

ANALISIS ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN BADUNG

A.A Diah Parami Dewi¹, I Gusti Ketut Sudipta¹, Dewi Suci Setyowati²,

¹ Dosen Jurusan Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar

² Alumni Jurusan Teknik Sipil, Universitas Udayana, Denpasar

e-mail: diahparami@civil.unud.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Jika sumber daya manusianya bagus maka perusahaan jasa konstruksi itu juga semakin maju dan dari proyek itu bisa menguntungkan atau mendapatkan profit oriented yang bagus juga. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dibudayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Aspek-aspek sumber daya manusia meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung. Metode yang digunakan untuk teknik penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan total sampel 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji f, dan uji t dengan bantuan program SPSS 23. Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan uji t, dimana diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi sebesar 1,859, nilai t_{hitung} motivasi sebesar 3,092, nilai t_{hitung} loyalitas sebesar 2,667, nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 2,998. Keempat nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,708. Untuk nilai Adjusted R square sebesar 0,462 atau 46,2% dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen, sisanya 53,8% disebabkan oleh faktor lain. Dengan demikian sumber daya manusia perusahaan jasa konstruksi dapat mengkombinasikan keempat faktor penting yaitu kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia (Kompetensi, Motivasi, Loyalitas, Disiplin Kerja) Dan Kinerja

ANALYSIS ON THE ASPECTS OF HUMAN RESOURCES TOWARD THE PERFORMANCE ON THE CONSTRUCTION PROJECT IN THE REGENCY OF BADUNG

Abstract: Human resources is very important in a company, because the success or failure of a company depends on the human resources or the manpower. If human resources are good, then the construction company is also progressing and the project is profitable or it gets a great profit as well. Many aspects must be owned by all workers and must be promoted in order to support the achievement of organizational goals. These aspects of human resources covering the aspects of competence, motivation, loyalty and discipline. The purpose of this study was to determine the effect of human resource aspects on the performance of the construction project in the Badung Regency. The method used for the sampling technique was purposive sampling method with a total of 30 respondents. Technical analysis of the data used was multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, analysis of determination, f test, t test with the program of SPSS 23. Based on the analysis, it was found that the competence, motivation, loyalty and discipline had positive influence on the employee performance from the calculation of the t test, which obtained the value of t_{count} of competence at 1.859, t_{count} value of motivation at 3.092, t_{count} value of loyalty at 2.667, t_{count} value of work discipline at 2.998, The four values were greater than t_{table} namely 1.708. For the value of Adjusted R square of 0.462 or 46.2% could be explained by the four independent variables, the remaining 53.8% were caused by other factors. Thus the human resources of the construction company can combine the four important factors namely competence, motivation, loyalty and work discipline to improve the employee performance.

Keywords: Human Resources (Competence, Motivation, Loyalty, Work Discipline) and Performance

PENDAHULUAN

Bali mempunyai ikon pariwisata nasional dan sebagai daerah utama tujuan wisata berskala internasional. Hal ini disebabkan karena Bali memiliki keindahan alam yang menjadi daya tarik wisatawan. Keindahan pulau Bali perlu didukung oleh adanya fasilitas-fasilitas penunjang seperti gedung-gedung hotel, villa, pusat perbelanjaan dan infrastruktur lainnya. Bertambah pesatnya perkembangan pariwisata di Bali mengakibatkan banyaknya proyek-proyek konstruksi mulai dari yang berskala kecil sampai yang berskala besar. Ini menyebabkan persaingan antar perusahaan konstruksi semakin ketat terutama di Kabupaten Badung yang merupakan salah satu kabupaten dimana tingkat pembangunan sangat tinggi, sehingga kawasan ini harus terus diperhatikan pengembangannya.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan proyek konstruksi adalah terjaminnya berbagai sumber daya penunjang dan salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Jika sumber daya manusianya bagus maka perusahaan jasa konstruksi itu juga semakin maju dan dari proyek itu bisa menguntungkan atau mendapatkan profit oriented yang bagus juga. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus dibudayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Aspek-aspek tersebut meliputi aspek kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja. Jika aspek sumber daya manusia tersebut dapat dipenuhi diharapkan kinerja pekerja meningkat sehingga produktivitas juga meningkat.

Kinerja dinilai dari apa yang telah dicapai dan dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan kinerjanya yang dalam hal ini adalah kontraktor. Kinerja pekerja yang bagus akan menghasilkan proyek yang bagus pula. Ini merupakan salah satu solusi yang tepat untuk dapat menunjang keberhasilan proyek. Akan tetapi dalam pelaksanaan proyek konstruksi, kontraktor terkadang kurang memperhatikan hal tersebut, karena kontraktor ingin memperoleh keuntungan lebih dengan menekan biaya operasional seminimal mungkin.

Dengan memperdayakan sumber daya manusia yang berkualitas baik, diharapkan segala aktivitas dan kinerja dalam manajemen kegiatan konstruksi optimal dan mencapai target serta selesai tepat pada waktunya. Penelitian terkait aspek sumber daya manusia pada pekerja jasa konstruksi sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pekerja. Dari penjelasan diatas, dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada proyek konstruksi.

MATERI DAN METODE

Pengertian Proyek Konstruksi

Proyek konstruksi adalah proyek yang berkaitan dengan upaya pembangunan suatu bangunan atau infrastruktur, yang mencakup pekerjaan pokok yang termasuk dalam bidang teknik sipil dan arsitektur. Pekerjaan konstruksi memberikan tantangan yang bersifat khusus karena hampir tiap konstruksi bangunan, apapun macamnya selalu direncanakan atau dilaksanakan dengan menggunakan sistem rekayasa tertentu khusus diperuntukkan bagi bangunan tersebut.

Aspek Sumber Daya Manusia

1. Kompetensi

Kompetensi adalah Kompetensi hanya merupakan aspek – aspek pribadi yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil.

Adapun indikator - indikator yang mempengaruhi kompetensi seperti :

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarayaan

c. Prilaku (*attitude*)

Prilaku *Attitude* adalah hal ini erat hubungannya dengan kebiasaan dan prilaku. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dengan hubungan dengan prilaku pekerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya jika kebiasaan pegawai adalah baik, seperti tepat waktu, disiplin, simple, maka prilaku kerja juga baik.

2. Motivasi

Motivasi yaitu energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku, tenaga dan waktunya berdasarkan lingkungan kerja..

Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi motivasi seperti :

a. Pemberian penghargaan:

Pemberian reward atau penghargaan merupakan salah satu metode dalam memotivasi seseorang untuk terus melakukan yang terbaik demi kemajuan perusahaan, dalam konsep manajemen secara umum, metode ini bisa mengarahkan perbuatan pegawai ke arah perasaan yang senang sehingga pegawai akan melakukan perbuatan yang baik secara berulang-ulang dan membuat sorang pegawai lebih giat dalam

memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diterimanya.

b. Situasi pekerjaan:

Situasi pekerjaan disini yang dimaksud adalah kondisi hubungan pekerja dalam manajemen baik secara hirarki horizontal, maupun vertikal, sehingga mampu menciptakan iklim tau situasi kerja yang baik.

c. Pekerjaan yang dikerjakan:

Yang ditekankan pada bagian ini adalah sejauh mana seorang pekerja memiliki pemahaman dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Seorang pekerja dengan kualitas SDM yang baik tentunya akan memiliki pemahaman dan tanggung jawab yang baik dengan tugasnya.

d. kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi yang dimaksud adalah bagaimana sebuah perusahaan mendukung untuk kemajuan dan pencapaian prestasi tenaga kerja dalam berkarier, dengan saling berkoordinasi agar sebuah tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

3. Loyalitas

Loyalitas, yaitu sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja, menciptakan hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menjaga citra perusahaan dan bersedia bekerja dengan jangka waktu yang panjang.

Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi loyalitas seperti :

a. Ketaatan dan kepatuhan:

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Tanggung jawab:

Tanggung jawab dalam hal ini adalah dimana seorang pegawai seharusnya dapat menyelesaikan tugas dan kewenangannya dengan baik, mampu bekerja secara optimal, efektif, dan efisien, profesional dan mampu memprioritaskan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi atau golongan tertentu.

c. Pengabdian:

Pengabdian disini diartikan sebagai sikap pegawai untuk senantiasa loyal atau memberikan sepenuhnya waktu, tenaga, dan pikiran sesuai dengan tanggung jawab dan hak yang pantas diterima oleh seorang pegawai kepada perusahaannya.

d. Kejujuran:

Kejujuran lebih pada prihal terkait etika dan moral dari seorang pegawai, dimana seorang pegawai bekerja sesuai keadaan dan tanggung jawab yang sebenarnya.

4. Disiplin Krja

Disiplin Kerja, yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun indikator – indikator yang mempengaruhi disiplin kerja seperti :

a. Ketaatan terhadap peraturan

Pada bagian ini, setiap pekerja hendaknya dapat bersikap dan bertindak secara profesional, hal ini dilaksanakan oleh seluruh lapisan dan posisi pada manajemen.

b. Ketaatan terhadap jam kerja

Ketaatan pada jam kerja menyangkut aspek kedisiplinan waktu pekerja, antarai lain apakah para pekerja datang tepat pada waktunya, apakah para pekerja juga pulang sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

c. Bekerja sesuai prosedur

Pada umumnya setiap pekerja dalam melakukan seluruh rangkaian aktivitasnya telah memiliki klarifikasi kerja dengan batasan prosedural yang jelas.

d. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana perusahaan.

Sarana dan prasarana merupakan aspek utama dalam rangkaian suatu pekerjaan, hasil dari kinerja sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana penunjangnya.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia atau pekerja dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan prilaku yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber

daya lainnya seperti dana, bahan peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Badung Variabel independen yang diteliti adalah kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja sedangkan variable dependennya adalah kinerja. Data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari wawancara dengan orang yang mempunyai keahlian dan pengalaman di bidang konstruksi dan hasil kuisisioner di Kabupaten Badung. Hasil kuisisioner didapat dari penyebaran kuisisioner yang menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu hanya mereka yang memenuhi kriteria tertentu yang patut memberikan pertimbangan untuk pengambilan sampel yang diperlukan. Pertimbangan tersebut memakai *“expert judgment”* yaitu staff pegawai yang ada di perusahaan yang memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun dan pendidikan minimal SMA/SMK/STM.

Pengujian penelitian ini (uji validitas dan reliabilitas) diambil pada 10 responden dari 30 responden total pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Badung dari skala kecil hingga skala besar.

Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi dan uji t yang dioperasikan dengan program SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur ketepatan dan kecermatan atau valid tidaknya sebuah kuisisioner. Dasar pengambilan keputusan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Pada penelitian ini r_{tabel} yang dipakai adalah 0,632. Dan Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui bahwa pengukuran pada kuisisioner tersebut konsisten di dalam mengukur gejala yang sama. Variable dikatakan reliable apabila memiliki *Cronbach’s Alpha* diatas 0,7 (Nunnally, 1969). Hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1 hingga 5 berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas pada aspek Kompetensi

Item soal	Nilai skor	r Tabel	Valid / tidak valid
1	0,794	0,632	Valid
2	0,665	0,632	Valid
3	0,858	0,632	Valid
4	0,840	0,632	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas pada aspek Motivasi

Item soal	Nilai skor	r Tabel	Valid / tidak valid
1	0,734	0,632	Valid
2	0,854	0,632	Valid
3	0,696	0,632	Valid
4	0,825	0,632	Valid
5	0,830	0,632	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas pada aspek loyalitas

Item soal	Nilai skor	r Tabel	Valid / tidak valid
1	0,641	0,632	Valid
2	0,834	0,632	Valid
3	0,717	0,632	Valid
4	0,836	0,632	Valid
5	0,886	0,632	Valid

Tabel 4. Hasil uji validitas pada aspek Disiplin Kerja

Item soal	Nilai skor	r Tabel	Valid / tidak valid
1	0,798	0,632	Valid
2	0,943	0,632	Valid
3	0,781	0,632	Valid
4	0,864	0,632	Valid
5	0,931	0,632	Valid

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

	Tingkat reliabilitas aspek	Tingkat reliabilitas ditentukan (0,7)	reliabel / tidak reliabel
Aspek kompetensi	0,797	0,7	Reliabel
Aspek motivasi	0,839	0,7	Reliabel
Aspek loyalitas	0,819	0,7	Reliabel
Aspek disiplin kerja	0,905	0,7	Reliabel
Kinerja	0,716	0,7	Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan

Hasil output SPSS versi 23 analisa ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.080	3.256			.332	.743			
x1	.220	.118	.281		1.859	.075	.297	.349	.253
x2	.288	.093	.435		3.092	.005	.417	.528	.421
x3	.147	.055	.364		2.667	.013	.367	.471	.363
x4	.184	.081	.415		2.298	.028	.348	.514	.408

Sumber: Hasil Analisis

Berdasarkan pada perhitungan dan Tabel 6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda

$$Y = 0,261X_1 + 0,435X_2 + 0,364X_3 + 0,415X_4$$

Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi berganda ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.462	.918

Sumber: Hasil Analisis

Diperoleh angka R sebesar 0,732 Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan korelasi yang kuat dan positif antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja terhadap kinerja.

Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Hasil analisis determinasi ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.462	.918

Sumber: Hasil Analisis

Nilai Adjusted R square sebesar 0,462. Ini memberi arti bahwa 46,2% kinerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen antara Kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 53,8% disebabkan oleh faktor lain.

Uji t

Uji ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel sehingga diketahui secara individual pengaruh antara kompetensi, motivasi, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan dengan menggunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : $\beta_i = 0$, dimana $i = (1, 2, 3, 4)$

Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan

secara individual/parsial dari masing-masing variabel independen: kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen: kinerja karyawan pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung(Y). Hi : $\beta_i \neq 0$

Berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara

individual/parsial dari masing-masing variable independen: kompetensi (X1), motivasi (X2), loyalitas (X3) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen: kinerja karyawan pada proyek konstruksi di Kabupaten Badung(Y)2. Menentukan taraf nyata/tingkat signifikansi (α)

Taraf nyata sebesar 10% ($\alpha=0,10$), derajat kebebasan (df) = $n-(k+1) = 30-(4+1) = 25$ dengan uji satu sisi pada sisi kanan maka diperoleh nilai ttabel = 1, 708.

- Memilih statistik uji dan daerah kritis
Daerah kritis untuk pengujian ini adalah $t(0,10 ; 25)$.
 $df = v = [30-(4+1)] = 25$
- Menghitung statistic uji, didapat hasil seperti berikut:

Tabel 9. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				Sig.	Correlations		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Zero-order	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.080	3.256		.332	.743			
x1	.220	.118	.281	1.859	.075	.297	.349	
x2	.286	.093	.435	3.092	.006	.417	.528	
x3	.147	.055	.364	2.667	.013	.367	.471	
x4	.184	.081	.415	2.998	.008	.346	.514	

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Analisis

- Menarik simpulan
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_1=1,859$, $t_2=3,092$, $t_3=2,667$ dan $t_4=2,998$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel}=1,708$ maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dengan uraian terdapat pengaruh yang signifikan secara individual/parsial dari masing- masing variabel independen terhadap variable dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

- Sumber Daya Manusia (kompetensi, motivasi, loyalitas, disiplin kerja) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Badung, dilihat dari hasil perhitungan uji t dimana diperoleh nilai t_{hitung} Kompetensi sebesar 1,859, nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 3,092, nilai t_{hitung} Loyalitas sebesar 2,667, dan nilai t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 2,998 . Keempat nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,708. Sehingga memang benar Sumber Daya Manusia (kompetensi, motivasi, loyalitas, disiplin kerja) secara parsial ada pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.
- Hasil perhitungan analisis kolerasi berganda sebesar 0,732 dan di rumuskan pada perhitungan analisis determinasi didapat nilai Adjusted R square sebesar 0,462 atau 46,2% maka hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan korelasi yang kuat dan positif antara aspek kompetensi, aspek motivasi, aspek loyalitas dan aspek disiplin kerja terhadap kinerja. sisanya 53,8% disebabkan oleh faktor lain. Hasil dari perhitungan analisis regresi linier berganda didapat $Y = 0,261X_1 + 0,435X_2 + 0,364X_3 + 0,415X_4$ Ini memberikan

arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi serempak oleh aspek sumber daya manusia (kompetensi, motivasi, loyalitas, disiplin kerja), dimana pengaruh X_2 (Motivasi) paling dominan yaitu sebesar 0,435 dibandingkan pengaruh X_1 (kompetensi) yaitu sebesar 0,261, X_3 (loyalitas) sebesar 0,364 dan X_4 (disiplin kerja) sebesar 0,415.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diatas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

- Kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Badung dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja) secara simultan dan secara parsial memberikan pengaruh pada kinerja. Aspek motivasi merupakan aspek yang paling dominan berpengaruh dalam proyek konstruksi, sebaiknya penyedia jasa konstruksi lebih memperhatikan aspek tersebut demi menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.
- Penelitian selanjutnya dapat menambahkan identifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena aspek kompetensi, motivasi, loyalitas, dan disiplin kerja baru mencapai pengaruh sebesar 46,2% dan sisanya 53,8% disebabkan oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Amstrong, Michael & Baron, A. 1998. *Performance Management: The new Realities*, Institute of Personnel and Development, New York.
- Catano, V.M. 1998. *Competencies: A Review of the Literature and Bibliography*.
- Craclin, MC., J. & Carrol, A. 1998. *The Competent Use of Competency-Based strategies for Selection and Development Performance Improvement Quarterly*. Volume II, Number 3.
- Dharma, S. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.

- Djarwanto. 2007. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, AA., Prabu, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketujuh* . PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslow, A.H., 1994 *motivasi dan kepribadian*, pustaka Binaman Pressindo, Jakarta
- Moekijat. 2005. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Murwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Nawai, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.UGM Press. Yogyakarta
- Nunnally, J.C. 1969. *Psychometric Theory*. McGraw.
- Poerwopoespito, FX Oerip S. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*. Jakarta: Grasindo.
- Purnomo. H, 2004, *Pengantar Teknik Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riduwan. 2008. *Dasar – dasar statistika*. Cv alfabeta. Bandung.
- Sastrohadiwiryo, S Dr. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saydam. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, P. 1986. *Penelitian Operasional Teori dan Praktek*. UIP, Jakarta.
- Singodimedjo, M, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS.
- Soeharto, I. 1995. *Manajemen Proyek: Dari Konseptual Sampai Operasional*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. R&D. ALFABETA, Bandung.
- Sutrisno, E .2009. *manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. kharisma putra utama. Jakarta
- Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.