio (2012).  
*“Pengaruh Upah,  
Kemampuan dan  
Pengalamam Kerja Terhadap  
Pekerja Bekisting Pada  
Pekerjaan Beton”*. Jurnal  
Rekayasa Sipil Universitas  
Brawijaya, Malang.