



## **Analisis Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Kecamatan Kuta Alam dan Syiah Kuala)**

**Bunyamin<sup>1\*</sup>, Heru Pramanda<sup>2</sup>, Wahyu Diara<sup>3</sup>, David Sarana<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Iskandar Muda

<sup>4</sup>Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh

\*Corresponding author, email address: bunyamin@unida-aceh.ac.id

### **ARTICLE INFO**

#### *Article History:*

Received 25 Juni 2024

Accepted 29 Juni 2024

Online 30 Juni 2024

### **ABSTRAK**

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan, salah satunya dari pengalaman dan karakter. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari variabel Pengalaman (X1), dan Karakter (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kualitas Pekerjaan (Y). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan karakter sumber daya manusia terhadap kualitas pekerjaan proyek konstruksi di Kabupaten Aceh Tengah. Pengolahan data menggunakan metode analisis data statistik deskriptif melalui aplikasi SPSS. Hasil penelitian yang didapat dari uji validitas setiap item pertanyaan dinyatakan bahwa semuanya valid. Pengaruh dari pengalaman dan karakter jika dilihat dari nilai tertinggi frekuensi berjumlah 50,0% yaitu berdampak sangat berpengaruh. Sedangkan nilai frekuensi tertinggi terhadap kualitas pekerjaan sejumlah 36,7%. Uji hipotesis dari uji f variabel bebas memiliki pengaruh secara (simultan) terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi ganda (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai R<sup>2</sup> = 0,782, berarti pengalaman dan karakter konsultan manajemen konstruksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Untuk uji koefisien determinasi parsial diketahui besarnya sumbangannya efektif variabel karakter sebesar 31,9%, variabel karakter lebih berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah daripada variabel pengalaman.

Kata Kunci: Karakter, pengalaman, kualitas kerja, sumber daya manusia.

### **ABSTRACT**

Quality of work is a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of a job performed by human resources. There are many factors that can affect the quality of work, one of which is experience and character. independent variable and the dependent variable. In this study, the independent variables consisted of experience (X1) and character (X2), while the dependent variable was work quality (Y). The purpose of this study was to determine the influence and character of human resources on the quality of construction project work in Central Aceh District. The formulation of the problem of this research is how to determine the relationship between the Data processing uses the descriptive statistical data analysis method through the SPSS application. The research results obtained from the validity test of each question item stated that all were valid. The influence of experience and character when viewed from the highest frequency value is 50.0%, which has a very influential impact. While the highest frequency value for the quality of work is 36.7%. The hypothesis test of the variable f test has a (simultaneous) effect on the independent variable. The multiple determination coefficient test (R<sup>2</sup>) obtained a value of R<sup>2</sup> = 0.782, meaning that the experience and character of the management consultant jointly affect the quality of work. For the partial determination coefficient test, it is known that the effective contribution of the

character variable is 31.9%, the character variable has more influence on the quality of work in project work in Central Aceh District than the experience variable.

Keywords: Character, experience, quality of work, human resources.

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara terpadat di dunia dengan sumber daya alam yang melimpah. Oleh karena itu, dengan sumber daya yang melimpah, tujuannya adalah untuk mengubah sumber daya tersebut menjadi sumber daya manusia (SDM) yang produktif. Peningkatan kapasitas dan kualitas bangsa melalui pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan tanggung jawab bersama dalam membangun bangsa yang kuat dan negara yang adil dan makmur berkat sumber daya manusia yang unggul [1].

SDM yang berkualitas tinggi adalah mereka yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan serta sikap yang baik terhadap pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, oleh karena itu diperlukan pegawai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang baik. Oleh karena itu, pengalaman kerja mempengaruhi efisiensi seorang karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, termasuk konsultan [2].

Dalam dunia konstruksi, ada pihak yang disebut konsultan. Konsultan proyek memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan proyek. Tugas perusahaan konsultan adalah mendampingi klien pada tahap awal proyek (perencanaan dan perencanaan) dalam persiapan tahap berikutnya dan selama konstruksi (realisasi pembangunan fisik) [3].

Konsultan proyek, sebagai mitra konsultasi pemilik, harus dapat memahami dan mempertimbangkan semua masukan pemilik, membimbing dan membantu konsultan desain mengintegrasikannya ke dalam proyek. Proses tersebut dapat diulang dimana pemilik biasanya memiliki banyak kebutuhan dan keinginan untuk dipertimbangkan (terutama jika klien/pemilik terdiri dari lebih dari satu orang/pihak terkait, seperti yang sering terjadi pada proyek instansi pemerintah) [4].

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mewujudkan tujuan atau sasaran perusahaan secara benar dan efektif. Hal ini membuat Perseroan bersaing dengan perusahaan lain dalam hal peningkatan kualitas maupun dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produk. Pengembangan pribadi merupakan kegiatan bersama dengan karyawan dan manajer yang tujuannya mencari nilai tambah agar perusahaan dapat menjawab tantangan persaingan [5].

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah variabel Pengalaman (X1), Karakter (X2) dan variabel terikatnya adalah Kualitas Pekerjaan (Y). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh dan karakter sumber daya manusia terhadap kualitas pekerjaan proyek konstruksi.

Penelitian yang dilaksanakan berlokasi di Kabupaten Aceh Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan mengumpulkan data pada sumber informasi yang dibutuhkan. Survey dilakukan dengan penyebaran kuesioner sebanyak 30 kuesioner. Pengolahan data dengan metode analisis statistik melalui aplikasi SPSS. Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji f, uji koefisien determinasi ganda, uji koefisien determinasi parsial.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh. Metode yang digunakan untuk memperoleh data primer melalui kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan untuk instrument pengumpulan data alat yang digunakan adalah lembar cek list kuesioner, camera photo dan lainnya. Data sekunder sebagai penunjang data primer dapat diperoleh dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini, dalam hal ini dokumen tersebut berupa dokumen proyek yaitu : tahun pembangunan, lokasi proyek, total biaya proyek, jenis pembangunan, dan hasil penilaian kualitas.

Metode pengumpulan data dirancang untuk mendapatkan informasi yang relevan, akurat dan terpercaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau angket. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam bentuk laporan pribadi atau informasi mereka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang diberikan alternatif jawaban dan responden hanya memilihnya. Kuesioner disebarluaskan sebanyak 30 responden, yang mana semua responden merupakan konsultan pada setiap konstruksi yang ada di Kabupaten Aceh Tengah. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini karena pertanyaan tertutup lebih mudah untuk ditabulasikan. Metode pengumpulan data penelitian ini selain menggunakan kuesioner juga menggunakan informasi sekunder tentang kualitas pekerjaan yang diperoleh dari hasil pekerjaan konsultan konstruksi.

Ada dua jenis variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel dependen dan variabel independen.

1. Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini adalah pengalaman dan karakter.

### a. Pengalaman (X1)

Pengalaman didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan dan keterampilan manajemen di tempat kerja, yang dapat diukur dengan tahun kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

### b. Karakter (X2)

Karakter adalah sifat yang mantap, stabil dan khusus yang melekat dalam diri seseorang yang membuatnya bersikap dan bertindak secara otomatis, tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan, dan tanpa memerlukan pemikiran/pertimbangan terlebih dahulu.

2. Variabel Dependen, variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kualitas pekerjaan (Y). Kualitas pekerjaan adalah merupakan suatu syarat dari produk layanan untuk membahagiakan pelanggan. Pemenuhan kebutuhan yang baik sejak awal atau setiap saat kepada pelanggan. Kebutuhan pelanggan yang berkesinambungan yang bebas dari kerusakan atau cacatnya suatu barang maupun jasa. Pelaksanaan survey dan penyebaran kuesioner yang dilakukan di lokasi penelitian berlangsung selama 5 hari. Data kuantitatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah variabel Pengalaman (X1), Karakter (X2) dan variabel terikatnya adalah Kualitas Pekerjaan (Y).

## 2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan penggerak terpenting dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya tersebut dapat dilatih, dikembangkan dan dipelihara untuk masa depan organisasi bahkan dapat menentukan kelangsungan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia, maka semua kegiatan atau rencana yang disusun oleh organisasi tidak akan berjalan [6].

Konsultan manajemen konstruksi adalah suatu badan/lembaga multidisiplin profesional, tangguh dan independen yang bekerja untuk pemilik proyek dari saat awal perencanaan sampai pengoperasian proyek, mampu bekerjasama dengan konsultan perencana (*architect engineer*) guna mencapai hasil yang optimal dalam aspek waktu, biaya serta kualitas seperti yang sudah ditentukan atau diinginkan sebelumnya [19].

Manajemen konstruksi adalah metode dimana pemilik proyek menugaskan perwakilan yang disebut konsultan manajemen konstruksi untuk dapat melakukan atau mengkoordinasikan, mengkomunikasikan dan juga melaksanakan semua tahapan proyek mulai dari perencanaan, desain, pengadaan, implementasi dan pasca implementasi [20].

## 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah: "Perencanaan, perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan, baik secara individu maupun secara organisasi [7]. Pendapat lain menyatakan bahwa manajemen SDM adalah peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat [8]. Pendapat lain juga menyatakan bahwa manajemen SDM adalah: proses pengelolaan sumber daya manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, remunerasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan pasar tenaga kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja, guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan [9]. Pendapat lain menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal bahwa tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat tercapai dengan sebaik mungkin [10]. Pendapat lain juga menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia [11] berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan aset/aset yang paling berharga dan penting dari suatu organisasi/perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada unsur manusianya.
2. Kesuksesan sangat mungkin terjadi ketika kebijakan dan prosedur sumber daya manusia perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak di perusahaan.
3. Budaya organisasi perusahaan dan nilai-nilai serta perilaku manajemen yang timbul dari budaya tersebut memiliki pengaruh yang besar untuk mencapai hasil yang terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa HRM berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan personel mulai dari perencanaan hingga pemberhentian personel, yang membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

## 2.3 Fungsi Utama Sumber Daya Manusia

Berbagai sumber menyebutkan ada 5 fungsi utama dari SDM [11] yaitu:

1. SDM seperti tenaga kerja, yaitu. pekerja yang siap bekerja, termasuk yang sudah bekerja, pencari kerja, pelajar sekolah dan ibu rumah tangga.

2. SDM seperti tenaga ahli dimana setiap orang memiliki keahlian dan kelebihan yang berbeda. Seiring waktu, individu-individu ini mampu mengembangkan bakat atau kekuatan mereka untuk membawa mereka ke titik di mana mereka ahli dalam bidang tertentu.
3. SDM sebagai pengelola dimana manusia adalah makhluk uni-dualistik, artinya manusia berperan sebagai makhluk sosial disamping berperan sebagai individu. Aristoteles menyatakan bahwa manusia adalah makhluk yang secara alamiah akan membentuk kelompok atau komunitas, sehingga bisa dikatakan bahwa mereka tidak dapat hidup tanpa manusia lain. Kemampuan setiap orang tidak sama, ada yang banyak kekurangan, ada yang memiliki kelebihan dibanding orang lain.
4. Sebagai pengusaha sumber daya manusia, yaitu. orang harus bisa memasuki dunia produksi. Dalam dunia produksi ini, manusia dapat menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau orang lain. Peranan manusia dalam dunia produksi menunjukkan bahwa ia berusaha menghasilkan sesuatu dengan usaha, baik hasil sendiri maupun kelompok, baik dengan tangannya maupun dengan sumber dayanya.
5. Pengembangan SDM iptek (IPTEKS) merupakan sumber informasi yang dapat meningkatkan pengetahuan atau keahlian di bidang teknologi. Ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan hasil pemikiran manusia yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan manusia dalam kaitannya dengan teknologi.

#### 2.4 Sumber Daya Pada Konstruksi

Hal yang menjadi suatu permasalahan yang umumnya timbul dalam suatu pelaksanaan konstruksi yaitu minimnya kinerja yang dihasilkan dari sumber daya yang digunakan. Untuk lebih jelasnya, kita harus mengetahui sumber daya yang umumnya kita gunakan dalam proses konstruksi [12], antara lain:

1. Uang (*money*), merupakan unsur penunjang yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan konstruksi dan menunjang produktifitas proyek, bahkan memulai proyek dari awal membutuhkan sumber daya berupa uang. Uang dalam suatu kegiatan proyek ibarat bahan bakar dalam kendaraan yang menjadi motor penggeraknya, sehingga jika terjadi masalah pada arus kas keuangan proyek maka akan mempengaruhi kelancaran operasional proyek tersebut.
2. Tenaga kerja (*man power*), merupakan elemen sumber daya yang merupakan ukuran produktivitas kegiatan proyek, dimana penurunan produktivitas tenaga kerja secara alami mempengaruhi efisiensi kemajuan kegiatan proyek. Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang lebih sulit dikelola dibandingkan dengan sumber daya lainnya karena setiap orang memiliki sudut pandang dan kepentingan yang berbeda.
3. Bahan (*material*), merupakan unsur sarana pendukung proyek dalam pelaksanaan fisik tujuan proyek. Dalam desain, bahan memegang peran pendukung yang paling penting dalam mendukung tingkat produktivitas tenaga kerja, tetapi juga dapat menjadi penghambat kelancaran produktivitas, seperti jenis bahan yang diproses.
4. Peralatan (*machine*), merupakan jenis sumber daya yang dapat diukur dan dianalisis tingkat produktivitasnya, umumnya peralatan memiliki kapasitas yang berbeda-beda tergantung tipe dari peralatan tersebut. Tentunya pemilihan peralatan yang tepat sesuai dengan pekerjaan dalam proyek konstruksi memberikan kontribusi yang besar dalam keberhasilan suatu proyek.
5. Metode kerja (*method*), merupakan suatu unsur sumber daya proyek dalam bentuk cara atau teknik rekayasa dalam memberikan tingkat efektivitas dan efisiensi pada pekerjaan di lapangan. Tentunya peranan metode kerja tidak lepas dari peran para insinyur dalam inovasi perekayasaan suatu masalah konstruksi guna meningkatkan tingkat produktivitas pekerjaan.

## 2.5 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan modal yang dimiliki karyawan, termasuk keterampilan dan kemampuan yang diperoleh dari proses pembelajaran yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya [13].

Pengalaman adalah proses belajar dan mengembangkan potensi yang terlihat dalam pendidikan formal dan informal. Pengalaman kerja seseorang dapat menunjukkan keterampilan mereka dan memberi seseorang kesempatan kerja yang lebih baik [14].

Terdapat beberapa indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Jumlah tugas yang diselesaikan pengalaman kerja seseorang menceritakan tentang jenis pekerjaan atau jumlah tugas yang telah diselesaikannya dan menawarkan kesempatan yang sangat baik untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.
2. Lamanya konsultan bekerja, di mana kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
3. Jumlah perusahaan yang diproses.
4. Tingkat pengetahuan, merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang.
5. Keterampilan adalah keterampilan yang diperoleh selama tahap pembelajaran atau pelatihan untuk melakukan pekerjaan dengan mudah dan akurat.

## 2.6 Karakter

Karakter adalah elemen dasar dalam diri seseorang, membentuk karakter psikologis seseorang dan membuatnya berperilaku sesuai dengan dirinya sendiri dan nilai-nilai yang cocok untuknya dalam berbagai keadaan [15]. Sedangkan secara terminologis, para ahli mendefinisikan karakter dengan redaksi yang berbeda-beda.

Karakter adalah individu yang berorientasi kepada tindakan, dan bermotivasi tinggi yang mengambil risiko dalam mengejar tujuan. Daftar ciri-ciri dan sifat berikut memberikan sebuah profil seseorang [16]:

1. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi
2. Memiliki orientasi kepada tugas dan hasil
3. Berani mengambil risiko
4. Mampu menjadi pemimpin
5. Orisinil
6. Memandang ke masa depan

## 2.7 Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan adalah hasil yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sarana lain untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan secara tepat dan efektif. Karena pada dasarnya anda dapat melihat seberapa besar peran sumber daya manusia di dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut. Menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tidak hanya membutuhkan karyawan yang handal, tetapi juga proses yang mendukung kinerja yang diharapkan dari karyawan yang produktif. Seperti menetapkan jaminan pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan, juga memperkuat semangat kerja karyawan sehingga kualitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan [17].

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia [18], kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan seseorang yang lebih memperhatikan kecerdasan dan keterampilan berpikir, serta penguasaan pengetahuan yang luas.
- b. Kemampuan (*Abilities*) yaitu kompetensi yang dibentuk dari berbagai kemampuan yang dimiliki seseorang, antara lain loyalitas, kedisiplinan, Kerjasama dan rasa tanggung jawab.
- c. Keterampilan, yaitu seseorang yang memiliki keterampilan dalam bidang kegiatan dan teknik tertentu. Berdasarkan pemahaman peneliti tentang kualitas kerja tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah hasil kerja seseorang, yang merupakan ukuran apakah seseorang mencapai tujuannya dengan tepat dan akurat.

## 2.8 Metode Perhitungan

Metode perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: metode tes valid. Validitas adalah ukuran tingkat validitas atau validitas suatu instrumen. Instrumen yang valid memiliki maturitas yang tinggi sedangkan instrumen yang valid memiliki yield yang rendah. Suatu instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang hendak diukur [21].

Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi produk moment. Adapun rumusannya adalah:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (1)$$

Di mana:

- r = koefisien korelasi,
- Y = produktivitas pekerja
- Xi = elemen variabel bebas
- N = jumlah data

## 2.9 Metode Deskriptif.

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari analisis deskripsi adalah membuat deskripsi gambaran yang sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti di lapangan. Merupakan analisis yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dalam bentuk angka kemudian dideskripsikan berdasarkan distribusi frekuensi, nilai rata-rata dan defisiensi standar melalui perhitungan statistik [22].

Metode Analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah suatu metode untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen [23]. Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen X1, X2, X3,...,Xi terhadap satu variabel terikat Y. Berikut merupakan rumus yang digunakan untuk mengetahui andanya hubungan antara variabel-variabel tersebut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (2)$$

- Y = Variabel Kualitas Pekerjaan
- a = Bilangan konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien regresi Pengalaman
- $\beta_2$  = Koefisien regresi Karakter
- X1 = Variabel Pengalaman
- X2 = Variabel Karakter

## 2.10 Metode Hipotesis.

Hipotesis adalah pernyataan yang memainkan peran penting dalam penelitian. Biasanya, hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan yang disajikan dalam pernyataan masalah [24]. Adapun uji hipotesis yang akan dilakukan adalah:

### 1. Uji F (F test)

Uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang ada secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada proyek, yaitu membandingkan antara nilai tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5% (0,05) yang ditetapkan dengan nilai sig F hitung. Jika F hitung kurang daripada nilai  $\alpha$  yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara simultan dapat mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya jika F hitung lebih daripada nilai  $\alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) [25].

### 2. Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Sujarweni (2015), "Koefisien Determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel variabel bebas (X)". Jika R2 semakin besar, maka persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R2 semakin kecil, maka persentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah [26].

Penelitian yang berjudul Pengaruh Pengalaman dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Kontruksi terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di kabupaten Pandegelang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman konsultan manajemen konstruksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pekerjaan konstruksi di PNPM Mandiri Kabupaten Pandegelang, artinya semakin baik pengalaman konsultan konstruksi maka kualitas pekerjaan akan semakin baik. dibangun dan sebaliknya, semakin buruk pengalaman konsultan konstruksi, semakin buruk kualitas pekerjaan yang dibangun, yang berpengaruh sebesar 33,0% [2].

Penelitian yang berjudul Relevansi Kualifikasi Kontraktor Bidang Teknik Sipil Terhadap Kualitas Pekerjaan Proyek Konstruksi Di Provinsi Banten. Hasil yang di dapatkan berdasarkan analisis yang telah dilakukan mengenai korelasi antara kualifikasi kontraktor dengan kualitas pekerjaan proyek konstruksi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu: Hasil Uji validitas yang dilakukan terhadap kuesioner yang disebarluaskan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner tersebut valid dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel. r-hitung pada setiap item menunjukkan nilai yang lebih besar daripada r-tabel. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap kuesioner yang telah disebarluaskan dinyatakan reliabel karena nilai nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) hitung lebih besar dari nilai cronbach's alpha ( $\alpha$ ) yaitu  $0,947 > 0,60$  [17].

Penelitian yang berjudul Evaluasi Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Pekerjaan Pembangunan Gedung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Dari hasil uji F didapatkan bahwa secara simultan faktor Motivasi (X1), Ketrampilan (X2), Disiplin (X3), Pendidikan (X4), Pengalaman (X5), Upah/Gaji (X6), Usia (X7) dan Kecakapan (X8) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas pekerjaan dengan nilai F hitung =  $18.575 > F_{tabel} = 2.187$  [18].

### 3. Uji Simultan dengan F-test

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan secara serentak untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh variabel Pengalaman (X1), Karakter (X2) sebagai variabel bebas, terhadap Kualitas Pekerjaan (Y) sebagai variabel terikat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan untuk uji F adalah sebagai berikut:

- A. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, maka: artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ).
- B. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, maka: artinya ada pengaruh antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Kriteria Pengujian dengan SPSS:

- A. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.
- B. Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Determinasi ( $R^2$ ) Dalam uji regresi linier berganda dianalisis pula besarnya koefisien regresi ( $R^2$ ) keseluruhan.  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai  $R^2$  adalah antara nol dan satu.  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel terikat, sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan akan uraikan sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji Validasi

Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah *Product Moment* dari *Pearson*. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai  $r$ ) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan variabel. Besarnya  $r$  dapat dihitung dengan taraf kesalahan atau signifikansi 5%. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan data tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 30 responden, dapat diketahui bahwa seluruh item atau butir pertanyaan memiliki koefisien korelasi *product moment person* lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r = 0,30$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

#### b. Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa hasil jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden tentang tanggapan pengaruh variabel yang telah ditentukan tersebut. Selanjutnya analisa tersebut disusun dalam tabel frekuensi dengan keterangan kategori jawaban responden.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat digambarkan distribusi pengalaman para konsultan Manajemen Konstruksi (MK) yang bekerja pada proyek di Kabupaten Aceh Tengah dijabarkan dalam Tabel 2.

**Tabel 2.** Pengalaman Konsultan MK

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Tidak Berpengaruh	-	-
Kurang Berpengaruh	-	-
Cukup Berpengaruh	4	13.3
Berpengaruh	11	36.7
Sangat Berpengaruh	15	50.0
Total	30	100

Data penelitian menunjukkan bahwa pengalaman konsultan manajemen konstruksi yang bekerja pada proyek di Kabupaten Aceh Tengah, termasuk sangat berpengaruh yang dinyatakan oleh 50,0% responden, dan hanya terdapat 13,3% yang mempunyai pengalaman cukup berpengaruh serta tidak ada responden yang mempunyai pengalaman yang tergolong buruk.

Berdasarkan hasil penelitian dapat digambarkan distribusi karakter para konsultan manajemen yang bekerja pada proyek di Kabupaten Aceh Tengah, seperti tercantum pada Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3.** Karakter konsultan MK

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Tidak Berpengaruh	-	-
Kurang Berpengaruh	-	-
Cukup Berpengaruh	3	10.0
Berpengaruh	12	40.0
Sangat Berpengaruh	15	50.0
Total	30	100

Data penelitian menunjukkan bahwa karakter para konsultan manajemen konstruksi yang bekerja pada proyek di Kabupaten Aceh Tengah, termasuk sangat berpengaruh yang dinyatakan oleh 50,0% responden, dan lainnya sebesar 10,0 yang mempunyai karakter yang tergolong cukup berpengaruh, jadi tidak ada responden yang mempunyai karakter kurang dan tidak berpengaruh. Variabel kualitas pekerjaan dilihat dari hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawab dari para konsultan manajemen konstruksi yang bekerja pada proyek di Kabupaten Aceh Tengah dan telah dilakukan penilaian oleh tim Dinas Pekerjaan Umum tingkat Kabupaten, seperti tercantum pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Kualitas kerja Konsultan MK

Keterangan	Frekuensi	Persen (%)
Tidak Berpengaruh	-	-
Kurang Berpengaruh	-	-
Cukup Berpengaruh	9	30.0
Berpengaruh	10	33.3
Sangat Berpengaruh	11	36.7
Total	30	100

Data penelitian menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah termasuk baik, yang ditunjukkan dari responden yang mempunyai kualitas pekerjaan tergolong sangat berpengaruh sebanyak 36,7% responden, dan terdapat sebesar 33,3% yang tergolong berpengaruh, serta 30,0% yang mempunyai kualitas pekerjaan cukup baik.

- c. Hasil Uji Hipotesis
- a) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil uji simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	ANOVA <sup>a</sup>		Sig.
			Mean Square	F	
1 Regression	204.357	2	102.179	48.392	.000 <sup>b</sup>
Residual	57.010	27	2.111		
Total	261.367	29			

a. Dependent Variable: (Y) Kualitas Pekerjaan

b. Predictors: (Constant), (X2) Karakter, (X1) Pengalaman

Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai Fhitung = 48,392 dengan sigifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan hipotesis (Ha), pengalaman dan karakter konsultan manajemen konstruksi secara <https://doi.org/10.37598/tameh.v13i1.145>

bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pekerjaan yang dibangun pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah.

b) Hasil Uji Koefisien Determinasi Ganda

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Ganda (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.88	.782	.766	c) 1.453
4 <sup>a</sup>				

a. Predictors: (Constant), (X2) Karakter, (X1) Pengalaman

b. Dependent Variable: (Y) Kualitas Pekerjaan

Pada Tabel di atas diperoleh nilai  $R^2 = 0,782 = 78,2\%$  ini berarti pengalaman dan karakter konsultan manajemen konstruksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dibangun pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah sebesar 78,2% dan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

c) Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Secara parsial pengalaman dan karakter konsultan manajemen konstruksi terhadap kualitas pekerjaan pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Beta	Nilai Korelasi (r <sub>xy</sub> )	Sumbangan Efektif
Pengalaman (X1)	0,368	0.785	28,9%
Karakter (X2)	0,407	0.784	31,9%
Total			60,8%

Berdasarkan Tabel 7, diketahui besarnya sumbangan efektif variabel Karakter konsultan manajemen konstruksi terhadap kualitas pekerjaan yang dibangun pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah sebesar 28,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakter lebih berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan pada pekerjaan proyek di Kabupaten Aceh Tengah dengan variabel pengalaman.

#### 4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakter dari seorang konsultan dalam mengambil keputusan terhadap pelaksanaan proyek konstruksi sangat besar pengaruhnya jika dibandingkan dengan pengalaman yang dimiliki oleh konsultan.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. S. Wulandari, "Clustering Kecamatan Di Kota Bandung Berdasarkan Indikator Jumlah Penduduk Dengan Menggunakan Algoritma K-Means," in *Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi)*, 2020, vol. 4, no. 1.
2. C. Christalisana, "Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang," *Fondasi J. Tek. Sipil*, vol. 7, no. 1, 2018.

3. M. N. Indriani, I. N. S. Widnyana, and I. P. Laintarawan, "Analisis Peran Konsultan Perencanaan dan Konsultan Pengawas Terhadap Keberhasilan Proyek," *Widya Tek.*, vol. 13, no. 02, pp. 47–66, 2019.
4. R. Hidayah, A. Ridwan, and Y. Cahyo, "Analisa Perbandingan Manajemen Waktu Antara Perencanaan Dan Pelaksanaan," *J. Manaj. Teknol. & Tek. Sipil*, vol. 1, no. 2, pp. 281–290, 2018.
5. A. Gunawan and A. Setyawan, "Analisis Produktivitas Hasil Pekerjaan Konstruksi Antara Kerja Normal dan Kerja Lembur," *Surakarta Civ. Eng. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 49–61, 2022.
6. H. Riniwati, *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press, 2016.
7. E. Sutrisno, A. Fatoni, and H. Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)," *Kencana Prenada Media Group*. Jakarta, 2010.
8. T. K. Harahap dkk., "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Penerbit Tahta Media*, 2023.
9. K. Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," *Jakarta Rajawali Pers*, vol. 72, 2016.
10. B. Daryanto, "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan," *Yogyakarta Gava Med.*, 2017.
11. H. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama, 2018.
12. M. Zarima, "Gambaran 5m (Man, Money, Method, Material Dan Machine) Dalam Pelaksanaan Discharge Planning Di Ruang Rawat Inap Bedah Rsud Wates Kulon Progo," Universitas Alma Ata Yogyakarta, 2019.
13. R. R. Situmeang, "Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah," *Asian J. Innov. Entrep.*, vol. 2, no. 02, pp. 148–160, 2017.
14. N. L. P. R. Adnyani and A. A. S. K. Dewi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan," Udayana University, 2019.
15. M. A. Ramdhani, "Lingkungan pendidikan dalam implementasi pendidikan karakter," *J. Pendidik. Univ. garut*, vol. 8, no. 1, pp. 28–37, 2014.
16. B. Sanawiri and M. Iqbal, *Kewirausahaan*. Universitas Brawijaya Press, 2018.
17. D. Triana and W. O. Oktavianto, "Relevansi kualifikasi kontraktor bidang teknik sipil terhadap kualitas pekerjaan proyek konstruksi di provinsi Banten," *Fondasi J. Tek. Sipil*, vol. 2, no. 2, 2013.
18. M. N. Huda, L. Mulyadi, and E. H. D. Putranto, "Evaluasi Pengaruh Kinerja Mandor Terhadap Kualitas Pekerjaan Pembangunan Gedung Di Kabupaten Malang," *INFOMANPRO*, vol. 7, no. 2, pp. 1–12, 2018.
19. H. Tarore and R. J. M. Mandagi, "Sistem Manajemen Proyek dan Konstruksi (SIMPROKON)," *Tim Penerbit JTS Fak. Tek. UNSRAT, Manad.*, 2006.
20. J. D. P. Tuelah, J. Tjakra, and D. R. O. Walangitan, "Peranan Konsultan Manajemen Konstruksi Pada Tahap Pelaksanaan Proyek Pembangunan (Studi Kasus: The Lagoon Taman Sari)," *TEKNO*, vol. 12, no. 61, 2014.
21. A. Z. Fitri, N. Haryanti, and others, "Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed Method, dan Research and Development." Madani Media, 2020.
22. S. Prof, "Dr. metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D." Bandung: Cv. Alfa Beta, 2012.
23. R. G. Sudarmanto, "Analisis Regresi Berganda," *Yogyakarta Graha Ilmu*, 2005.
24. I. Hermawan and others, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Hidayatul Quran, 2019.
25. B. Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia, 2021.
26. D. Arya, L. Rochmawati, and I. Sonhaji, "Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R2)," *J. Penelit.*, vol. 5, no. 4, pp. 289–296, 2020.