

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KEBERHASILAN PROYEK SUPERVISI
REKONSTRUKSI JALAN RUAS KABUPATEN PANGKEP –
MATOJENG – TONDONG KURA KALI GENRANG – BATAS
KABUPATEN MAROS DI KABUPATEN PANGKEP**

TUGAS AKHIR

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Dari
Universitas Fajar**



Oleh :

**GRACE JEANNA NITA INNA
1920121021**

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR
2023**

**PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KEBERHASILAN PROYEK SUPERVISI REKONSTRUKSI JALAN RUAS
KABUPATEN PANGKEP – MATOJENG – TONDONG KURA KALI
GENRANG – BATAS KABUPATEN MAROS DI KABUPATEN PANGKEP**

Oleh :

Grace Jeanna Nita Inna

1920121021


Menyetujui

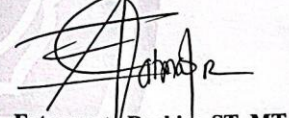
Tim Pembimbing

Makassar, Tanggal 23 November 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Asri Mulya Setiawan, ST., MT
NIDN. 0921118801


Fatmawaty Rachim, ST., MT
NIDN. 0919117903

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik
Universitas Fajar



Prof. Dr. Ir. Ernati, ST., MT
NIDN. 0906107701

Ketua Program Studi Teknik Sipil
Universitas Fajar



Fatmawaty Rachim, ST., MT
PRODI TEKNIK SIPIL NIDN. 0919117903

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Penulis dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir “ **Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep**” adalah karya orisinal saya dan setiap serta seluruh sumber acuan yang di tulis sesuai dengan panduan penulisan ilmiah yang berlaku di Fakultas Teknik Universitas Fajar.

Makassar, 24 November 2023

Yang menyatakan



Grace Jeanna Nita Inna

ABSTRAK

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep. Grace Jeanna Nita Inna. Sumber daya manusia merupakan peran paling utama dalam suatu perusahaan konstruksi, hal ini tidak bias dipisahkan perusahaan konstruksi memiliki berbagai masalah dan faktor yang kompleks seperti biaya, mutu, serta keselamatan dan juga di dalam dunia kontruksi melibatkan banyak pihak dari berbagai keahlian. Keberhasilan suatu proyek kontruksi tidak bisa lepas dari pengambilan keputusan berdasarkan analisa dan tindakan koreksi terhadap berbagai faktor resiko dari akibat kendala yang dihadapi selama pelaksanaan proyek berlangsung. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah proyek. Penelitian ini menggunakan metode SPSS dengan melakukan pengujian validitas, reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi sederhana, dan uji r determinasi. Penelitian ini memiliki 45 orang responden. Dari hasil perhitungan diperoleh $r = 0,288$ yang mana menunjukkan setiap butir pernyataan untuk variabel-variabel yang tercantum mampu mengukur variabel yang diinginkan. Pada uji normalitas Asymp.Sig (2-tailed) diketahui signifikansi $0,067 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Kesimpulan dari peneltian tersebut memiliki dampak 89% berpengaruh yang baik terhadap keberhasilan proyek.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Keberhasilan Proyek, Supervisi Rekonstruksi

ABSTRACT

The influence of human resource management on the success of the supervision project for the reconstruction of the Pangkep - Matojeng - Tondong Kura Kali Genrang - Maros Regency boundary in Pangkep Regency. Grace Jeanna Nita Inna. Human resources are the most important role in a construction company, this cannot be separated from construction companies having various complex problems and factors such as cost, quality, and safety and also in the world of construction involving many parties from various expertise. The success of a construction project cannot be separated from decision making based on analysis and corrective actions on various risk factors due to obstacles faced during project implementation. Human resources are an important factor in determining the success of a project. This study used the SPSS method by testing validity, reliability, normality test, simple regression analysis, and determination r test. This study had 4.5 respondents. From the calculation results obtained $r = 0.288$ which shows each statement item for the variables listed is able to measure the desired variable. In the Asymp.Sig (2-tailed) normality test, the significance of $0.067 > 0.05$ is known, so it can be concluded that the residual value is normally distributed. The conclusion of the study has an 89% good impact on the success of the project.

Keywords : *Human Resources, Project Success, Reconstruction Supervision*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia kesehatan dan kekuatan yang diberikan oleh Tuhan. Sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep” yang menjadi salah satu persyaratan menyelesaikan studi Teknik Sipil Universitas Fajar.

Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya saya sampaikan kepada semua pihak yang meberikan bimbingan beserta bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Olehnya pada kesempatan ini saya menyampaikan secara khusus terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua tercinta saya, Cinta pertama dan panutanku yang telah mendidik penulis dengan cinta dan kasih sayang, selalu ikhlas mendoakan, memberikan petunjuk, dukungan moril dan materil yang tak ternilai, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi mama dan papa harus selalu ada dalam perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more more and more.*
2. Rektor Universitas Fajar, Bapak Mulyadi Hamid, SE.,M.Si.
3. Dekan Fakultas Teknik Universitas Fajar, Ibu Prof. Dr. Ir. Erniati, ST.,MT.
4. Ketua Program Studi Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Fajar, Ibu Fatmawaty Rachim, S.T.,MT.
5. Bapak Asri Mulya Setiawan, ST.,MT. Selaku pembimbing I dan Ibu Fatmawaty Rachim, ST.,MT. Selaku pembimbing II. Terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, kritik, saran motivasi dan selalu meluangkan waktunya di sela kesibukan sampai terselesaikannya Tugas Akhir ini. Menjadi salah satu dari anak bimbingan Bapak dan Ibu adalah nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan.

6. Kepada yang terkasih dan tercinta, Agnesia Melinda Inna, Otta Nimpa, Gloria Jeanni Natasya Inna, Januaris Berkat Nimpa, Dwikaniya Janitra Nimpa. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini terimakasih atas semangat doa, dukungan, dan cinta yang tidak penulis dapatkan dimanapun.
7. Yoel Susanto, Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada saya dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal kata lelah dan menyerah dalam segala hal untuk meraih apa yang menjadi impian saya terimakasih telah menjadi sosok rumah yang selalu ada dan menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis.
8. Sahabat saya, Andi Sri Wahyuni yang saya banggakan selalu setia mendukung apa yang selama ini penulis hadapi dan selalu menemani di saat-saat saya butuhkan. Nur Azizah, yang telah memberi motivasi, support, saran terbaik dan semangat kepada penulis serta selalu setia mendengarkan curahan hati penulis dalam pengerjaan skripsi.
9. Teman-teman Teknik Sipil 2019
10. Teman-teman KKN Desa Umpungeng
11. *I just wanna say thank you for my self*

Dengan hal ini kritik dan saran yang tentunya sangat dibutuhkan unttuk membantu membangun dan menyempurnakan Tugas Akhir ini demi bertambahnya ilmu bagi penyusun Tugas Akhir ini tentunya. Demikianlah sepatah kata dari penulis, Semoga segala bantuan tersebut mendapatkan berkat dan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa..

Makassar, 23 November 2023

Penyusun

Grace Jeanna Nita Inna

192012102

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
PERNYATAAN ORISINALITAS	II
ABSTRAK.....	III
ABSTRACT	V
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
DAFTAR NOTASI.....	XIV
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
I.1 Latar Belakang	1
I.2 Rumusan Masalah.....	2
I.3 Tujuan Penelitian.....	3
I.4 Batasan Masalah.....	3
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
II.1 Pengertian Manajemen	5
II.2 Sumber Daya Manusia.....	6
II.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
II.4 Proyek Konstruksi	10
II.4.2 Konstruksi	13
II.5 Keberhasilan Proyek.....	14
II.6 Skala Likert	16
II.7 Populasi dan Sampel	17
II.9 Penelitian Terdahulu.....	19
BAB III.....	20
METODOLOGI PENELITIAN.....	20
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	20

III.2 Jenis dan Sumber Data	20
III.3 Metode Pengambilan Data	21
III.4 Uji Instrumen	22
III.6 Instrumen Penelitian.....	25
III.7 Bagan Alur Penelitian	27
BAB IV	28
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
IV.1 Gambaran Umum.....	28
IV.2 Pelaksanaan Pengambilan Data	28
IV.3 Responden Penelitian	29
IV. 5 Pengelompokkan dan Klasifikasi Data Tiap Variabel	37
IV.6 Analisis Regresi Sederhana	47
IV.7 Uji Determinasi R Square	48
IV. 8 Uji t	48
BAB V.....	51
PENUTUP	51
V.1 Kesimpulan.....	51
IV.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Gambar 4. 2 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Usia	31
Gambar 4. 3 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	32
Gambar 4. 4 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	34
Gambar 4. 5 Diagram Jawaban Responden yang Memilih Sangat Setuju.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian.....	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	29
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	32
Tabel 4. 5 Nilai Validitas Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Proyek	34
Tabel 4. 6 Nilai Realibilitas Sumber Daya Manusia	35
Tabel 4. 7 Nilai Uji Realibilitas keberhasilan Proyek.....	36
Tabel 4. 8 Nilai Uji Normalitas	36
Tabel 4. 9 Nilai Uji Heteroskedastisitas.....	37
Tabel 4. 11 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Sumber Daya Manusia	37
Tabel 4. 12 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 1	39
Tabel 4. 13 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 2	40
Tabel 4. 14 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 3	40
Tabel 4. 15 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 4	40
Tabel 4. 16 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 5	41
Tabel 4. 17 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 6	41
Tabel 4. 18 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 7	42
Tabel 4. 19 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 8	42
Tabel 4. 20 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 9	42
Tabel 4. 21 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 10	43
Tabel 4. 22 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 11	43
Tabel 4. 23 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Keberhasilan Proyek	44
Tabel 4. 24 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 1	45
Tabel 4. 25 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 2	46
Tabel 4. 26 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 3	46
Tabel 4. 27 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 4	46
Tabel 4. 28 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan5	47

Tabel 4. 29 Hasil Analisis Regresi Sederhana	47
Tabel 4. 30 Hasil Uji Determinasi R Square	48
Tabel 4. 31 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	55
LAMPIRAN B.....	57
LAMPIRAN C.....	60
LAMPIRAN D	62

DAFTAR NOTASI

SPSS	= Statistical Program for Social Science
SDM	= Sumber Daya Manusia
STS	= Sangat Tidak Setuju
TS	= Tidak Setuju
N	= Netral
S	= Setuju
SS	= Sangat Setuju

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dengan berkembangnya era globalisasi, hampir semua aspek mengalami perkembangan yang cepat dan persaingan yang ketat. Ini juga berlaku dalam industri jasa konstruksi yang menghadapi persaingan yang semakin sengit. Agar dapat meraih peluang, para pengusaha di sektor jasa konstruksi perlu meningkatkan kualitas layanan guna membangun kepercayaan masyarakat. Beberapa strategi untuk bersaing di pasar konstruksi meliputi memiliki peralatan yang memadai sesuai spesifikasi, memiliki sumber daya berkualitas tinggi, dan yang paling penting adalah memiliki tim yang kompeten sebagai pendorong perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia yang handal menjadi faktor penentu, karena tanpa kontribusi mereka, bahkan peralatan dan material terbaik sekalipun tidak akan menghasilkan kualitas yang baik.

Sumber daya manusia memegang peran paling krusial dalam sebuah perusahaan konstruksi; tidak dapat dipisahkan. Perusahaan konstruksi menghadapi beragam kendala dan faktor kompleks seperti biaya, kualitas, dan keselamatan. Di dunia konstruksi, berbagai pihak dengan keahlian berbeda terlibat dalam prosesnya. Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran sentral dalam kelangsungan perusahaan, karena berkaitan dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas. Jika hal ini terbengkalai, dapat mengganggu operasional perusahaan konstruksi. Kunci kesuksesan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan konstruksi adalah kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam pelaksanaannya, perusahaan konstruksi sangat bergantung pada tenaga kerja manusia. (Parboteeah and Cullen, 2018). Penyedia jasa konstruksi saat ini saling berkompetisi untuk memberikan kualitas terbaik dalam pelayanannya.

SDM proyek di lapangan (tukang dan buruh bangunan) identik dengan pekerjaan sector keras. Ekonomi merupakan faktor yang sering menjadi latar belakang pekerja bangunan mengambil pekerjaan tersebut. sehingga para pekerja bangunan mayoritas berasal dari kalangan kelas bawah (Melati et al., 2011).

Pekerjaan konstruksi yang relatif berat, serta faktor-faktor seperti kedisiplinan, inisiatif, motivasi kerja, kemampuan, sarana, dan lainnya dapat memengaruhi kinerja SDM secara langsung dan berpengaruh terhadap keberhasilan proyek konstruksi. Kinerja SDM di sektor konstruksi (pekerja lapangan), sangat menentukan kinerja proyek. Pengelolaan SDM yang baik salah satunya yaitu memiliki jumlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan proyek sehingga dapat mencapai tujuan proyek berupa keberhasilan dalam penyelesaian proyek, memiliki mutu yang sesuai dengan spesifikasi yang ada pada kontrak, dan biaya yang dikeluarkan tidak melebihi biaya yang sudah ditetapkan dalam kontrak.

International Journal of Human Resource Management (2017) menemukan bahwa motivasi dan komitmen anggota tim proyek berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan proyek. Studi ini menekankan pentingnya memberikan insentif yang tepat dan lingkungan kerja yang positif untuk menjaga motivasi dan komitmen anggota tim proyek.

Keberhasilan suatu proyek konstruksi tidak bisa lepas dari pengambilan keputusan berdasarkan analisa dan tindakan koreksi terhadap berbagai faktor resiko dari akibat kendala yang dihadapi selama pelaksanaan proyek berlangsung. Baik resiko yang telah diperhitungkan maupun yang belum terduga selama pelaksanaan proyek, Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah proyek. Keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dari anggota tim proyek dapat mempengaruhi seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan proyek dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengangkat judul tugas akhir yaitu **“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis bahas diatas, rumusan masalah yang diangkat dalam Tugas Akhir ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap keberhasilan proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep?
2. Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia pada proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian pada penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui apakah ada pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep.
2. Mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia pada proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep.

I.4 Batasan Masalah

Agar ulasan yang dicoba dalam riset lebih terencana, peneliti membatasi permasalahan yang dibahas dalam riset ini mencakup aspek-aspek sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada proyek pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep
2. Ruang lingkup manajemen proyek hanya meneliti tentang pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matojeng –

Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep

3. Penelitian dilakukan antara awal jam kerja sampai akhir jam kerja 08.00 sampai jam 17.00
4. Responden Penelitian ini dilakukan pada Tim Kontraktor, konsultan dan Pekerja proyek proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep.
5. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner
6. Data diolah menggunakan SPSS 25
7. Jumlah sampel penelitian sebanyak 45 orang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu yang dibutuhkan oleh setiap jenis kegiatan atau aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu proses terpadu dimana sebagai bagian dari organisasi dilibatkan dalam memelihara, mengembalikan, mengendalikan dan menyelesaikan program-program yang semua diarahkan pada sasaran yang telah ditetapkan dan berjalan secara terus menerus. (Mursyidah Mukhnas 2010)

Terdapat enam komponen utama yang tercakup dalam fungsi manajemen, yakni:

1. Manusia (Man): Merupakan tenaga kerja yang diperlukan dalam proses kerja untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.
2. Uang (Money): Ketersediaan dana memiliki dampak pada pelaksanaan fungsi manajemen, baik untuk membeli material, bahan baku, dan sebagainya.
3. Bahan (Materials): Keberadaan bahan baku diperlukan dalam proses produksi yang nantinya diolah oleh tenaga kerja.
4. Mesin (Machines): Mengingat adanya kemungkinan kesalahan manusia, penggunaan mesin menjadi penting untuk mengurangi kesalahan tersebut, dan juga mempercepat proses produksi.
5. Metode (Methods): Ini melibatkan pengorganisasian tugas-tugas dalam setiap pekerjaan, memastikan bahwa setiap orang memiliki tugasnya sendiri dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama.
6. Pasar (Market): Melibatkan upaya pemasaran produk sehingga proses produksi dapat terus berjalan dan menghasilkan keuntungan dari produk yang dihasilkan.

Penerapan manajemen dilakukan dalam rangka memilih strategi dengan efektif dan efisien, mengevaluasi proses kerja, mengidentifikasi serta mengurangi risiko dan ancaman, dan sebagainya. Manajemen yang efektif adalah kinerja manajemen yang mampu mengorganisir dan memimpin kegiatan perusahaan atau proyek dari awal hingga mencapai tujuan akhir dengan cara yang efisien dan

komitmen yang kuat

II.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya (Mila Badriyah 2015). sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Edy Sutrisno 2016)

Secara keseluruhan, para ahli mendefinisikan sumber daya manusia sebagai individu atau kelompok individu yang bekerja untuk organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) terdiri dari para profesional yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek dengan hasil maksimal, yaitu sesuai dengan anggaran biaya, mutu yang diharapkan, dan waktu yang telah ditetapkan.

Aspek-aspek sumber daya manusia mencakup:

a. Kompetensi Kerja

Kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, baik di lingkungan organisasi maupun instansi pemerintah atau swasta. Kemampuan ini merupakan faktor pokok, di mana setiap individu harus memiliki tingkat kompetensi yang memadai, yang terkait dengan karakteristik kerja mereka. Indikator-indikator yang memengaruhi kompetensi, seperti dijelaskan oleh Sudipta (2015), melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pendorong bagi para pekerja untuk memberikan kontribusi sebaik mungkin demi mencapai keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan mereka. Pandangan ini sesuai dengan teori motivasi Maslow (2010). Teori Maslow mengidentifikasi lima tingkat kebutuhan manusia: fisiologis, keamanan, pengakuan, hubungan sosial, dan

aktualisasi diri.

c. **Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja adalah indikator yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pekerja bersikap setia terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Ini tercermin dalam kesediaan pekerja untuk mendukung serta membela organisasi, baik dalam maupun luar pekerjaan, terhadap pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja mencakup keterlibatan pekerja, tanggung jawab, pengabdian, dan integritas.

d. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku individu yang menunjukkan patuh, ketaatan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap waktu, peraturan perusahaan, norma perilaku dalam pekerjaan, dan aturan lainnya yang berlaku dalam perusahaan.

Secara keseluruhan, elemen-elemen ini membentuk komponen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam organisasi atau proyek, dan menggarisbawahi komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama

II.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

II.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu strategi pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada (Winarti, 2018). Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia fokus pada faktor manusia sebagai elemen produksi utama yang terlibat dalam seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam perusahaan; tanpa keberadaan mereka, elemen produksi lainnya tidak dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran manusia dalam pencapaian tujuan organisasi memiliki signifikansi yang besar (Dewi, Sudipta, dan Setyowati, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan melalui serangkaian langkah

yang dimulai dari rekrutmen, yang melibatkan perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan untuk menentukan tugas dan posisi yang sesuai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta mengelola situasi yang terkait dengan pensiun dan penghentian kerja. Untuk meningkatkan kualitas perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus diarahkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih dalam mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia (Artini, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2017:3-4), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan dalam mengelola aspek-aspek manusia berdasarkan tiga prinsip inti:

1. Sumber daya manusia adalah aset berharga dan penting bagi organisasi/perusahaan karena kesuksesan organisasi bergantung pada kontribusi manusia.
2. Kesuksesan dapat tercapai melalui hubungan yang saling menguntungkan antara kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berhubungan dengan aspek manusia di perusahaan.
3. Budaya dan nilai-nilai organisasi serta perilaku manajerial yang terbentuk dari budaya tersebut memiliki dampak besar terhadap hasil yang dicapai.

Dengan merangkum beberapa pandangan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran sentral dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam setiap tahap, mulai dari perencanaan hingga pengakhiran, dengan tujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif

II.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2015:8), maksud dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi: MSDM memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan yang optimal terhadap sumber daya manusia. Hal ini ditempuh dengan memastikan bahwa organisasi memiliki pegawai yang

berkualitas dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Mengembangkan dan Memelihara Sumber Daya Manusia Berkualitas: MSDM bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kualitas melalui penyediaan pelatihan, pengembangan, dan pembinaan bagi para karyawan. Ini akan memberi kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan membantu mereka menghadapi tugas dan tanggung jawab yang lebih kompleks.
3. Meningkatkan Motivasi dan Kesejahteraan Karyawan: MSDM bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan dengan cara menjamin kondisi kerja yang aman dan nyaman. Upaya ini melibatkan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang memadai, serta penggajian yang sejajar dengan kinerja individu.
4. Meningkatkan Hubungan Karyawan-Manajemen: MSDM bertujuan untuk memperbaiki hubungan antara karyawan dan manajemen melalui manajemen hubungan industrial yang baik serta pendirian komunikasi yang efisien. Pendekatan ini akan membantu dalam mengatasi isu-isu di lingkungan kerja dan mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan

Menurut Rivai, (2004) Berbicara mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, kita bisa merangkumnya dengan cara berikut, yang sejalan dengan fungsi manajemen umum:

1. Perencanaan (Planning): Seperti dalam manajemen umum, perencanaan juga menjadi bagian krusial dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagi manajer SDM, perencanaan melibatkan menetapkan program-program perusahaan yang akan mendukung pencapaian tujuan. Manajer SDM berpartisipasi aktif dalam proses ini dengan penerapan keahlian khusus mereka dalam sumber daya manusia.
2. Pengorganisasian (Organizing): Setelah langkah-langkah yang akan diambil diputuskan, struktur organisasi perlu dibangun untuk

melaksanakannya. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Manajer SDM bertugas menyusun organisasi ini dengan merancang hubungan antara tugas-tugas, personalia, dan aspek fisik. Karena kerumitan dalam menghubungkan berbagai jabatan, manajer SDM sering diminta memberikan saran terkait organisasi secara keseluruhan.

3. Pengarahan (Directing): Setelah perencanaan dan pengorganisasian dilakukan, tahap selanjutnya adalah menjalankan tugas tersebut. Fungsi pengarahan atau pengendalian ini penting untuk mendorong kinerja yang efektif. Namun, memerintahkan orang lain untuk bekerja dengan efektif bisa menjadi tugas yang kompleks, dengan tingkat kesulitan yang bervariasi.
4. Pengendalian (Controlling): Fungsi terakhir dalam manajemen adalah pengawasan, yang melibatkan pemantauan dan perbandingan antara pelaksanaan dengan rencana. Jika terjadi penyimpangan, perbaikan atau penyesuaian rencana bisa dilakukan. Pengendalian mengatur aktivitas sesuai rencana sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebagai dasar tujuan organisasi.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, terdapat pula aspek yang berkaitan dengan alokasi dan kebutuhan SDM selama berlangsungnya proyek. Agar masalah-masalah kompleks dapat dihindari, perencanaan SDM dilakukan melalui pembentukan struktur organisasi proyek sebelumnya. Langkah-langkah staffing SDM, deskripsi pekerjaan, perhitungan beban kerja, penjelasan wewenang dan tanggung jawab, serta tujuan proyek menjadi dasar perencanaan SDM (Fatmawaty Rachim, 2022).

II.4 Proyek Konstruksi

II.4.1 Proyek

Proyek dapat dijelaskan sebagai suatu kegiatan dengan durasi terbatas yang bersifat sementara, di mana sumber daya tertentu dialokasikan untuk menghasilkan produk dengan tingkat kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Soeharto, 1999). Sebagai contoh, proyek pembangunan konstruksi yang berlangsung dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Tujuan

utama dari pelaksanaan proyek adalah memberikan kepuasan kepada pelanggan, karena proyek direalisasikan berdasarkan ide dan keinginan pemilik proyek, yang juga memberikan peluang usaha bagi pemilik atau pelaksana proyek.

Berdasarkan pendapat Soeharto (1999), beberapa ciri khas proyek antara lain:

- a. Memiliki tujuan yang terfokus pada pencapaian hasil tertentu seperti produk akhir atau hasil kerja (output).
- b. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan proses penentuan anggaran, jangka waktu, dan standar mutu yang harus dipenuhi.
- c. Sifatnya bersifat sementara, artinya memiliki batasan waktu terkait dengan penyelesaian tugas. Dimulai dan diakhiri dengan titik yang jelas.
- d. Tidak berulang-ulang, bersifat nonrutin. Jenis dan intensitas kegiatan yang dilakukan tidak konstan dan berubah seiring berjalannya proyek.

Dengan demikian, proyek diartikan sebagai serangkaian aktivitas terbatas yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu, yang dijalankan dalam waktu terbatas dengan alokasi sumber daya yang ditentukan

Menurut Soeharto (1999), berdasarkan kegiatan utamanya, proyek dapat dikelompokkan menjadi 7 kategori, yakni:

- a. Proyek Engineering – Konstruksi: Jenis proyek ini melibatkan langkah-langkah seperti kajian kelayakan, perencanaan desain teknik, pengadaan bahan, dan proses konstruksi. Contoh proyek dalam kategori ini mencakup pembangunan jembatan, pelabuhan, jalan raya, dan fasilitas industri.
- b. Proyek Engineering – Manufaktur: Proyek dalam kategori ini melibatkan tahapan desain teknik, pengadaan material, proses manufaktur, perakitan, uji coba fungsi, dan pengoperasian produk akhir. Contohnya termasuk pembuatan boiler, generator listrik, peralatan pabrik, dan kendaraan.
- c. Proyek Penelitian dan Pengembangan: Jenis proyek ini bertujuan untuk melakukan penelitian dan pengembangan guna

menghasilkan produk tertentu. Proses dalam proyek ini seringkali mengalami perubahan-perubahan.

- d. **Proyek Pelayanan Manajemen:** Proyek ini tidak menghasilkan produk fisik, tetapi berfokus pada penyusunan laporan akhir. Isi laporan bisa termasuk merancang sistem informasi manajemen (perangkat lunak atau keras), merancang program efisiensi dan penghematan, serta melakukan diversifikasi seperti penggabungan dan akuisisi.
- e. **Proyek Kapital:** Kategori ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari pembebasan lahan, persiapan lokasi, pembelian material dan peralatan, manufaktur, hingga konstruksi fasilitas produksi.
- f. **Proyek Radio Telekomunikasi:** Proyek ini melibatkan langkah-langkah seperti survei lokasi, penentuan frekuensi, desain teknik sistem, manufaktur peralatan telekomunikasi, transportasi peralatan ke lokasi, pemasangan repeater dan peralatan.
- g. **Proyek Konservasi Bio Diversity:** Jenis proyek ini terkait dengan upaya pelestarian lingkungan. Komponen utamanya mencakup penyusunan dan pelaksanaan program penyuluhan, survei biologis dan sosio-ekonomi, penetapan area terlindungi, zona buffer, dan area terdekat, pendirian zona buffer dan area terdekat melalui reboisasi, agroforestri, pelestarian tanah, serta pengembangan komunitas seperti pembangunan jalan dan jembatan

Dalam setiap proyek, terdapat tiga tujuan spesifik yang ditekankan, yang disebut juga sebagai triple constraint. Triple constraint mengacu pada upaya untuk mencapai tiga batasan yang esensial, yaitu kepatuhan terhadap waktu yang telah ditetapkan (time), pengendalian biaya yang telah dianggarkan (cost), dan pemenuhan standar mutu yang diinginkan (quality).

- a. Kepatuhan terhadap waktu berarti proyek harus diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.
- b. Pengendalian biaya mengartikan bahwa proyek tidak boleh melebihi anggaran yang telah ditentukan.

- c. Pemenuhan standar mutu mengindikasikan bahwa hasil kerja proyek harus sesuai dengan harapan dan persyaratan yang diajukan oleh pemilik proyek (owner)

II.4.2 Konstruksi

Asal kata "konstruksi" berasal dari bahasa Belanda, yaitu kata "Constructie," yang memiliki makna struktur atau konstruksi. Konstruksi dapat diartikan sebagai proses membangun atau mendirikan suatu bangunan dengan menggunakan teknik tertentu. Konstruksi terbagi menjadi beberapa jenis, termasuk:

- a. Konstruksi Gedung: Jenis konstruksi ini bertugas membangun bangunan fasilitas umum, seperti institusi, lembaga pendidikan, dan tempat rekreasi.
- b. Konstruksi Teknik atau Jalan: Jenis konstruksi ini bertanggung jawab atas proyek pembangunan seperti penggalian, perkerasan jalan, drainase, pemasangan pipa besar, bendungan, serta infrastruktur transportasi lainnya.
- c. Konstruksi Industri: Konstruksi industri ini melibatkan proyek di sektor industri seperti kilang minyak, industri berat, dan lain-lain.

Pelaksanaan konstruksi bukanlah suatu hal yang sembarangan. Terdapat serangkaian tahapan pekerjaan dalam konstruksi, termasuk:

- a. Tahap Perencanaan: Tahap ini meliputi berbagai kegiatan seperti studi kelayakan proyek, penetapan desain, dan pengaturan anggaran.
- b. Tahap Perancangan: Pada tahap ini, dokumen-dokumen disusun dan desain akhir ditentukan.
- c. Tahap Pengadaan atau Pelelangan: Langkah ini mencakup pengadaan konsultan, pengawas, dan aspek lain yang diperlukan.
- d. Tahap Pelaksanaan: Pada tahap ini, konstruksi dilaksanakan berdasarkan desain yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, konstruksi merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan, perancangan, pengadaan, dan pelaksanaan yang teratur untuk membangun berbagai jenis bangunan dan fasilitas.

II.5 Keberhasilan Proyek

Menurut Ward et al. (1991) dan Kagioglou et al. (2001), pendekatan tradisional untuk mengevaluasi prestasi suatu proyek diukur dengan tiga indikator utama, yaitu biaya, waktu, dan kualitas. Toor dan Ogunlana (2010) menyatakan bahwa ketiga indikator ini merupakan dasar kriteria keberhasilan proyek dan membentuk apa yang disebut sebagai "segitiga besi." Kumaraswamy dan Thorpe (1996) menambahkan bahwa indikator keberhasilan proyek juga mencakup kepuasan konsumen, kepuasan tim proyek, alih teknologi, aspek lingkungan, serta kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor-faktor yang menyumbang pada keberhasilan proyek dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu pengendalian biaya dan jadwal, manajemen mutu, dan pengelolaan sumber daya (Soeharto, 1999).

Terdapat beberapa persepsi mengenai keberhasilan proyek:

1. Definisi keberhasilan proyek atau sukses proyek adalah pencapaian semua tujuan yang diharapkan, pemenuhan semua persyaratan proyek, dan alokasi sumber daya yang memadai untuk memenuhi semua kebutuhan (Tuman, 1986).
2. Definisi keberhasilan proyek saat ini dapat dibedakan menjadi faktor primer dan faktor sekunder, yang mencakup hal-hal berikut:
 - a. Faktor primer melibatkan: Penyelesaian proyek sesuai jadwal, sesuai anggaran, dan dengan kualitas yang diinginkan.
 - b. Faktor sekunder melibatkan: Penerimaan positif dari pemilik proyek, serta izin untuk menggunakan namanya sebagai referensi (Kerzner, 2000).
3. Definisi keberhasilan proyek adalah hasil yang melampaui ekspektasi atau kondisi yang dianggap normal dalam hal biaya, waktu, kualitas, keselamatan, dan kepuasan lainnya. Keberhasilan proyek diakui ketika proyek diselesaikan di bawah anggaran yang ditentukan, menunjukkan produktivitas konstruksi yang unggul, mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia, serta mencapai kinerja keselamatan yang lebih baik daripada rata-rata atau proyek yang standar (Ashley et.al, 1987).

4. Kinerja keberhasilan proyek dapat diukur dengan mempertimbangkan berbagai kriteria, termasuk biaya, mutu, waktu, kepuasan pemilik proyek, kepuasan perencana, kepuasan kontraktor, kelengkapan fungsional, dan variasi proyek (Chan et al, 2004).
5. Keberhasilan proyek merujuk pada hasil yang melebihi harapan dan sesuatu yang dianggap normal dalam hal biaya, mutu, waktu, keamanan, dan kepuasan berbagai pihak terkait (Ashley, 1987)

Kriteria Keberhasilan Proyek:

1. Biaya Setiap proyek bergantung pada aspek biaya atau anggaran. Sejumlah peneliti mengidentifikasi biaya sebagai indikator keberhasilan yang sangat krusial, di mana penyusunan rencana anggaran biaya dan estimasi biaya yang akurat diakui sebagai faktor yang berkontribusi pada keberhasilan (Ahadzie et al, 2007).
2. Kualitas/Mutu Kualitas, baik dalam konteks produk maupun proses, dianggap sebagai kriteria keberhasilan proyek oleh berbagai peneliti. Ada yang menyebutnya sebagai kinerja kualitas, yang dianggap signifikan dalam proyek-proyek besar (Hughes et al. 2004). Di samping itu, beberapa peneliti menetapkan kualitas produk sebagai kriteria keberhasilan (Paulk et al, 1994). Selain itu, beberapa peneliti menganggap manajemen mutu proses sebagai faktor yang mendukung keberhasilan, karena hal ini berdampak pada pencapaian kriteria lain dan faktor keberhasilan lainnya (Collins dan Baccarini, 2004).
3. Waktu Lebih dari setengah dari 30 referensi menyebutkan waktu sebagai salah satu kriteria keberhasilan utama dalam setiap proyek. Waktu digunakan sebagai ukuran keberhasilan yang sering dijadikan tolak ukur (Cleland dan Gareis, 2006; Dvir et al, 2006).
4. Kepuasan Stakeholder Kepuasan para stakeholder menjadi kriteria keberhasilan yang fundamental dalam proyek (Collins and Baccarini, 2004). Para stakeholder, baik yang internal maupun eksternal seperti pemilik, kontraktor, manajer, dan lainnya, harus puas dengan hasil akhir proyek (Belout dan Gauvreau, 2004; Westerveld, 2003).

5. Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Dampak Lingkungan (K3L) Selain biaya, waktu, dan mutu, kesehatan, keselamatan kerja, serta dampak lingkungan juga menyertai keberhasilan proyek (Ashley et al, 1987). Memelihara kesehatan, mencegah kecelakaan kerja, dan menjaga dampak positif pada lingkungan baik selama maupun setelah proyek berjalan. Pentingnya aspek K3L menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan proyek. Meskipun keberhasilan dalam biaya, mutu, dan waktu diupayakan maksimal, hal ini tidak bermakna jika aspek keselamatan kerja diabaikan (Husen, 2011).

Tidak ada persentase pasti yang dapat diterapkan secara umum karena keberhasilan proyek dapat diukur dengan berbagai cara. Pemangku kepentingan mungkin memiliki prioritas yang berbeda, dan keberhasilan proyek dapat diartikan secara berbeda oleh berbagai pihak terlibat. Oleh karena itu, penting untuk mendefinisikan kriteria keberhasilan proyek sejak awal dan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam proses ini.

II.6 Skala Likert

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang diterapkan adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5. Sesuai dengan Siregar (2014), skala Likert merupakan alat pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, opini, serta pandangan individu mengenai suatu objek atau fenomena tertentu. Tujuan dari penerapan skala ini adalah memberikan nilai atau skor pada setiap pertanyaan yang diajukan. Dalam skala Likert, respon yang mendukung suatu pernyataan akan diberikan skor tinggi, sementara respon yang kurang mendukung atau tidak mendukung akan diberikan skor lebih rendah.

Pada perkembangannya, seperti yang diungkapkan oleh Suryani dan Hendrayadi (2015), skala Likert telah mengalami variasi dalam bentuknya, salah satunya adalah penggunaan skala Likert dua titik (versi modifikasi). Untuk mengukur variabel Sumber Daya Manusia (X) dan Keberhasilan Proyek (Y), instrumen yang digunakan berupa angket dengan alat pengukuran menggunakan skala Likert. Skala ini dirancang dengan empat kategori alternatif jawaban, yang mencakup:

1. Sangat setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat tidak setuju (STS)

II.7 Populasi dan Sampel

II.7.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok individu yang memiliki karakteristik dan kualitas yang telah ditentukan oleh peneliti. Ciri-ciri, sifat, dan kualitas tersebut disebut sebagai variabel. Populasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu populasi finit dan populasi infinit

II.7.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling (simple random sampling). Menurut Sugiyono (2008), purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Keputusan untuk menggunakan metode purposive sampling didasarkan pada kenyataan bahwa tidak semua sampel dalam penelitian memiliki karakteristik yang sesuai dengan fenomena yang sedang diteliti.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari para pelaku proyek yang terlibat dalam supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep. Jumlah sampel penelitian yang diambil sebanyak 45 orang.

II.8 IBM SPSS Statistics 25

SPSS adalah sebuah perangkat lunak yang digunakan untuk melakukan analisis statistik tingkat lanjut, pengolahan data dengan algoritma pembelajaran mesin, analisis data teks, dan analisis data besar yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform analisis data. SPSS merupakan singkatan dari Statistical Package for the Social Sciences. Aplikasi ini sangat terkenal di kalangan peneliti

dan ahli statistik sebagai alat bantu dalam melakukan perhitungan terkait analisis data. SPSS menyediakan berbagai pustaka untuk perhitungan statistik dengan antarmuka yang interaktif, menjadikannya sebagai perangkat lunak analisis data tingkat lanjut yang paling populer di berbagai lembaga pendidikan, organisasi, dan perusahaan (Advernesia, 2018).

Ada beberapa fitur dasar yang disediakan oleh SPSS, seperti statistik deskriptif, statistik bivariat, regresi linear, pengelompokan, analisis spasial, dan ekstensi R. Dalam penelitian ini, dua fitur dasar yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik bivariat. Statistik deskriptif adalah metode yang berhubungan dengan pengumpulan dan penyajian data guna mendapatkan informasi dari data tersebut. Beberapa contoh statistik deskriptif yang umum digunakan meliputi rata-rata, median, modus, deviasi standar, dan lain sebagainya. Statistik bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel (variabel independen dan variabel dependen). Variabel independen dan variabel dependen merupakan dua komponen penting yang diperlukan oleh peneliti saat melakukan studi. Kedua jenis variabel ini adalah elemen penting dari sebuah penelitian.

Secara sederhana, variabel independen merujuk pada variabel yang mempengaruhi atau memiliki dampak terhadap variabel lainnya. Variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang variasinya memiliki pengaruh pada variabel lain (Azwar Saifuddin). Sementara itu, variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk menilai efek atau dampak dari variabel lainnya

II.9 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Adytya Priya Pratama	2013	Perbandingan Analisis Faktor Keberhasilan Pelaksanaan Proyek Konstruksi Bangunan (Studi Kasus Proyek Pembangunan Super Market Lion Super Indo, Surakarta Dan Semarang Jawa Tengah)	Analisis SWOT	Penyelesaian: menggunakan excavator seperlunya agar meminimalisir pengeluaran karena bahan bakar mahal. Ketiga, tidak maksimalnya kerja excavator pada pekerjaan galian tanah. Penyelesaian: meminimalisir kerusakan pada bucket diakibatkan penggunaan yang tidak sesuai.
2.	Widya Kartika Buddewi Sukindrawati	2020	Aalisis Keberhasilan Proyek Konstruksi Bangunan Gedung Ditinjau Dari Biaya, Waktu, Dan Mutu	metode konsep nilai hasil (earned value concept)	Dari evaluasi waktu pelaksanaan yang erat hubungannya dengan biaya disimpulkan bahwa sistem pelaksanaan pembangunan, dengan cara simultan atau urutan pekerjaan dilaksanakan secara bersamaan, tidak harus menunggu pekerjaan sebelumnya selesai, didapatkan waktu yang lebih pendek dan volume pekerjaan yang dikerjakan lebih cepat dengan demikian biayanya pun semakin efisien.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Tempat dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep.

b. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan akan dilaksanakan selama 1 bulan, mulai dari bulan Mei - Juni 2023.

III.2 Jenis dan Sumber Data

III.2.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif karena fokusnya pada pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Metode penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data sekunder dan menerapkan analisis statistik. Penelitian ini memanfaatkan data dalam bentuk angka atau merubah data berupa teks atau kalimat menjadi format angka. Data yang telah diubah ke dalam bentuk angka kemudian diolah serta dianalisis guna mendapatkan informasi ilmiah yang terkandung di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010, sebagaimana dikutip dalam Effendy, 2018)

III.2.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu

1. Data Primer

Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan serta diproses oleh organisasi atau individu secara langsung dari objek yang diteliti (Suryani dan Hendrayani, 2015). Dalam penelitian ini, data primer merupakan respons yang diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui penggunaan kuesioner dengan jumlah subjek yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada data yang sudah ada dalam bentuk yang telah selesai dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain sebelumnya (Suryani dan

Hendrayadi, 2015). Data tersebut dapat berupa dokumen, arsip, serta informasi yang ditemukan di situs web, serta hasil penelitian kepustakaan dan sumber-sumber dari berbagai instansi terkait.

III.3 Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan yang signifikan dalam proses penelitian. Instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk menghimpun informasi, dan dapat berupa berbagai bentuk seperti daftar periksa, kuisisioner, wawancara, gambar, video, catatan, dan lain sebagainya (Suryani dan Hendrayadi, 2015). Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis berdasarkan landasan teoritis, sehingga menghasilkan hasil yang akurat yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Pendekatan ini melibatkan penyajian daftar pertanyaan tertutup kepada responden yang telah dijumlahkan terlebih dahulu. Tanggapan dari pertanyaan yang telah tertutup ini kemudian dianalisis dan diukur menggunakan skala Likert, yang mencakup pilihan jawaban mulai dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, hingga sangat tidak setuju. Penggunaan kuisisioner merupakan metode pengumpulan data tidak langsung (peneliti tidak langsung berkomunikasi secara langsung dengan responden). Instrumen ini, juga dikenal sebagai angket atau kuisisioner, mengandung daftar pertanyaan yang telah terstruktur dan harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan pandangannya (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:82). Dalam konteks penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi melalui distribusi kuisisioner tertutup, di mana responden hanya perlu memilih dari pilihan jawaban yang telah disediakan.

2. Studi Pustaka

Data yang diperoleh berasal dari buku, jurnal, skripsi, yang terkait dengan topik penelitian dan ditemukan dalam perpustakaan atau di internet. Data ini dianalisis dan digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan kerangka

kerja penelitian.

III.4 Uji Instrumen

Instrumen penelitian yang efektif harus mampu mencakup seluruh keperluan tujuan dan data penelitian. Keandalan atau keterpercayaan penelitian ditentukan oleh keaslian atau ketepatan data; instrumen yang dipilih memiliki peran dalam menjamin keabsahan dan ketepatan data. Uji coba instrumen harus memenuhi dua syarat, yaitu validitas dan reliabilitas, untuk memastikan akurasi dan ketepatan yang tepat.

III.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menilai keabsahan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat secara efektif mencerminkan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2013).

III.4.1 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi atau ketepatan suatu kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan individu terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melakukan uji reliabilitas, digunakan metode statistik Cronbach Alpha dalam perangkat lunak SPSS. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha $>0,60$, sesuai dengan pandangan Gozali seperti yang disebutkan dalam Asmadi, Syairuddin, dan Widodo (2015).

III.5 Analisis Data

Dengan melakukan pengelompokan data, melakukan perhitungan peringkat kuesioner, merangkainya menjadi pola yang teratur, mengidentifikasi mana yang memiliki signifikansi dan mana yang akan menjadi fokus penelitian, serta membuat kesimpulan yang dapat dimengerti dengan mudah, analisis data merupakan proses mengolah dan menghitung informasi yang diperoleh dari hasil kuesioner. Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang dapat diartikan sebagai pendekatan dalam pemecahan masalah yang mengeksplorasi apakah subjek atau objek penelitian sesuai dengan

aturan yang ada dengan menggambarkan situasi saat ini.

III.5.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear. Terdapat beberapa jenis pengujian yang termasuk dalam uji asumsi klasik, antara lain: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang masing-masing pengujian:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu (residual), memiliki distribusi yang normal. Dalam konteks ini, penting untuk memeriksa apakah nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi apakah residual memiliki distribusi normal, yaitu dengan menggunakan analisis grafik serta uji statistik seperti uji t dan F. Uji asumsi klasik ini sangatlah penting karena uji t dan F pada analisis regresi memerlukan asumsi bahwa nilai residual memiliki distribusi normal (Gozali, 2013).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terjadi perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Homoskedastisitas merujuk pada kondisi di mana varian residual tetap konsisten di semua tingkat prediksi, sementara heteroskedastisitas mengacu pada variasi yang tidak konstan. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki homoskedastisitas, atau dengan kata lain, tidak mengalami heteroskedastisitas. Berbagai metode dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, salah satunya adalah melalui grafik plot yang menggambarkan hubungan antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual (SRESID) (Ghozali, 2013)

III.5.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Interaksi antara variabel yang tergantung (dependent; respon; Y) dan satu atau lebih variabel yang bebas (independent; prediktor; X) dijelaskan dengan metode statistik yang dikenal sebagai regresi linier. Kasus regresi linier yang

sederhana terjadi saat hanya ada satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Regresi linier berganda terjadi bila terdapat $Kd = r^2 \times 100\%$ lebih banyak variabel bebas. Analisis regresi melayani setidaknya tiga tujuan: mendefinisikan fenomena data atau contoh yang diperiksa, melakukan pemeriksaan jaminan kualitas, dan membuat prediksi. Dengan membuat model matematis hubungan antar variabel, regresi dapat menjelaskan fenomena data.

Melalui penggunaan model regresi yang dikembangkan, regresi juga dapat dimanfaatkan untuk mengendalikan (control) suatu kasus atau objek yang diamati. Selain itu, prediksi untuk variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi. Ide regresi, bagaimanapun, membatasi jangkauan data dari variabel independen yang dapat digunakan untuk membuat prediksi.

Melalui analisis regresi, estimasi nilai variabel bebas dapat dilakukan dengan lebih presisi. Regresi linier merujuk pada jenis regresi di mana variabel bebas (variabel x) hanya memiliki pangkat satu. Dalam konteks regresi linier sederhana, yang melibatkan hanya dua variabel (variabel x dan y), persamaan regresi linier yang menggambarkan hubungan antara variabel X dan Y adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi / slop

Menurut Setyawan (2010), regresi linier sederhana adalah suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Dasar dari regresi ini melibatkan penelusuran dan analisis terkait dengan upaya menjawab pertanyaan mengenai dampak yang paling signifikan dari satu variabel X terhadap variabel Y. Penting bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki keterkaitan yang memiliki landasan teoritis atau dukungan empiris yang kuat, sehingga penggunaannya dapat

dijustificasi dengan benar.

III.5.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Analisis Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Sumber Daya Manusia (X1) terhadap variabel Keberhasilan Proyek (Y) signifikan atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan Uji T

1. Jika nilai sig < 0,05 , atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai sig > 0,05 , atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

III.5.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah proses pengumpulan, pengorganisasian, dan penguraian data untuk menghasilkan gambaran atau deskripsi yang akurat tentang masalah yang dihadapi.

III.5.5 Uji R Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengestimasi jumlah variasi total dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara berbagai variabel dapat dijelaskan. Menurut Santoso dan Ashari (2005), koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menilai sejauh mana perubahan atau variasi dalam satu variabel dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dalam variabel lainnya.

III.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sarana atau alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena yang tengah diteliti. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana serangkaian pertanyaan atau pernyataan diberikan kepada responden untuk dijawab (Suryani dan Hendrayadi, 2015).

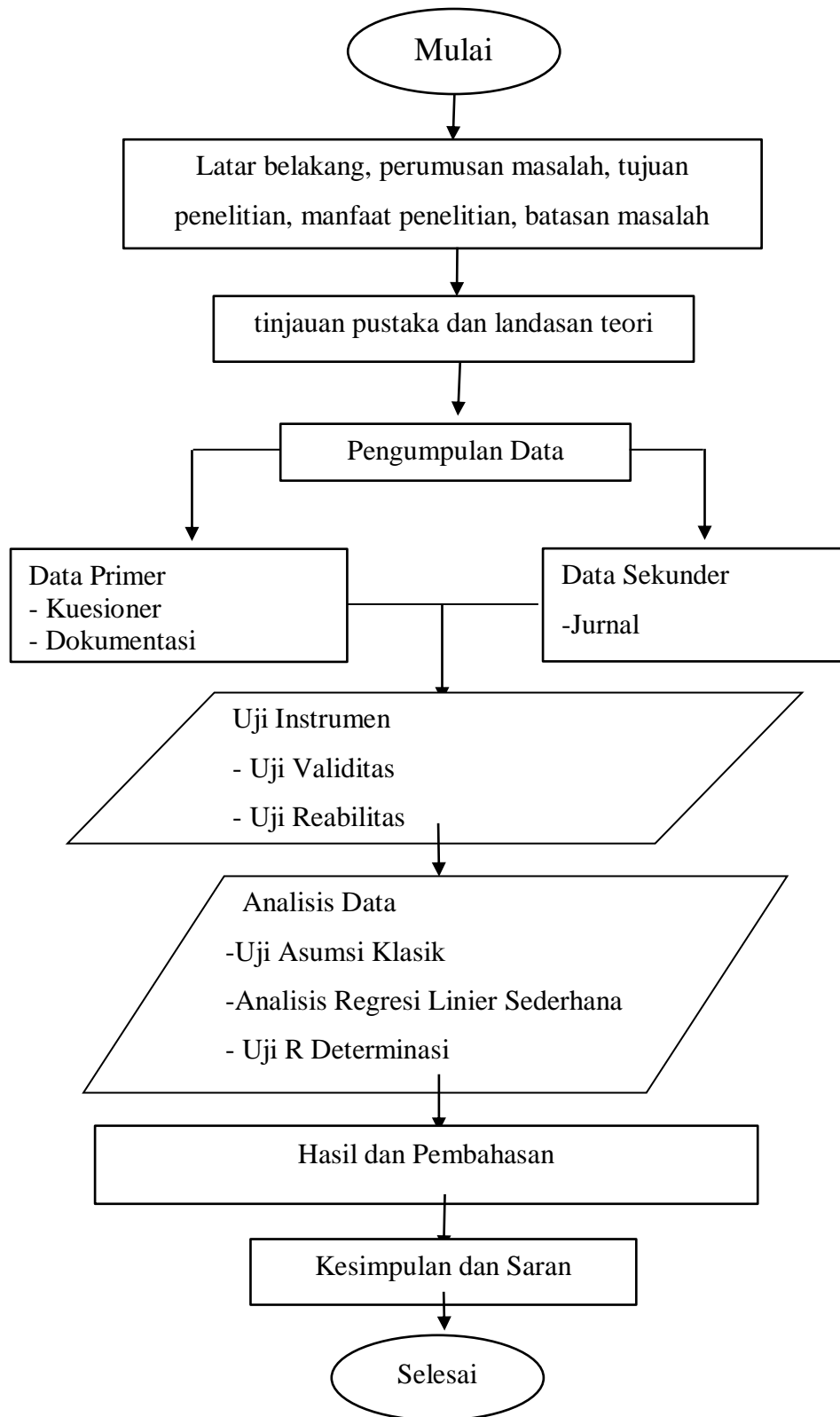
Dalam penelitian ini, berikut adalah variabel dan indikator yang

digunakan. Data ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Devenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Sumber Daya Manusia (X)	SDM adalah suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi Kerja 2. Motivasi kerja 3. Loyalitas Kerja 4. Disiplin Kerja 5. Leadership 6. Kerja Sama 7. Tanggung Jawab 	Skala Likert 1-5
2	Keberhasilan (Y)	Keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu pelaksanaan 2. Kualitas hasil pekerjaan 3. Biaya pelaksanaan 	Skala Likert 1-5

III.7 Bagan Alur Penelitian



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum

Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan, yang berada di Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi – Selatan, dimana kegiatan ini untuk menunjang suatu program dari pemerintahan terkhusus pada kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat bidang sumber daya air. Dimana, ini bertujuan sebagai prasarana bagi masyarakat agar lebih nyaman menggunakan akses jalan. Yang diberikan kepercayaan oleh pemerintah untuk melaksanakan pembangunan proyek tersebut yaitu PT. Indra Cipta Dimensi.

Nama Perusahaan : PT. Indra Cipta Dimensi
Bidang Usaha : Konsultan
Alamat : Jl. Letjen Hertasning C-1
Telepon : 085242055846
Direktris : Yuvita

IV.2 Pelaksanaan Pengambilan Data

Penelitian ini diawali dengan mendistribusikan kuesioner kepada subjek penelitian. Subjek penelitian ini mencakup individu yang terlibat dalam pelaksanaan proyek konstruksi yang menjadi fokus penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada proyek konstruksi yang sedang berjalan yaitu **Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep**. Kuisisioner disebar di lokasi pengerjaan pengerjaan dan rampung dalam 1 minggu.

Kuisisioner yang disebar terdiri dari 16 item pertanyaan. Kuisisioner dikembangkan dari dari 2 (dua) variabel Sumber Daya Manusia dan keberhasilan proyek. Kuisisioner dibuat dengan menguatkan kuisisioner skala likert yang di modifikasi dengan 5 pilihan jawaban yakni SS (Sangat setuju), S (Setuju), N (Netral) TS (Tidak Setuju) STS (Sangat Tidak Setuju).

Data yang diperoleh dari hasil wawancara observasi lapangan dan studi kepustakaan peneliti melakukan observasi pada manajemen Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang –

Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep. Adapun sampel penelitian atau subjek yang mengisi kuisisioner yakni, pelaksana lapangan, konsultan, Operator excavator, Flag man, Mandor pemasangan batu, Tukang Batu, tukang besi.

IV.3 Responden Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

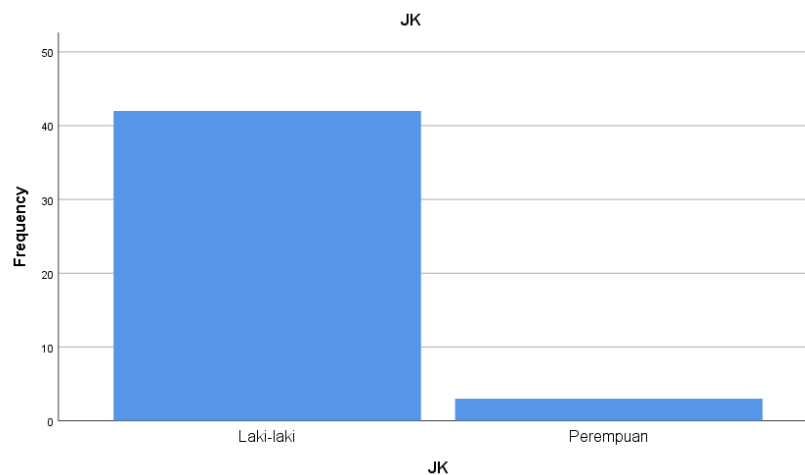
Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin dimaksudkan untuk mengetahui jenis kelamin responden. Adapun rincian dari jenis kelamin pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	42	93,30%
2	Perempuan	3	6,70%
Total		45	100%

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Dari data yang tertera dalam Tabel 4.1, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas dari responden yang terlibat dalam Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Pangkep – Matojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep adalah laki-laki. Berdasarkan diagram tersebut, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki mencapai 42 orang, sementara perempuan hanya berjumlah 3 orang



Gambar 4. 1 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden

dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 42 responden.

4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tujuan dari pengkategorian berdasarkan usia adalah untuk mengidentifikasi kelompok usia dari responden atau karyawan yang terlibat. Berikut adalah data tentang rentang usia responden dalam penelitian ini:

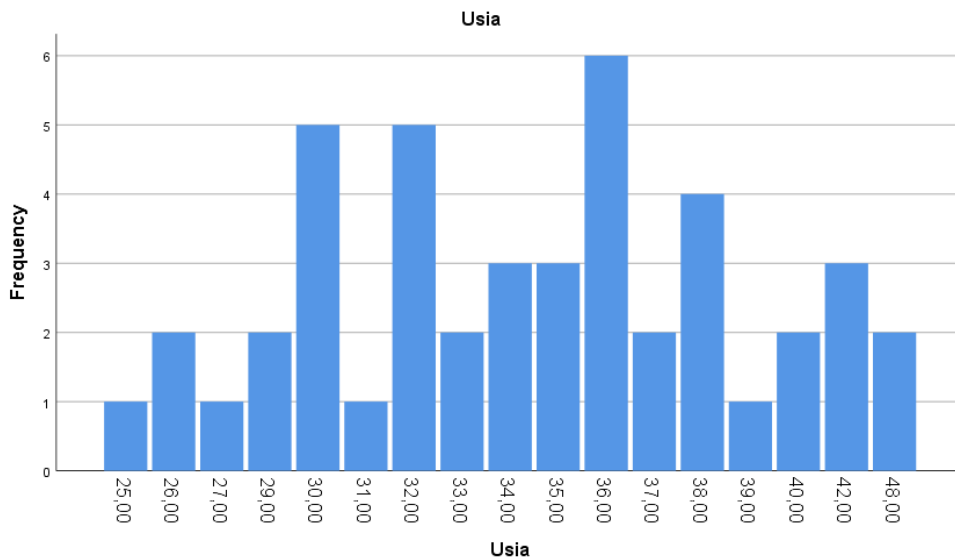
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25	1	2,20%
2	26	2	4,40%
3	27	1	2,20%
4	29	2	4,40%
5	30	5	11,10%
6	31	1	2,20%
7	32	5	11,10%
8	33	2	4,40%
9	34	3	6,70%
10	35	3	6,70%
11	36	6	13,30%
12	37	2	4,40%
13	38	4	8,90%
14	39	1	2,20%
15	40	2	4,40%
16	42	3	6,70%
17	48	2	4,40%
Total		45	100%

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 25 tahun sebanyak 1 responden, usia 26 tahun sebanyak 2 responden, usia 27 tahun sebanyak 1 responden, usia 29 tahun sebanyak 2 responden, usia 30 tahun sebanyak 5 responden, usia 31 tahun sebanyak 1 responden, usia 32 tahun sebanyak 5 responden, usia 33 tahun sebanyak 2 responden, usia 34 tahun sebanyak 3 responden, usia 35 tahun sebanyak 3 responden, usia 36 tahun sebanyak 6 responden, usia 37 tahun sebanyak 2 responden, usia 38 tahun sebanyak 1 responden, usia 39 tahun sebanyak 1 responden, usia 40 tahun

sebanyak 2 responden, usia 42 tahun sebanyak 3 responden, dan usia 48 tahun sebanyak 2 responden.



Gambar 4. 2 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 36 tahun merupakan responden yang mengisi kuesioner paling banyak dengan 6 responden dari total 45 responden.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir dimaksudkan untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan terakhir dari responden. Berikut ini adalah rincian tingkat pendidikan terakhir dari responden dalam penelitian ini:

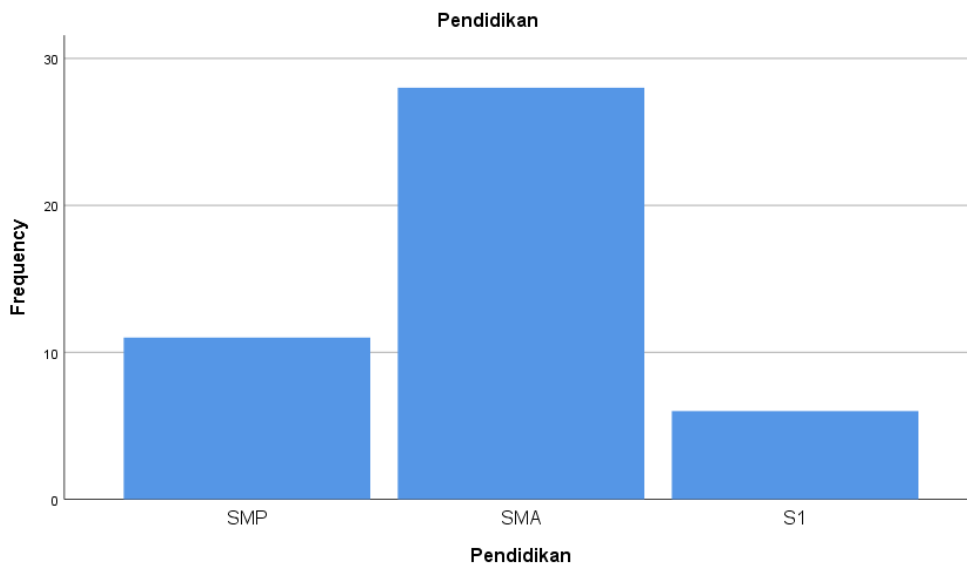
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Presentase
1	SMP	11	24,4%
2	SMA	28	62,2%
3	S1	6	13,3%
Total		45	100%

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan hasil 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden Sebagian besar menyelesaikan pendidikannya pada tingkat SMA dengan total 28 responden kemudian dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 11 responden dan dengan

tingkat pendidikan S1 berjumlah 6 responden.



Gambar 4. 3 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan SMA merupakan responden yang mengisi kuesioner paling banyak dengan 28 responden dari total 45 responden.

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pemisahan berdasarkan jenis pengalaman kerja dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang berapa lama responden telah memiliki pengalaman kerja. Berikut ini adalah rincian mengenai tahun-tahun pengalaman kerja dari responden dalam penelitian ini:

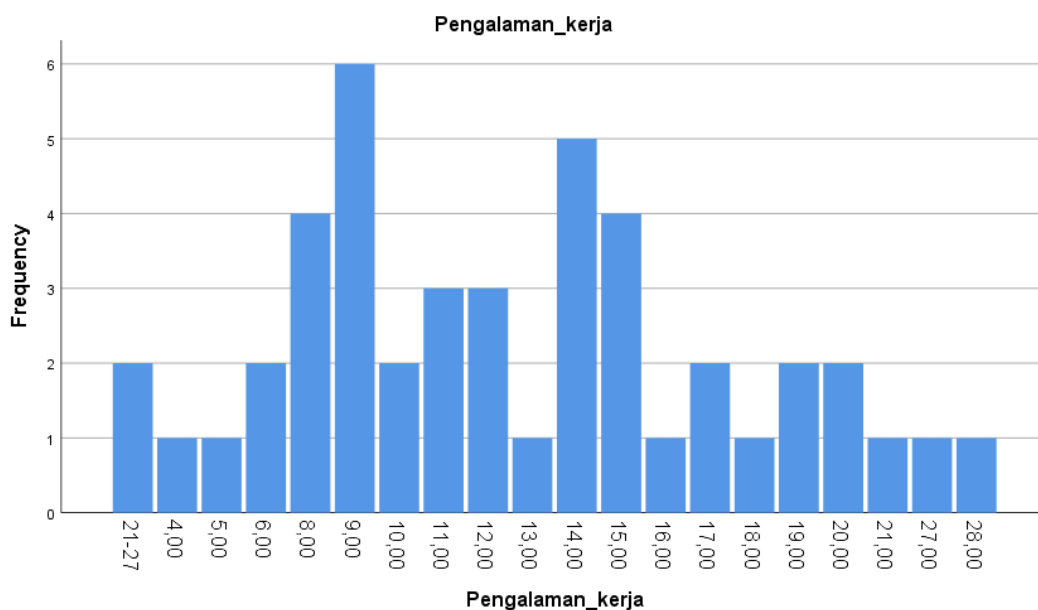
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman kerja	Jumlah	Persen
1	3 tahun	2	4,4
2	4 tahun	1	2,2
3	5 tahun	1	2,2
4	6 tahun	2	4,4
5	8 tahun	4	8,9
6	9 tahun	6	13,3
7	10 tahun	2	4,4
8	11 tahun	3	6,7
9	12 tahun	3	6,7
10	13 tahun	1	2,2

No	Pengalaman kerja	Jumlah	Persen
11	14 tahun	5	11,1
12	15 tahun	4	8,9
13	16 tahun	1	2,2
14	17 tahun	2	4,4
15	18 tahun	1	2,2
16	19 tahun	2	4,4
17	20 tahun	2	4,4
18	21 tahun	1	2,2
19	27 tahun	1	2,2
10	28 tahun	1	2,2
Total		45	100

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dengan pengalaman kerja 3 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 4 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 5 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 6 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 8 tahun sebanyak 4 responden, pengalaman kerja 9 tahun sebanyak 6 responden, pengalaman kerja 10 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 10 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 11 tahun sebanyak 3 responden, pengalaman kerja 12 tahun sebanyak 3 responden, pengalaman kerja 13 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 14 tahun sebanyak 5 responden, pengalaman kerja 15 tahun sebanyak 4 responden, pengalaman kerja 16 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 17 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 18 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 19 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 20 tahun sebanyak 2 responden, pengalaman kerja 21 tahun sebanyak 1 responden, pengalaman kerja 27 tahun sebanyak 1 responden, dan pengalaman kerja 28 tahun sebanyak 1 responden.



Gambar 4. 4 Diagram Presentase Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dengan pengalaman kerja 9 tahun merupakan responden yang mengisi kuesioner paling banyak dengan 6 responden dari total 45 responden.

IV.4 Analisis dan Olah Data Statistik

IV.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS statistic 25.

a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Nilai Validitas Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Proyek

No	Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	Sumber Daya Manusia (X)	X.1	0,33	0,288	Valid
		X.2	0,624	0,288	Valid
		X.3	0,335	0,288	Valid
		X.4	0,76	0,288	Valid
		X.5	0,473	0,288	Valid
		X.6	0,44	0,288	Valid
		X.7	0,602	0,288	Valid

No	Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
		X.8	0,622	0,288	Valid
		X.9	0,472	0,288	Valid
		X.10	0,717	0,288	Valid
		X.11	0,571	0,288	Valid
2	Keberhasilan Proyek (Y)	Y.1	0,623	0,288	Valid
		Y.2	0,773	0,288	Valid
		Y.3	0,777	0,288	Valid
		Y.4	0,773	0,288	Valid
		Y5	0,657	0,288	Valid

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.7, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Sumber Daya Manusia (X) dan Keberhasilan Proyek (Y) memiliki nilai r-hitung (*corrected – total correlation*) > r-tabel (0,288), yaitu pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$ dan $n = 45$. Sehingga dapat dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Perhitungan untuk reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pernyataan atau pertanyaan yang benar. Dengan menggunakan satu alat ukur yang hanya digunakan satu kali, dimungkinkan untuk mencari keandalan alat ukur dan menghemat waktu dan biaya. Uji reliabilitas mengevaluasi konsistensi instrumen ketika digunakan dalam penelitian. Jika nilai cronbach alpha lebih besar dari (>) 0,60 atau lebih kecil dari (α) 0,60, maka variabel uji yang diteliti dianggap dapat dipercaya.

1. Realibilitas Sumber Daya Manusia

Tabel 4. 6 Nilai Realibilitas Sumber Daya Manusia

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.8, menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan *reliable* dimana *cronbach's alpha* semua variabel > 0,60, sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan

sebagai alat ukur.

2. Realibilitas Keberhasilan Proyek

Tabel 4. 7 Nilai Uji Realibilitas keberhasilan Proyek

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	5

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa variabel dinyatakan *reliable* dimana *cronbach's alpha* $0,783 > 0,60$, sehingga untuk selanjutnya setiap item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

IV.4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data adalah untuk menguji apakah distribusi variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik dianggap memiliki distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dijalankan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Adapaun hasil uji normalitas yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Nilai Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,24091664
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,122
	Negative	-0,127
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,067 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.10, ditemukan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,067 yang lebih besar dari nilai signifikansi batas 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa distribusi nilai residual cenderung normal..

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang efektif adalah model yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil analisis uji heteroskedastisitas yang telah dianalisis oleh peneliti:

Tabel 4. 9 Nilai Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,431	1,619		-0,266	0,792
	Sumber Daya Manusia	0,038	0,034	0,165	1,098	0,278
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel independen. Hasil ini sesuai dengan pengujian heteroskedastisitas yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,278, yang lebih besar dari 0,05.

IV. 5 Pengelompokkan dan Klasifikasi Data Tiap Variabel

a. Variabel Sumber Daya Manusia (X)

Tabel 4. 10 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan Sumber Daya Manusia	Bobot Penilaian					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
A. Kompetensi Kerja							
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikuti	0	0	1	22	22	45

No	Pernyataan Sumber Daya Manusia	Bobot Penilaian					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
	metode kerja yang telah ditentukan.						
2	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan yang saya miliki.	0	0	2	24	19	45
B. Motivasi Kerja							
3	Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya.	0	0	0	36	9	45
4	Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	0	5	19	15	6	45
C. Disiplin Kerja							
5	Saya memahami dengan baik peraturan dalam bekerja di di proyek	0	1	0	29	15	45
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan pekerjaan	0	0	1	21	23	45
D. Leadership							
7	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan pekerja	1	0	1	28	15	45
8	Pimpinan menuntut kinerja yang terbaik dari pekerja.	0	0	7	25	13	45
E. Loyalitas Kerja							

No	Pernyataan Sumber Daya Manusia	Bobot Penilaian					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
9	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya dalam bekerja	0	0	0	20	25	45
F. Kerja Sama							
10	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh team kerja	0	0	4	19	22	45
G. Tanggung Jawab							
11	Saya mampu menyelesaikan tepat waktu pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	0	0	19	26	45
Total		1	6	35	258	195	45

Sumber: Hasil Analisis Data

Hasil dari analisis skor yang dikategorikan berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan dalam tabel 4.11, yang dihasilkan melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS. Berikut adalah tampilan hasilnya:

Tabel 4. 11 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 1

		X.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	22	48,9	48,9	51,1
	Sangat_Setuju	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui pada pernyataan nomor 1 sebanyak

22 orang (48%) memilih Sangat Setuju (SS), 22 orang memilih Setuju (S), dan 1 orang yang Netral (N).

Tabel 4. 12 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 2

		X.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,4	4,4	4,4
	Setuju	24	53,3	53,3	57,8
	Sangat_Setuju	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.13 pada pernyataan nomor 2 sebanyak 2 orang memilih Netral (N), 24 orang memilih Setuju (S) dan 19 orang (42%) memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 13 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 3

		X.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	80,0	80,0	80,0
	Sangat_Setuju	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.14 pernyataan nomor 3 responden memilih Setuju (S) sebanyak 36 orang, 9 orang (20%) memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 14 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 4

		X.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak_Setuju	5	11,1	11,1	11,1
	Netral	19	42,2	42,2	53,3
	Setuju	15	33,3	33,3	86,7
	Sangat_Setuju	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.14 pernyataan nomor 4 sebanyak 5 orang memilih Tidak Setuju (TS), 19 orang memilih Netral (N), 15 orang memilih Setuju (S) dan 6 orang (13%) memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 15 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 5

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak_Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	29	64,4	64,4	66,7
	Sangat_Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.16 pernyataan nomor 5 diketahui sebanyak 1 orang memilih Tidak Setuju (TS), sebanyak 29 orang memilih Setuju (S) dan 15 orang (33%) memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 16 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 6

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,2	2,2	2,2
	Setuju	21	46,7	46,7	48,9
	Sangat_Setuju	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.17 pada pernyataan nomor 6 sebanyak 21 orang memilih Setuju (S), kemudian 23 orang (51%) memilih Sangat Setuju (SS) dan 1 orang memilih Netral (N).

Tabel 4. 17 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 7

X.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat_Tidak_Setuju	1	2,2	2,2	2,2
	Netral	1	2,2	2,2	4,4
	Setuju	28	62,2	62,2	66,7
	Sangat_Setuju	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.18 pada pernyataan nomor 7 sebanyak 28 orang memilih Setuju (S), kemudian 15 orang (33%) memilih Sangat Setuju (SS), 1 orang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) dan 1 orang memilih Netral (N).

Tabel 4. 18 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 8

X.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15,6	15,6	15,6
	Setuju	25	55,6	55,6	71,1
	Sangat_Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.19 pada pernyataan nomor 8 sebanyak 25 orang memilih Setuju (S), kemudian 13 orang (28%) memilih Sangat Setuju (SS) dan 7 orang memilih Netral (N).

Tabel 4. 19 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 9

X.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	44,4	44,4	44,4
	Sangat_Setuju	25	55,6	55,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.20 pada pernyataan nomor 9 sebanyak 20 orang memilih Setuju (S), dan 25 orang (55%) memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 20 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 10

		X.10			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	8,9	8,9	8,9
	Setuju	19	42,2	42,2	51,1
	Sangat_Setuju	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

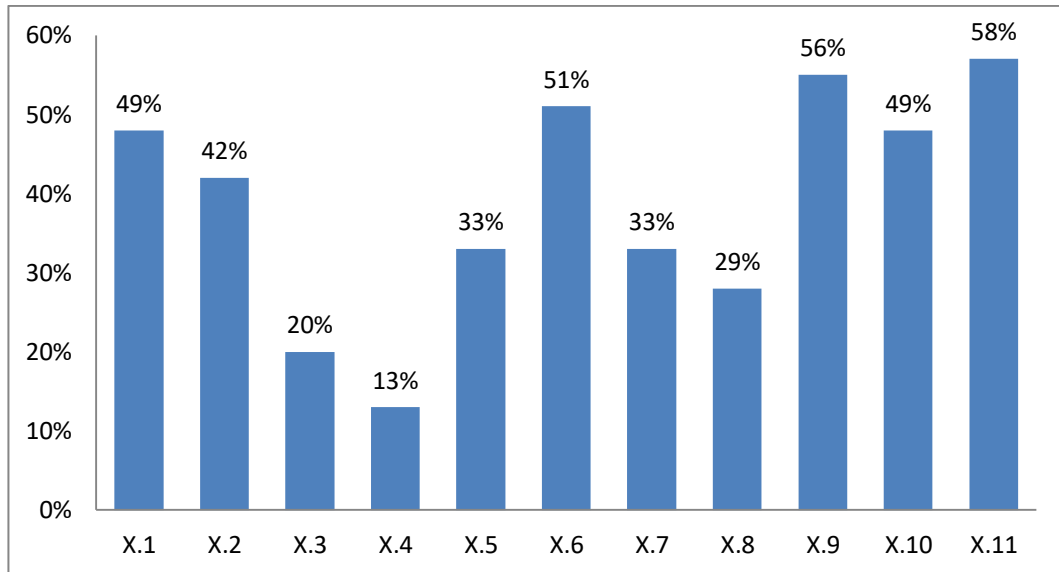
Berdasarkan tabel 4.21 pada pernyataan nomor 10 sebanyak 19 orang memilih Setuju (S), kemudian 22 orang memilih Sangat Setuju (SS) (48%) dan 4 orang memilih Netral (N).

Tabel 4. 21 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 11

		X.11			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	42,2	42,2	42,2
	Sangat_Setuju	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.22 pada pernyataan terakhir, sebanyak 26 orang (57%) memilih Sangat Setuju (SS) dan 19 orang memilih Setuju (S). Berikut disajikan presentase jawaban responden yang memilih sangat setuju di setiap item pernyataan.



Gambar 4. 5 Diagram Jawaban Responden yang Memilih Sangat Setuju

Dari analisis Presentase poin semua responden, faktor yang paling dominan mempengaruhi sumber daya pada proyek supervisi rekonstruksi jalan ruas Pangkep – Matojeng – Tondongkura - Kali Genrang – batas Kabupaten Maros di Kabupaten Pangkep adalah item pernyataan 11 yaitu faktor tanggung jawab dengan hasil presentase jumlah 58%

b. Variabel Keberhasilan Proyek

Tabel 4. 22 Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Keberhasilan Proyek

No	Pernyataan Keberhasilan Proyek	Bobot Penilaian					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1	Proyek ini memiliki kualitas yang baik	0	0	3	21	21	45
2	Proyek ini mengimplementasikan proses dan praktik terbaik dalam setiap tahapannya untuk memastikan kualitas yang konsisten dan optimal	0	0	0	16	29	45
3	Waktu penyelesaian proyek ini sesuai dengan estimasi waktu yang telah ditetapkan	0	0	0	25	20	45

No	Pernyataan Keberhasilan Proyek	Bobot Penilaian					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
4	Pengalaman dan pengetahuan tim proyek dalam manajemen waktu berkontribusi pada penyelesaian proyek tepat waktu dan efisien.	0	0	0	16	29	45
5	Diterapkan peluang penghematan biaya tanpa mengorbankan kualitas dan tujuan proyek	0	0	7	25	13	45
Total		0	0	10	103	112	

Sumber: Hasil analisis data

Hasil analisis persentase respons dari responden berdasarkan klasifikasi skor yang dihasilkan diperlihatkan dalam Tabel 4.23 yang telah diolah melalui perangkat lunak SPSS, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4. 23 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 1

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,7	6,7	6,7
	Setuju	21	46,7	46,7	53,3
	Sangat_Setuju	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui pada pernyataan nomor 1 sebanyak 21 orang memilih Setuju (S), 21 orang memilih Sangat Setuju (SS) dan 3 orang memilih Netral (N).

Tabel 4. 24 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 2

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	35,6	35,6	35,6
	Sangat_Setuju	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Pada pernyataan nomor 2 sebanyak 21 orang memilih Setuju (S), 29 orang memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 25 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 3

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	55,6	55,6	55,6
	Sangat_Setuju	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Pernyataan nomor 3 responden memilih Setuju (S) sebanyak 25 orang, 19 orang memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 26 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan 4

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	35,6	35,6	35,6
	Sangat_Setuju	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Pada pernyataan nomor 4 sebanyak 16 orang memilih Setuju (S), 29 orang memilih Sangat Setuju (SS).

Tabel 4. 27 Klasifikasi Skor Responden Pernyataan5

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	15,6	15,6	15,6
	Setuju	25	55,6	55,6	71,1
	Sangat_Setuju	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Dan Pada pernyataan terakhir sebanyak 25 orang memilih Setuju (S), 13 orang memilih Sangat Setuju (SS) dan 7 orang memilih Netral (N)

IV.6 Analisis Regresi Sederhana

Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami dampak variabel bebas, yaitu sumber daya manusia, terhadap variabel terikat, yaitu keberhasilan proyek. Dengan menghitung regresi menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil analisis mengenai pengaruh sumber daya manusia terhadap keberhasilan proyek adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,705	3,126		2,465	0,018
	Sumber Daya Manusia	0,308	0,066	0,58	4,672	0

a. Dependent Variable: Keberhasilan Proyek

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap suatu variabel berdasarkan analisis regresi linier sederhana dapat ditentukan dari tabel di atas. Persamaan regresi linier sederhana biasanya mengambil bentuk umum berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,705 + 0,308X$$

Kalimat berikut dapat menyatakan persamaan diatas

1. Konstanta (a) = 7,705 menunjukkan konstanta dimana jika variabel sumber daya manusia = 0 maka keberhasilan proyek akan tetap sebesar 7,705
2. Koefisien regresi X nilainya sebesar 0,308 artinya apabila terjadi peningkatan variabel sumber daya manusia setiap satuan maka keberhasilan proyek juga akan meningkat 0,308.

IV.7 Uji Determinasi R Square

Tabel 4. 29 Hasil Uji Determinasi R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,944 ^a	0,89	0,888	0,4034	1,843
a. Predictors: (Constant), x					
b. Dependent Variable: y					

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

R Square, yang juga dikenal sebagai koefisien determinasi, mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Ini merupakan rasio efek bersama dari variabel independen pada nilai variabel dependen, dan nilainya berkisar antara 0 hingga 1. R Square digunakan untuk mengukur seberapa besar dampak berbagai variabel independen tersembunyi pada variabel dependen. Oleh karena itu, dari hasil uji R yang dihitung, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,890. Ini mengindikasikan bahwa 89% variasi dalam variabel dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diuji.

IV. 8 Uji t

Uji t adalah metode pengujian hipotesis dalam analisis regresi linear yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh parsial (individual) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. 30 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,705	3,126		2,465	0,018
	Sumber Daya Manusia	0,308	0,066	0,58	4,672	0

a. Dependent Variable: Keberhasilan Proyek

Sumber: Output SPSS Statistich 25 pada Juni 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.31 menunjukkan bahwa :

- Berdasarkan tingkat signifikansi: berdasarkan data pada tabel koefisien, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa variabel sumber daya manusia (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Keberhasilan Proyek (Y).
- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai thitung sebesar 4,672 > ttabel 2,014 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya manusia (X) berpengaruh terhadap Variabel Keberhasilan Proyek (Y)

IV.9 Pembahasan

1. Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data variabel Sumber Daya Manusia diperoleh paling banyak menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 91% atau 40 orang, dan 8% atau 5 orang diantaranya memilih Netral dan Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju. Maka Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Keberhasilan Proyek serta kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan nilai 89%. Melalui berbagai prosedur pengujian, termasuk pengujian validitas dan uji hipotesis determinasi R, serta uji t telah ditentukan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang baik terhadap Keberhasilan Proyek. Ini menunjukkan hubungan antara sumber daya manusia dan keberhasilan proyek dalam membangun proyek. Dari analisis Presentase poin semua

responden, faktor yang paling dominan mempengaruhi sumber daya manusia terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – m atojeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep adalah faktor tanggung jawab dengan hasil presentase 58%.

2. Persamaan regresi linier sederhana biasanya mengambil bentuk umum berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,705 + 0,308X$$

Kalimat berikut dapat menyatakan persamaan diatas

1. Konstanta (a) = 7,705 menunjukkan konstanta dimana jika variabel sumber daya manusia = 0 maka keberhasilan proyek akan tetap sebesar 7,705
2. Koefisien regresi X nilainya sebesar 0,308 artinya apabila terjadi peningkatan variabel sumber daya manusia setiap satuan maka keberhasilan proyek juga akan meningkat 0,308.

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan berikut dapat ditarik dari rumusan masalah dan temuan penelitian

1. Pada hasil jawaban responden dalam variabel Sumber Daya Manusia diperoleh paling banyak menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebesar 91% atau 40 orang, dan 8% atau 5 orang diantaranya memilih Netral dan Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju. Maka Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Keberhasilan Proyek serta kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan nilai 89%. Melalui berbagai prosedur pengujian, termasuk pengujian validitas dan uji hipotesis determinasi R, telah ditentukan bahwa sumber daya manusia memiliki pengaruh yang baik terhadap Keberhasilan Proyek. Ini menunjukkan hubungan antara sumber daya manusia dan keberhasilan proyek dalam membangun proyek.
2. Dari analisis presentase poin semua responden, faktor yang paling dominan mempengaruhi sumber daya manusia terhadap Keberhasilan Proyek Supervisi Rekonstruksi Jalan Ruas Kabupaten Pangkep – Matjeng – Tondong Kura Kali Genrang – Batas Kabupaten Maros Di Kabupaten Pangkep adalah faktor tanggung jawab dengan hasil presentase 58%.

IV.2 Saran

Dalam proyek konstruksi, keberhasilan proyek dipengaruhi oleh sumber daya manusia oleh karena itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Studi ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai titik awal bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian tambahan serta bahan bacaan untuk memperluas pemahaman mereka tentang studi yang berkaitan dengan dampak sumber daya manusia terhadap keberhasilan proyek dalam proyek konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta
- Abrar, Husen.,2011. *Manajemen Proyek : Perencanaan, Penjadwalan, dan Pengendalian Proyek*. Yogyakarta : Andi.
- Advernesia. (2018). *Pengertian Dan Cara Kerja Algoritma k-Nearest Neighbors (KKN)*. Retrived February 15, 2018, from <https://www.advernesia.com/blog/data-science/pengertian-data-dan-cara-kerja-algoritma-k-nearest-neighbours-kkn/>
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah,Mila.(2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Buku Cetakan ke Dua.Bandung: Pustaka Setia.
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gauzali Saydam, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta*.
- Karisma, Nada. (2020).*Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan? Lifepack*. <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Kurniawan, A. W. Dan Z. Puspitaningtyas. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Muhammad, Fadel. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja (Studi Kasus Pada Pembangunan Jalan Ka Lintas Makassar ParePare Km 32+600 S/D 36+600 Antara Maros – Barru)*. Universitas Bosowa.Makassar.Sulawesi Selatan.
- Mukhnas, Mursyidah, (2010). *Analisis Manajemen Penyelesaian Proyek Pada CV. Tuah Sungai Jantan Bangkinang*

- Rachim, Fatmawaty. (2022), *Manajemen Proyek. Makassar :Fakultas Teknik Universitas Fajar*
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.*
- Robbins, Stephen P. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, Jakarta*
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju*
- Siagian. (2015). *Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, 135030201111152, 1–12.*
- Siregar. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana.*
- Soeharto, Iman. (1999). *Manajemen Proyek (Dari Konseptual Sampai Operasional) Jilid 1 Edisi Kedua. Jakarta : Erlangga*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta*
- Suryani dan Hendrayadi, (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Isla., Jakarta: Prenada Media*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Mitra Wacana Media. Jakarta*
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO*

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN A

Sumber Daya Manusia (X)											Total X	Keberhasilan Proyek (Y)					Total Y
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	3	19
4	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	39	3	4	4	4	3	18
4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	40	3	4	4	4	3	18
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	53	5	4	4	4	4	21
5	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	39	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	44	4	4	5	4	4	21
4	4	4	3	2	5	4	4	5	5	4	44	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	46	4	5	5	5	4	23
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	48	4	5	4	5	3	21
4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	45	5	5	5	5	4	24
4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	47	5	5	4	5	4	23
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	50	5	5	4	5	4	23
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	49	5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	50	4	4	4	4	5	21
3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	44	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	49	4	5	5	5	5	24
5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	49	4	4	4	4	5	21
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	45	4	5	5	5	5	24
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	48	5	5	5	5	4	24
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	25
5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	47	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	50	4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	50	4	5	4	5	5	23
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	51	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	49	4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	44	5	5	5	5	3	23
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46	5	5	5	5	4	24
5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	48	4	5	4	5	4	22
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	25
5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	48	4	5	4	5	3	21
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48	5	5	4	5	4	23
5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	44	4	4	4	4	4	20

Sumber Daya Manusia (X)											Total X	Keberhasilan Proyek (Y)					Total Y
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	48	5	5	5	5	4	24
5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	49	5	5	5	5	4	24
4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	40	3	5	4	5	3	20
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	46	4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	49	5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	45	4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	48	4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	51	4	5	5	5	4	23
4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN B
OUTOPUT IBMSPSS 25

Validitas Sumber Daya Manusia

Correlations													
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total_X
X.1	Pearson Correlation	1	,437**	-,0123	0,178	,348	0,131	-,0008	0,013	-,0055	0,038	0,072	,330
	Sig. (2-tailed)		0,003	0,420	0,241	0,019	0,391	0,960	0,935	0,719	0,804	0,638	0,027
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.2	Pearson Correlation	,437**	1	0,156	0,258	,341**	0,265	0,213	0,223	0,201	,435**	,330*	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,003		0,306	0,087	0,022	0,078	0,160	0,141	0,186	0,003	0,027	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
.3	Pearson Correlation	-,0123	0,156	1	,362*	-,0057	-,0143	0,221	,323*	0,112	0,206	0,090	,335*
	Sig. (2-tailed)	0,420	0,306		0,015	0,709	0,347	0,145	0,030	0,465	0,174	0,557	0,024
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.4	Pearson Correlation	0,178	0,258	,362*	1	0,162	0,202	,463**	,596**	0,249	,488**	,329*	,760**
	Sig. (2-tailed)	0,241	0,087	0,015		0,288	0,183	0,001	0,000	0,100	0,001	0,027	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.5	Pearson Correlation	,348	,341**	-,0057	0,162	1	,468**	0,045	-,0101	0,213	0,224	,347*	,473**
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,022	0,709	0,288		0,001	0,771	0,508	0,159	0,138	0,020	0,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.6	Pearson Correlation	0,131	0,265	-,0143	0,202	,468**	1	0,094	0,004	,311*	,330*	0,024	,440**
	Sig. (2-tailed)	0,391	0,078	0,347	0,183	0,001		0,537	0,978	0,037	0,027	0,876	0,003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.7	Pearson Correlation	-,0008	0,213	0,221	,463**	0,045	0,094	1	,557**	0,120	,371*	,297*	,602**
	Sig. (2-tailed)	0,960	0,160	0,145	0,001	0,771	0,537		0,000	0,432	0,012	0,048	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X.8	Pearson Correlation	0,013	0,223	,323*	,596**	-0,101	0,004	,557**	1	0,251	,347*	,312*	,622**
	Sig. (2-tailed)	0,935	0,141	0,030	0,000	0,508	0,978	0,000		0,096	0,019	0,037	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.9	Pearson Correlation	-0,055	0,201	0,112	0,249	0,213	,311*	0,120	0,251	1	,346*	0,231	,472**
	Sig. (2-tailed)	0,719	0,186	0,465	0,100	0,159	0,037	0,432	0,096		0,020	0,126	0,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.10	Pearson Correlation	0,038	,435**	0,206	,488**	0,224	,330*	,371*	,347*	,346*	1	,459**	,717**
	Sig. (2-tailed)	0,804	0,003	0,174	0,001	0,138	0,027	0,012	0,019	0,020		0,002	0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X.11	Pearson Correlation	0,072	,330*	0,090	,329*	,347*	0,024	,297*	,312*	0,231	,459**	1	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,638	0,027	0,557	0,027	0,020	0,876	0,048	0,037	0,126	0,002		0,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X	Pearson Correlation	,330*	,624**	,335*	,760**	,473*	,440**	,602**	,622**	,472**	,717**	,571**	1
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,000	0,024	0,000	0,001	0,003	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Validitas Keberhasilan Proyek

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	0,182	,366*	0,182	,367*	,623**
	Sig. (2-tailed)		0,231	0,013	0,231	0,013	0
	N	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	0,182	1	,571**	1,000**	0,223	,773**
	Sig. (2-tailed)	0,231		0	0	0,141	0
	N	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	,366*	,571**	1	,571**	,365*	,777**

	Sig. (2-tailed)	0,013	0		0	0,014	0
	N	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	0,182	1,000**	,571**	1	0,223	,773**
	Sig. (2-tailed)	0,231	0	0		0,141	0
	N	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	,367*	0,223	,365*	0,223	1	,657**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,141	0,014	0,141		0
	N	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	,623**	,773**	,777**	,773**	,657**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	45	45	45	45	45	45
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

LAMPIRAN C

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.288	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181

30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Sumber : Eka Nur Kamilah. 2015. repository.upi.edu

LAMPIRAN D
DOKUMENTASI



