



PENINGKATAN KINERJA PEKERJA PROYEK PEMBANGUNAN APARTEMEN MAHATA TANJUNG BARAT DAN DOUBLE-DOUBLE TRACK (DDT) STASIUN MANGGARAI

Yagi Tri Cahya¹, Fajar Susilowati², Herlita Prawenti³

*Jurusan Teknik Sipil; Fakultas Teknik; Universitas Tidar; Jl. Kapten Suparman No. 39, Potrobangsari, Kecamatan Magelang Utara, Kota Magelang, Jawa Tengah 56116
yagi.tricahya@gmail.com¹, fajar.susilowati@untidar.ac.id², herlitapr@untidar.ac.id³*

Abstrak. Keterlambatan proyek biasa terjadi karena kurangnya motivasi kerja para pekerja proyek. Terdapat permasalahan konstruksi atau kegagalan pembangunan yang disebabkan oleh kurangnya ketrampilan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja serta hubungan keduanya terhadap kinerja pekerja konstruksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ada kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan seluruh pekerja yang berada di lokasi proyek. Dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan model menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dua proyek tersebut memiliki tingkat pelatihan kerja dengan nilai 4,117 dan interpretasi baik, motivasi kerja dengan nilai 4,224 dan interpretasi sangat baik, serta pada kinerja pekerja dengan nilai 4,040 dan interpretasi baik. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada proyek pembangunan apartemen berkorelasi sangat kuat dengan nilai persentase sebesar 80,6% dan pada proyek DDT Stasiun Manggarai berkorelasi kuat dengan nilai persentase sebesar 32%.

Kata kunci : pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja pekerja, MSDM

Abstract. Project delays usually occur due to the lack of motivation of the project workers. There are construction problems or construction failures caused by a lack of worker skills. This study aims to identify the effect of job training and work motivation and the relationship between the two on the performance of construction workers. The method used in this research is quantitative. The research sample used by all workers at the project site. The validity, reliability, and model tests were carried out using the SPSS 25 application. The results showed that the two projects had a level of job training with a score of 4.117 and a good interpretation, work motivation with a value of 4.224 and a very good interpretation, and on worker performance with a value of 4.040 and good interpretation. The effect of job training and work motivation on worker performance in apartment construction projects has a very strong correlation with a percentage value of 80.6% and in the DDT Manggarai Station project it has a strong correlation with a percentage value of 32%.

Keywords: job training, work motivation, worker performance, HRM

PENDAHULUAN

Seluruh pekerjaan yang melibatkan manusia sebagai tenaga kerja harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang memadai. Begitu pula dalam dunia konstruksi. Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan untuk mengatur dan mengontrol kegiatan pembangunan proyek mengingat pekerjaan ini tergolong sebagai pekerjaan yang memiliki risiko tinggi. Selain itu manajemen ini dapat digunakan sebagai parameter berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan perusahaan tersebut. Hal ini dapat bermula pada perlakuan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan, tiap individu yang bekerja ataupun kinerja perusahaan itu sendiri (Marjaya & Pasaribu 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci keberhasilan dalam setiap pekerjaan karena

menjadi penggerak utama sebuah perusahaan. SDM yang dipekerjakan diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan, dengan mengadaptasi ilmu pengetahuan yang semakin berkembang seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Namun, tidak semua proyek konstruksi berjalan tanpa kendala apa pun. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa ketidakpastian dalam sebuah proyek konstruksi juga dapat menyebabkan proyek tersebut tidak sukses (Zachawerus 2018). Kualitas SDM menjadi salah satu faktor penentu bagi tidak suksesnya sebuah proyek. Oleh karena itu, keberhasilan proyek yang direncanakan ditentukan oleh kinerja pekerja yang memadai dan kompeten (Kuswati 2020). Peningkatan kompetensi pekerja dapat dilakukan melalui motivasi pekerja, dengan anggapan individu tiap pekerja mampu menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Perkembangan zaman yang semakin modern juga mengharuskan dunia konstruksi beradaptasi dengan



teknologi terbarukan. Hal ini supaya kinerja para pekerja proyek semakin baik dan dapat bersaing mengikuti era globalisasi. Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan sebuah usaha yang efektif bagi perusahaan konstruksi untuk meningkatkan value para pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang mengatakan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja pekerja.

Indonesia sebagai negara berkembang saat ini sedang melalui pembangunan infrastruktur yang masif baik di kota besar maupun di daerah. Salah satu pembangunan yang saat ini sedang berlangsung adalah proyek pembangunan Apartemen Mahata Tanjung Barat yang berkonsep *Transit Development Oriented* (TOD) serta proyek pembangunan *Double-Double Track* (DDT) fasilitas perkeretaapian di Stasiun Manggarai sampai Stasiun Cikarang.

Pada kedua proyek ini ditemukan adanya keterlambatan pembangunan yang memberikan efek domino pada kegiatan ekonomi dan sosial masyarakat di sekitar area pembangunan. Penelitian mengenai peningkatan kinerja pekerja pada kedua proyek pembangunan tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan pelatihan kerja serta hubungan keduanya terhadap kinerja pekerja konstruksi.

Hal ini juga sejalan dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 yang menyatakan bahwa dukungan kerja bukan hanya upah kerja atau gaji, melainkan support dalam meningkatkan pendidikan baik akademis atau ketrampilan lainnya dengan bentuk Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu cara untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. MSDM ini menjadikan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan terbangunnya suasana kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat tingkat produktifitas juga bertambah (Baharudin, 2020).

Manajemen Proyek Kontruksi

Manajemen konstruksi adalah sistem dan prosedur pengendalian untuk memastikan bahwa sumber daya yang digunakan dalam proyek konstruksi digunakan secara efektif dan efisien. Sumber daya dalam proyek konstruksi dapat digolongkan menjadi *Manpower, material, machines, money, and method* (Ervianto, 2015).

Kinerja Pekerja

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016)

Pelatihan Kerja

Suatu proses yang terdiri dari serangkaian upaya yang dilakukan dalam bentuk dukungan sumber daya manusia yang diberikan oleh spesialis pelatihan dalam satu satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja peserta di sejumlah bidang tertentu untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi (Boe, 2014)

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno dkk, 2018). Motivasi yang diperlukan dalam bekerja adalah sarana untuk mengarahkan daya dan potensi pekerja agar siap bekerja sama secara produktif dan mencapai serta berhasil menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan (Sunnyoto, 2016).

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap dua proyek besar yang sedang berlangsung yaitu proyek pembangunan Apartemen Mahata Tanjung Barat yang terletak di Lenteng Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, dan proyek pembangunan DDT di Stasiun Manggarai, Kec. Tebet, Kota Jakarta Selatan.



Gambar 1. (a) Lokasi Proyek Pembangunan Apartemen Mahata Tanjung Barat (Sumber: Google Maps); (b) Lokasi Proyek Pembangunan DDT Manggarai Sumber (Google Maps)

Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian menggunakan metode sebagai berikut:

- (a) Observasi, untuk mengetahui kondisi lapangan secara langsung. Kegiatan observasi dilakukan ketika melakukan inspeksi lapangan.
- (b) Wawancara, untuk mencari informasi kepada Tim Inpeksi ataupun pengawas lapangan.
- (c) Kuisisioner, penyebaran kuisisioner dilakukan oleh tenaga kerja. untuk mendapatkan data tabulasi yang akan di olah menggunakan SPSS 25.

Kuisisioner yang terkumpul untuk menentukan nilai rata-rata dari jumlah nilai masing-masing skor jawaban responden, dapat dihitung dengan melihat ketentuan skor. Adapun tafsiran interpretasi nilai sebagai berikut:

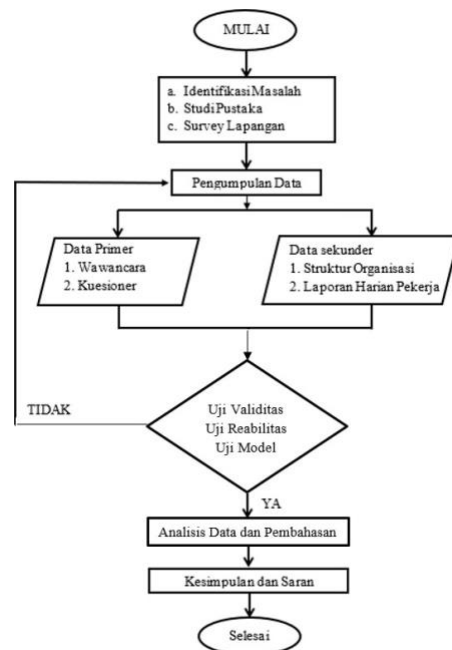
Tabel 1. Tafsiran Interpretasi Nilai Tingkat Faktor.

Interval	Kriteria
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Cukup
3.41 – 4.20	Baik
4.21 – 5.00	Sangat Baik

Tabel 2. Tafsiran Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi.

Nilai R	Kriteria
0	Tidak Ada Korelasi
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
0,25 – 0,5	Korelasi Cukup
0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
0,75 – 0,99	Korelasi Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Alir penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Flowchart/Bagan Alir Penelitian

Pertanyaan yang digunakan pada form kuisisioner menggunakan jenis pertanyaan tertutup. Hal ini dimaksudkan agar analisis data menjadi lebih mudah dan dapat tersusun dengan baik. Berikut adalah daftar variabel dan indikator yang digunakan pada form kuisisioner.

**Tabel 3.** Variabel Faktor Penelitian.

Indikator	Referensi
X₁ Pelatihan Kerja	
Pengalaman	(Puspitasari, 2014)
Kemampuan Berpikir	(Puspitasari, 2014)
Sikap	(Mangkunegara, 2016)
Kecakapan	(Mangkunegara, 2016)
Kualitas	(Yunior, 2018)
Produktifitas Kerja	(Yunior, 2018)
X₂ Motivasi Kerja	
Kebutuhan Fisik	(Rahayu, 2017)
Kebutuhan Sosial	(Rahayu, 2017)
Penghargaan Kerja	(Azizah, 2014)
Kebutuhan Aktualisasi	(Azizah, 2014)
Kebutuhan Harga Diri	(Malkan dkk, 2020)
Kebutuhan Rasa Memiliki	(Malkan dkk, 2020)
Y Kinerja Pekerja	
Ketepatan Waktu	(Robbins dkk, 2016)
Orientasi Tanggung Jawab	(Puspitasari, 2014)
Efektifitas Dan Efisiensi	(Puspitasari, 2014)
Inisiatif	(Puspitasari, 2014)
Profesionalisme	(Firdaus dkk, 2018)
Komitmen Terhadap Bidang Pekerjaan	(Firdaus dkk, 2018)

Data yang diperoleh dari responden selanjutnya di rata-rata, sehingga didapatkan nilai akhir dari setiap variabel untuk mengetahui tingkat faktor setiap variabel. Selanjutnya untuk mengetahui hubungan korelasi dan pengujian signifikansi menggunakan pengolahan data SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Responden

Kuisisioner diberikan kepada 144 responden yang tersebar dikedua lokasi penelitian. Berikut merupakan analisis responden berdasarkan kelompoknya.

Tabel 4. Analisis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	119	83%
Perempuan	25	17%
Total	144	100%

Tabel 5. Analisis Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 18 Tahun	0	0
18 – 29 Tahun	85	59%
30 – 41 Tahun	29	20%
42 – 53 Tahun	18	13%
> 54 Tahun	12	8%
Total	144	100%

Tabel 6. Analisis Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
> 3 Tahun	137	95%
1 – 3 Tahun	6	4%
< 1 Tahun	1	1%
Total	144	100%

**Tabel 7.** Analisis Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S2	5	3%
S1	14	10%
Diploma	24	17%
SMA/K/Sederajat	101	70%
Total	144	100%

Secara keseluruhan jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 98 responden dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Wilayah Kerja	Sesuai	Tidak Sesuai
Apart Mahata	54	26
DDT Manggarai	44	20
Total	98	46

Pengujian Data

(a) Uji Validitas

Dari hasil perhitungan validasi yang diperoleh melalui aplikasi SPSS 25 dinyatakan bahwa r hitung $>$ r tabel, 51 metrik tervalidasi, dan 6 metrik tidak tervalidasi. Hasil validitas dapat dilihat pada Tabel 9, Tabel 10 dan Tabel 11.

(b) Uji Reliabilitas

Sebuah konstruk atau variabel dinyatakan terpercaya jika nilai Cronbach alpha-nya $>$ 0,60. Hasil pengujian terhadap variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 12, Tabel 13 dan Tabel 14. Berdasarkan hasil yang ditampilkan menunjukkan bahwa seluruh data variabel dinyatakan Reliabel atau terpercaya

Tabel 9. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X_i).

Indikator	R	R Tabel	Validitas
X1.1	.589	.167	Valid
X1.2	.463	.167	Valid
X1.3	.360	.167	Valid
X1.4	.524	.167	Valid
X1.5	.342	.167	Valid
X1.6	.212	.167	Valid
X1.7	.232	.167	Valid
X1.8	.327	.167	Valid
X1.9	.342	.167	Valid
X1.10	.212	.167	Valid
X1.11	.232	.167	Valid
X1.12	.327	.167	Valid
X1.13	.589	.167	Valid
X1.14	.463	.167	Valid
X1.15	.360	.167	Valid
X1.16	.524	.167	Valid
X1.17	.589	.167	Valid
X1.18	.463	.167	Valid



Tabel 10. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).

Indikator	R	R Tabel	Validitas
X2.1	.304	.167	Valid
X2.2	.306	.167	Valid
X2.3	.326	.167	Valid
X2.4	.344	.167	Valid
X2.5	.463	.167	Valid
X2.6	.117	.167	Tidak Valid
X2.7	.312	.167	Valid
X2.8	.487	.167	Valid
X2.9	.314	.167	Valid
X2.10	.312	.167	Valid
X2.11	.239	.167	Valid
X2.12	.340	.167	Valid
X2.13	.366	.167	Valid
X2.14	.265	.167	Valid
X2.15	.304	.167	Valid
X2.16	.186	.167	Valid
X2.17	.524	.167	Valid
X2.18	-.046	.167	Tidak Valid
X2.19	.235	.167	Valid
X2.20	-.058	.167	Tidak Valid
X2.21	.239	.167	Valid

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 indikator dalam variabel motivasi kerja (X_2) seperti indikator $X_{2.6}$, $X_{2.18}$ dan $X_{2.20}$ tidak digunakan karena terdapat data yang tidak tervalidasi.

Tabel 11. Uji Validitas Variabel Kinerja Pekerja (Y).

Indikator	R	R Tabel	Validitas
Y.1	.394	.167	Valid
Y.2	.368	.167	Valid
Y.3	.366	.167	Valid
Y.4	.448	.167	Valid
Y.5	-.140	.167	Tidak Valid
Y.6	.151	.167	Tidak Valid
Y.7	.589	.167	Valid
Y.8	.448	.167	Valid
Y.9	.217	.167	Valid
Y.10	.474	.167	Valid
Y.11	.252	.167	Valid
Y.12	.487	.167	Valid
Y.13	.396	.167	Valid
Y.14	.252	.167	Valid
Y.15	.331	.167	Valid
Y.16	.306	.167	Valid
Y.17	.079	.167	Tidak Valid
Y.18	.589	.167	Valid

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 3 indikator dalam variabel kinerja pekerja (Y) seperti indikator Y.5, Y.6 dan Y.17 tidak digunakan karena terdapat data yang tidak tervalidasi.

Tabel 12. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X_1).

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.883	18

Tabel 13. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2).

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.825	18



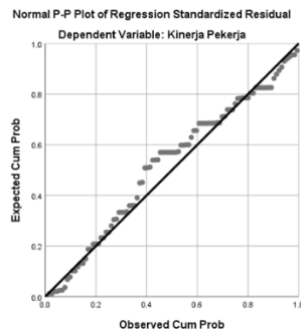
Tabel 14. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pekerja (Y).

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.774	15

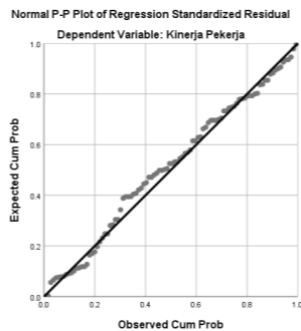
(c) Uji Asumsi

1. Normalitas Data

Normalitas data dapat dilihat berdasarkan hasil output grafik. Ketentuan yang digunakan yaitu bila titik-titik data tersusun sejajar dengan garis diagonal.



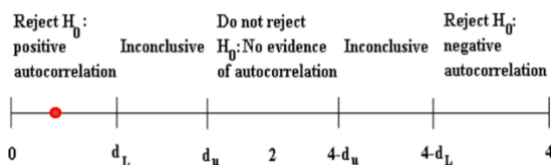
Gambar 3. Uji Normalitas Data Pelatihan Kerja



Gambar 4. Uji Normalitas Data Motivasi Kerja

2. Autokorelasi

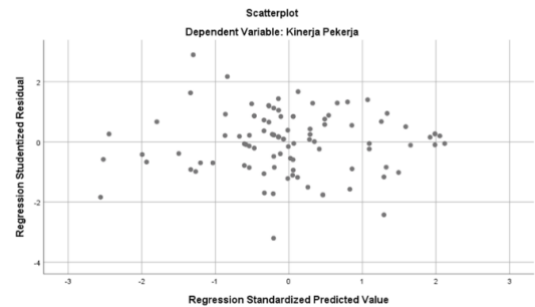
Dikarenakan hasil yang didapatkan adalah 0,678. Maka terjadinya autokorelasi positif.



Gambar 5. Uji Autokorelasi

3. Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik yang disajikan pada Gambar, memiliki makna bahwa data yang telah diinput pada SPSS 25 tidak mengalami heterokedastisitas, karena grafik menunjukkan penyebaran titik yang tidak beraturan dan tidak memiliki pola yang jelas.



Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Hasil Analisis Data

Dari data tabulasi kuesioner yang sudah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi selanjutnya data kuesioner tersebut dianalisis seperti berikut ini:

(a) Tingkat Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pekerja

Dijelaskan distribusi data secara lebih rinci yang didapat oleh peneliti untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel.

1. Tingkat Pelatihan Kerja

Tabel 15. Tingkat Faktor Pelatihan Kerja.

Indikator	Rata-rata	Interpretasi
X₁ Pelatihan Kerja		
Pengalaman	3,89	Baik
Kemampuan Berpikir	4,26	Sangat Baik
Sikap	4,29	Sangat Baik
Kecakapan	4,37	Sangat Baik
Kualitas	3,89	Baik
Produktifitas Kerja	3,99	Baik



2. Tingkat Motivasi Kerja

Tabel 16. Tingkat Faktor Motivasi Kerja.

Indikator	Rata-rata	Interpretasi
X₂ Motivasi Kerja		
Kebutuhan Fisik	4,13	Baik
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	4,16	Baik
Kebutuhan Sosial	4,17	Baik
Penghargaan Kerja	4,29	Sangat Baik
Kebutuhan Aktualisasi	3,99	Baik
Kebutuhan Harga Diri	4,46	Sangat Baik
Kebutuhan Rasa Memiliki	4,34	Sangat Baik

3. Tingkat Kinerja Pekerja

Tabel 17. Tingkat Faktor Kinerja Pekerja.

Indikator	Rata-rata	Interpretasi
Y Kinerja Pekerja		
Ketepatan Waktu	4,04	Baik
Orientasi Tanggung Jawab	4,04	Baik
Efektivitas dan Efisiensi	3,86	Baik
Inisiatif	4,21	Sangat Baik
Profesionalisme	4,03	Baik
Komitmen pada Bidang Pekerjaan	4,08	Baik

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada Tabel diatas, didapatkan tingkat faktor yang diuji pada penelitian ini termasuk kedalam kategori interpretasi “Baik” dan “Sangat Baik”

Tabel 18. Tingkat Faktor Penelitian.

Faktor	Nilai	Interpretasi
Pelatihan Kerja	4,11	Baik
Motivasi Kerja	4,22	Sangat Baik
Kinerja Pekerja	4,04	Baik

(b) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pekerja secara parsial

1. Didapatkan nilai korelasi parsial Pelatihan Kerja dan Kinerja Pekerja bernilai positif 0,58 berpengaruh dengan interpretasi berkorelasi kuat.
2. Koefisien determinasi pada pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja mendapatkan nilai 0,34. Artinya pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pekerja sebesar 34,45%.

Tabel 19. Korelasi Pelatihan Kerja

Correlations			Pelatihan Kerja	Kinerja Pekerja	Motivasi Kerja
Control Variables	Pelatihan Kerja	Correlation	1.000	.587	.178
		Significance (2-tailed)	.	.000	.079
		Df	0	96	96
	Kinerja Pekerja	Correlation	.587	1.000	.521
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	96	0	96
	Motivasi Kerja	Correlation	.178	.521	1.000
		Significance (2-tailed)	.079	.000	.
		Df	96	96	0
Motivasi Kerja	Pelatihan Kerja	Correlation	1.000	.589	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	95	
	Kinerja Pekerja	Correlation	.589	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	95	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations			Pelatihan Kerja	Kinerja Pekerja
Pelatihan Kerja	Pearson	Correlation	1	.587**
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	98	98
Kinerja Pekerja	Pearson	Correlation	.587**	1
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(c) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja secara parsial

1. Didapatkan nilai korelasi parsial Motivasi Kerja dan Kinerja Pekerja bernilai positif 0,52 berpengaruh dengan interpretasi berkorelasi kuat.
2. Koefisien determinasi pada motivasi kerja terhadap kinerja pekerja mendapatkan nilai 0,27. Artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja sebesar 27,14%.



Tabel 20. Korelasi Motivasi Kerja

Correlations					
Control Variables			Motivasi Kerja	Kinerja Pekerja	Pelatihan Kerja
-none ^a	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	.521	.178
		Significance (2-tailed)	.	.000	.079
		Df	0	96	96
	Kinerja Pekerja	Correlation	.521	1.000	.587
		Significance (2-tailed)	.000	.	.000
		Df	96	0	96
Pelatihan Kerja	Correlation	.178	.587	1.000	
	Significance (2-tailed)	.079	.000	.	
	Df	96	96	0	
Pelatihan Kerja	Motivasi Kerja	Correlation	1.000	.523	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		Df	0	95	
	Kinerja Pekerja	Correlation	.523	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		Df	95	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Pekerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	98	98
Kinerja Pekerja	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	98	98

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- (d) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja secara Simultan
- Memiliki nilai signifikansi *F change* sebesar 0,000 atau di bawah 0,05 yang berarti mempunyai hubungan signifikan. Juga didapatkan nilai R sebesar 0,724 dengan interpretasi berkorelasi kuat.
 - Koefisien determinasi pada pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja mendapatkan nilai 0,52. Artinya pengaruh secara simultan pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pekerja sebesar 52,40%.

Tabel 21. Korelasi Berganda Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja.

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.724 ^a	.524	.514	5.639	.524	52.276	2	95

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Sedangkan diketahui pada masing-masing analisis tiap proyek didapatkan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 22. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Apartemen Mahata Tanjung Barat.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.898 ^a	.806	.799	3.850	.806	106.112	2	51	.000	.757

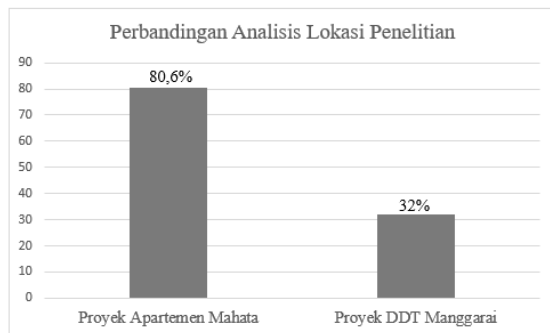
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Tabel 23. Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek DDT Stasiun Manggarai.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.565 ^a	.320	.286	6.357	.320	9.631	2	41	.000	.783

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pekerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya pada Proyek Apartemen Mahata Tanjung Barat dan Proyek DDT Stasiun Manggarai mendapatkan temuan yang menyatakan bahwa persentasi pada hubungan pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja konstruksi pada kedua proyek tersebut memiliki nilai yang sangat berbeda. Dapat dilihat pada Gambar perbandingan pada Proyek Apartemen Mahata Tanjung Barat didapatkan nilai pengaruh sebesar 80,6%, sedangkan pada Proyek DDT Stasiun Manggarai hanya mendapatkan nilai pengaruh sebesar 32%.



Gambar 7. Perbandingan Hasil Temuan

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis dan temuan pada penelitian menunjukkan bahwa pada dua proyek tersebut memiliki tingkat pelatihan kerja dengan nilai 4,117 dan interpretasi baik, motivasi kerja dengan nilai 4,224 dan interpretasi sangat baik, serta pada kinerja pekerja dengan nilai 4,040 dan interpretasi baik. Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja pada proyek pembangunan apartemen berkorelasi sangat kuat dengan nilai persentase sebesar 80,6% dan pada proyek DDT Stasiun Manggarai berkorelasi kuat dengan nilai persentase sebesar 32%.
2. Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja secara parsial memiliki nilai R sebesar 0,587 yang berarti variabel tersebut “Berkorelasi Kuat”. Didapatkan juga nilai determinasi (R^2) sebesar 34,45%, dimana hal ini mengartikan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi faktor kinerja pekerja sebesar 34,45% sedangkan 65,55% dipengaruhi faktor lain.
3. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja secara parsial memiliki nilai R sebesar 0,521 yang berarti variabel tersebut “Berkorelasi Kuat”. Didapatkan juga nilai determinasi (R^2) sebesar 27,14%, dimana hal ini mengartikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi faktor kinerja pekerja sebesar 27,14% sedangkan 72,86% dipengaruhi faktor lain.
4. Hubungan pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pekerja memiliki nilai R sebesar 0,724 yang berarti variabel tersebut “Berkorelasi Kuat”. Didapatkan juga nilai determinasi (R^2) sebesar 52,41%, dimana hal ini mengartikan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi faktor kinerja pekerja sebesar 52,41% sedangkan 47,59% dipengaruhi faktor lain.
5. Dalam mengupayakan bentuk manajemen sumber daya manusia yang baik, diperlukannya penyuluhan yang lebih mendalam dan dikhususkan pada seluruh

pekerja tanpa terkecuali untuk mengikuti kegiatan pelatihan kerja dan pemberian motivasi kerja.

SARAN

1. Diperlukannya bentuk pelatihan dan motivasi kerja sebelum dilaksanakannya penelitian dengan jarak pelaksanaan pengembangan SDM tidak terlalu jauh dengan waktu penelitian.
2. Pentingnya bagi peneliti melakukan bentuk pengembangan sederhana seperti workshop ataupun seminar terkait pekerjaan konstruksi untuk menambah wawasan pekerja konstruksi.
3. Serta dalam penelitian dapat dilakukan pretest dan posttest untuk mengukur perbedaan saat diberikannya pelatihan dan motivasi dibandingkan tidak diberikan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, D. 2014. Pengaruh Penghargaan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.
- Baharuddin & Moh. Makin. (2010). Manajemen Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press. h.61.
- Boe, I. (2014). Pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 3(2014), 559-580.
- Ervianto, W.I. (2015). Implementasi *Green Construction* Sebagai Upaya Mencapai Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia, hlm.2-3. Makalah Konferensi Nasional Forum Wahana Teknik ke-2.
- Firdaus, M. R., & Mulyapradana, A. (2018). Pengaruh Modal Sosial dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Bingkai Ekonomi.
- Kuswati, Y. (2020). *The Effect of Motivation on Employee Performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995-1002.
- Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah, 2(1), 106-121.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Puspitasari, R. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Diploma III, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yunior, D. R. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi di Kota Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Zachawerus, J., & Soekiman, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesuksesan Pelaksanaan Proyek Jalan Nasional di Maluku Utara. *Jurnal Infrastruktur*, 4(01), 26-33.