

SKRIPSI

**PERBEDAAN KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ANTARA YANG
TELAH TERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI PADA PROYEK-PROYEK KONSTRUKSI DI
KABUPATEN SUMBA - NTT**



Disusun oleh :

**ALEXANDER CH.RESIONA
03.21.009**

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL
MALANG
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PERBEDAAN KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ANTARA
YANG TELAH TERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI PADA PROYEK-PROYEK KONSTRUKSI DI
KABUPATEN SUMBA - NTT**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Sipil

Institut Teknologi Nasional Malang

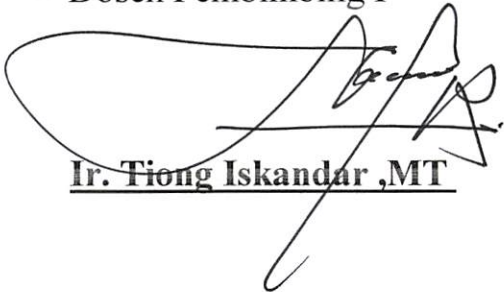
Disusun Oleh :

ALEXANDER CH. RESIONA

03.21.009

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Ir. Tiong Iskandar ,MT

Dosen Pembimbing II



Ir. Deviany Kartika ,MT

Mengetahui,

Ketua Program Studi Teknik Sipil S-1,



Ir.H.Hirijanto ,MT

PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL

FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN

INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL

MALANG

2011

LEMBAR PENGESAHAN

**PERBEDAAN KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ANTARA YANG
TELAH TERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM
TERSERTIFIKASI PADA PROYEK-PROYEK KONSTRUKSI DI
KABUPATEN SUMBA - NTT**

SKRIPSI

Dipertahankan Dihadapan Majelis Penguji Sidang Skripsi

Jenjang Strata Satu (S-1)

Pada Hari : Selasa

Tanggal : 23 Agustus 2011

Dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Teknik

Disusun Oleh :

ALEXANDER CH. RESIONA

03.21.009

Disahkan Oleh :

Ketua



Ir. H. Hirijanto ,MT

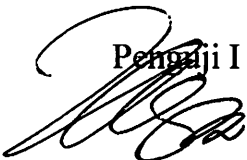
Sekretaris



Lila Ayu Ratna W,ST,MT

Anggota Penguji :

Penguji I



Ir. H. Hirijanto ,MT

Penguji II



Lila Ayu Ratna W,ST,MT

**PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL
MALANG
2011**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ALEXANDER CH. RESIONA

Nim : 03.21.009

Program Studi : Teknik Sipil

Fakultas : Teknik Sipil Dan Perencanaan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya dengan judul :

PERBEDAAN KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ANTARA YANG TELAH TERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM TERSERTIFIKASI PADA PROYEK-PROYEK KONSTRUKSI DI KABUPATEN SUMBA - NTT

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan merupakan duplikat serta tidak mengutip atau menyadur dari hasil karya orang lain kecuali disebutkan sumbernya

Malang, 23 Agustus 2011
Yang Membuat Pernyataan



(Alexander Ch. Resiona)

ABSTRAKSI

“PERBEDAAN KINERJA PEKERJA KONSTRUKSI ANTARA YANG TELAH TERSERTIFIKASI DENGAN YANG BELUM TERSERTIFIKASI PADA PROYEK-PROYEK DI KABUPATEN SUMBA-NTT ”, Alexander Ch.Resiona (0321009), Pembimbing I : Ir. Tiong Iskandar.,MT, Pembimbing II : Ir. Deviany Kartika.,MT .

Kata Kunci : Kinerja pekerja konstruksi, Sertifikasi, Proyek-Proyek Konstruksi

Perusahaan jasa konstruksi di Indonesia secara langsung dalam aktivitas operasionalnya tidak lepas dari persaingan, di mana perusahaan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada pengguna jasa konstruksi pelanggannya. Dalam usaha untuk memenuhi tujuan tersebut maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, memiliki komitmen yang tinggi dan profesional di bidangnya. Salah satu usaha untuk memperoleh pengakuan formal kompetensi tersebut adalah melalui sertifikasi tenaga kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mendeskripsikan kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi pada proyek proyek konstruksi di Kabupatn Sumba-NTT, (2) mendeskripsikan kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi pada proyek proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT, (3) mengetahui perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek proyek konstruksi di Kabupatn Sumba-NTT.

Penelitian ini dilakukan pada Proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT. Kegiatan penelitian yang dilakukan adalah pertama tahap persiapan yaitu *melakukan persiapan atas segala sesuatu yang diperlukan peneliti*. Kedua, tahap pelaksanaan yaitu mulai mengumpulkan informasi maupun data yang digunakan untuk penelitian dan ketiga, tahap pengolahan dan analisis data dengan menggunakan Deskriptif Frequencies dan Independent sample T-Test.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa : (1) Pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi pada proyek proyek konstruksi di Kabupatn Sumba-NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 51,99% sehingga termasuk dalam kriteria cukup, (2) Pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi pada proyek proyek konstruksi di Kabupatn Sumba-NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 76,48% sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. (3) Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi dari analisa uji t test, uji F test, maupun uji regresi pada proyek proyek konstruksi di Kabupatn Sumba-NTT.

Beberapa saran yang dapat diajukan adalah : (1) Diharapkan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi lebih memperhatikan masalah sertifikasi pekerja konstruksi agar tujuan dari pelaksanaan sertifikasi dapat tercapai. (2) Perusahaan sebaiknya lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pekerja konstruksi misalnya melalui pelatihan-pelatihan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada TUHAN YANG MAHA ESA, karena atas berkat-NYA yang dilimpahkan kepada kita semua, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini saya selaku penyusun mengucapkan terima kasih pada pihak yang telah membantu secara langsung maupun yang mendukung pembuatan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini saya sampaikan kepada:

1. Bapak Ir. A. Agus Santoso,MT sebagai dekan FTSP.
2. Bapak Ir. H. Hirijanto,MT sebagai ketua Program Studi Teknik sipil S-1.
3. Bapak Ir. Tiong Iskandar,MT sebagai Dosen Pembimbing I.
4. Ibu Ir. Deviany Kartika,MT sebagai Dosen Pembimbing II.
5. Ayah,ibu, dan seluruh keluarga yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Khususnya kepada Gita yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a.
7. Anak-anak KOSABRA yang banyak membantu menyelesaikan skripsi saya,baik dukungan maupun material ilmu sipil.
8. Rekan-rekan yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini, Khususnya anak-anak sipil 03.

9. Semua rekan-rekan dan sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang juga ikut mendukung dan mendoakan dalam pengerjaan usulan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dan bermanfaat bagi pembaca sekaligus adik-adik yang masih melanjutkan studinya di Institut Teknologi Nasional Malang yang tercinta.

Malang, Agustus 2011

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGSESAHAAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	2
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	7
2.2 Badan Usaha Jasa Konstruksi	8
2.2.1 Badan Usaha.....	8

2.2.2 Jasa Konstruksi	8
2.2.3 Perusahaan Jasa Konstruksi Golongan Kecil.....	9
2.3 Sertifikasi Tenaga Kerja Jasa konstruksi	10
2.3.1 Pengertian,Tujuan dan Pelaksanaan sertifikasi.....	10
2.4 Landasan Hukum Sertifikasi	12
2.5 Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Pekerja konstruksi	15
2.6 Variabel-Variabel yang Terkait Dalam kinerja Karyawan	18
2.7 Defenisi Istilah atau Operasional	19
2.8 Metode Analisis Data.....	20
2.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	20
2.8.2 Uji F	21
2.8.3 Uji T	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	23
3.2 Populasi Dan Sampel	24
3.3 Hipotesis.....	25
3.4 Instrumen Penelitian.....	25
3.5 Alur Penelitian	29
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.7 Analisis Data	30

BAB IV ANALISA DA PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	33
4.2 Hasil Analisis Data Penelitian.....	39
4.3 Mengulas Hasil	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	51
5.2 Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	x
LAMPIRAN	xi

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jabaran Variabel dan Indikator	18
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Pembobotan (Skor/Nilai) Pada Alternatif Jawaban Kuisisioner	28
Tabel 3.3	Kriteria Penilaian Indikator Kinerja Pekerja konstruksi	28
Tabel 4.1	Data Kinerja Pekerja konstruksi yang Belum Tersertifikasi.....	34
Tabel 4.2	Data Kinerja Pekerja konstruksi yang Telah Tersertifikasi	36
Tabel 4.3	Statistic Descriptive	40
Tabel 4.4	Hasil Uji Regresi untuk kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi.	43
Tabel 4.5	Hasil Uji Regresi untuk kinerja pekerja konstruksi yang sudah tersertifikasi	44
Tabel 4.6	Output Uji T-1.....	47
Tabel 4.10	Output Uji T-2.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	32
Gambar 4.1 Persentase Kinerja Pekerja konstruksi yang Belum Tsertifikasi.....	36
Gambar 4.2 Persentase Kinerja Pekerja konstruksi yang Telah Tsertifikasi	38
Gambar 4.3 Perbandingan Kinerja Pekerja konstruksi antara yang Telah Tsertifikasi dan yang Belum Tsertifikasi	39
Gambar 4.4 Output kurva Normal Kinerja pekerja Konstruksi	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis yang semakin kompleks menuntut perusahaan harus dikelola secara profesional melalui pemilihan strategi bisnis dan Sumber daya Manusia (SDM) yang tepat. Kondisi pasar yang kompetitif, mendorong para pebisnis menentukan visi dan misi yang berorientasi pada usaha untuk pencapaian tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Pelayanan jasa konstruksi di Indonesia saat ini masih belum mencapai mutu konstruksi yang baik, ketepatan waktu pelaksanaan dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang ada. Untuk itu, strategi perusahaan harus bersifat lebih kreatif dan inovatif untuk mengantisipasi kompetisi yang kian meningkat. Strategi perusahaan tersebut secara langsung harus mampu memberikan dorongan perusahaan menjadi pemimpin pasar.

Seiring dengan kebutuhan masyarakat, pembangunan gedung dan infrastruktur slamanya akan berjalan. Dalam hal ini jasa konstruksi memegang peranan yang sangat penting terutama dalam pembangunan nasional. Jasa konstruksi merupakan layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi (Peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nomor 11a Tahun 2008).

Tujuan sertifikasi adalah untuk memberikan informasi obyektif kepada para penyedia dan pengguna jasa bahwa tenaga kerja atau badan usaha yang

bersangkutan telah memiliki kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasi tertentu.

Bertitik tolak dari pola pikir tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pekerja konstruksi antara yang belum di sertifikasi dengan yang sudah disertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT sehingga judul penelitian ini sebagai berikut :
“Perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada Proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimanakah kinerja pekerja konstruksi antara yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba – NTT?
2. Adakah perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba – NTT?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja Pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi dan yang telah tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba - NTT?
2. Untuk mengetahui perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba - NTT?

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan dari penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Proyek-proyek konstruksi
 - a. Dapat mengetahui diskripsi kinerja pekerja konstruksi pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba - NTT.
 - b. Dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi kinerja Pekerja konstruksi pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba - NTT.
 - c. Dapat dimanfaatkan sebagai bahan untuk mengevaluasi pelaksanaan sertifikasi keterampilan kerja atau keahlian kerja oleh asosiasi proyek-proyek konstruksi.

2. Bagi Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK)

Memberikan informasi tentang kebutuhan sertifikasi oleh badan usaha jasa konstruksi, pelaksanaan sertifikasi, pengaruh sertifikasi terhadap kinerja Pekerja konstruksi serta hambatan hambatan yang ada dalam pelaksanaan sertifikasi khususnya di wilayah di Kabupaten Sumba - NTT, sehingga diharapkan dari informasi-informasi tersebut dapat memberikan masukan guna perbaikan pelaksanaan sertifikasi di masa yang akan datang.

3. Bagi Institut Teknologi Nasional (ITN)

- a. Sebagai acuan bagi peneliti lain yang berkepentingan untuk mengkaji lebih lanjut tentang permasalahan yang ada dan atau sejenis.
- b. Sebagai standarisasi untuk mengetahui sejauh mana kemampuan mahasiswa dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku perkuliahan.
- c. Bermanfaat sebagai pengembangan ilmu manajemen khususnya di bidang teknik sipil dalam pengelolaan dan pengembangan kinerja dan kualitas badan usaha jasa konstruksi.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Pada bagian ini akan diungkapkan mengenai ruang lingkup penelitian dimana terdiri dari :

1. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada beberapa proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT pada tahun 2009-2010

1. Pembangunan pasar matawai di Kabupaten Sumba Timur, dengan Anggaran Dana sebesar Rp. 13.500.000.000,-

2. Pembangunan gedung rumah sakit IMANUEL Kabupaten Sumba Timur, dengan Anggaran Dana sebesar Rp. 2.300.000.000,-
3. Pembangunan pabrik pengolahan biji besi di Kabupaten Sumba Barat dan Sumba Timur, NTT. Dengan anggaran dana sebesar Rp. 20.0000.000.000,-
4. Rehabilitasi gedung Kantor Pusat Pemerintahan (Puspem) di Kabupaten SBD di Kadul-Tambolaka, Dengan Anggaran dana sebesar Rp. 1.250.000.000.,-
5. Pembangunan Gedung Badan Pusat Statistik (BPS) di Kabupaten Sumba Barat, dengan anggaran dana sebesar Rp. 1.050.000.000,-
6. Pembanguna Kesatuan Bangsa dan Politik di kabupaten Sumba Barat, dengan anggaran dana sebesar Rp.3.000.000.000,-

2. Objek Penelitian

Dalam peneltian ini akan disebarakan kuesioner kepada pekerja konstruksi. Kuesioner akan di bagikan kepada 10 orang pekerja yang telah tersertifikasi dan 10 orang yang belum tersertifikasi pada masing-masing proyek. Sehingga total keseluruhan pekerja adalah 60 orang yang telah tersertifikasi dan 60 orang yang belum tersertifikasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja dalam organisasi atau badan usaha merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan hal ini, kecuali telah terjadi hal yang sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang terjadi sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat pada kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Faisal Fahri (2009) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.3 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Cascio (1992 : 267) “penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”. Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) “penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya”.

Beberapa variabel yang dibutuhkan dalam proses penilaian kinerja dijelaskan seperti dibawah ini, yaitu :

1. Kompetensi
2. Prestasi
3. Akurasi
4. Inisiatif
5. Kreativitas
6. Inovasi
7. Pengambilan keputusan
8. Pengalaman Kerja
9. Motivasi

Dalam Wikipedia Online, definisi motivasi adalah untuk memberikan alasan, insentif, antusiasme, atau kepentingan yang menyebabkan tindakan

2.2 Badan Usaha Jasa Konstruksi

2.2.1 Badan Usaha

Badan usaha adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun yang bukan badan hukum, yang kegiatan usahanya menyediakan layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi.

2.2.2 Jasa Konstruksi

Jenis usaha jasa konstruksi sebagaimana dimaksud meliputi jasa perencanaa, jasa pelaksanaan dan jasa pengawasan konstruksi. Usaha jasa perencanaan pekerjaan konstruksi memberikan layanan jasa konsultasi perencanaan yang meliputi bidang pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal dan atau tata lingkungan. Usaha jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi

memberikan layanan jasa pelaksanaan yang meliputi bidang pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan atau tata lingkungan.

2.2.3 Perusahaan Jasa Konstruksi Golongan Kecil

Usaha jasa konstruksi mencakup jenis usaha, bentuk usaha, dan bidang usaha jasa konstruksi. Bidang pekerjaan arsitektural yang meliputi antara lain arsitektur bangunan berteknologi sederhana, arsitektural bangunan berteknologi menengah, arsitektural bangunan berteknologi tinggi, arsitektur ruang dalam bangunan (interior), arsitektur lansekap, termasuk perawatannya.

Penggolongan kualifikasi usaha jasa pelaksana konstruksi didasarkan pada tingkat / kedalaman kompetensi dan potensi kemampuan usaha, yang selanjutnya dibagi menurut kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan kriteria resiko, dan/atau kriteria penggunaan teknologi, dan/atau kriteria besaran biaya, dapat dibagi jenjang kompetensinya dalam Gred sebagai berikut :

- a. Kualifikasi usaha besar, berupa : Gred 7, Gred 6
- b. Klasifikasi usaha menengah, berupa : Gred 5
- c. Kualifikasi usaha kecil, berupa : Gred 4, Gred 3, Gred2, Gred 1 (usaha orang perseorangan).

Penetapan atas tingkat/kedalaman kompetensi dan potensi kemampuan usaha jasa pelaksana konstruksi didasarkan pada penilaian manajemen atas :

- a) Pengalaman;
- b) Sumber Daya Manusia
- c) Kekayaan Bersih; dan peralatan

2.3 Sertifikasi Tenaga Kerja Jasa Konstruksi

2.3.1 Pengertian, tujuan dan pelaksanaan sertifikasi

Sertifikasi diartikan sebagai proses penilaian untuk mendapatkan pengakuan terhadap klasifikasi dan kualifikasi atas kompetensi dan kemampuan usaha orang perseorangan atau badan usaha, atau proses penilaian kompetensi dan kemampuan profesi keterampilan tertentu dan atau kefungsian dan atau keahlian tertentu (Peraturan Pemerintah, 2000:64). Yang dimaksud dengan keterampilan dan keahlian tertentu disini adalah terampil dalam pekerjaan pondasi, cor beton, pasang perancah, dan sebagainya. Sedangkan contoh untuk keahlian adalah ahli gambar, survey pemetaan, penyelidikan tanah, dan sebagainya.

Dalam Keputusan Dewan Pengurus Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional (LPJK) Nomor 113/KPTS/LPJK/D/X/2004 tentang pedoman Sertifikasi dan Registrasi Keterampilan Kerja Jasa Konstruksi, sertifikasi adalah proses penilaian dan kemampuan profesi keterampilan kerja seseorang di bidang jasa konstruksi menurut disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu dan atau kefungsian tertentu.

Tujuan sertifikasi adalah untuk memberikan informasi obyektif kepada para penyedia dan pengguna jasa bahwa tenaga kerja yang bersangkutan telah memiliki kompetensi yang ditetapkan untuk klasifikasi dan kualifikasi tertentu. Klasifikasi dan kualifikasi dari keterampilan kerja mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu spesifikasi teknis kemampuan kerja yang digunakan sebagai dasar penilaian dan peningkatan kompetensi kerja.

Untuk mendapatkan sertifikat keterampilan tersebut, ada beberapa cara yang bisa dilakukan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, pembekalan dan uji kompetensi langsung.

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Sertifikat keterampilan kerja yang diperoleh melalui diklat umumnya dilakukan oleh tenaga kerja yang baru mulai bekerja sebagai tenaga kerja jasa konstruksi. Pada umumnya tenaga kerja ini berasal dari lulusan SMU/SMK. Tenaga kerja ini belum memiliki pengalaman kerja dibidang jasa konstruksi sehingga mereka sulit bersaing dengan tenaga kerja yang sudah bekerja lama dibidang konstruksi.

Selain tenaga kerja berasal dari lulusan SMU/SMK, sertifikat keterampilan kerja yang diperoleh melalui diklat dilakukan oleh tenaga kerja dari kalangan umum yaitu tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun dibidang jasa konstruksi namun memiliki sertifikat sehingga mereka sulit bersaing dengan tenaga kerja yang bersertifikat.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yang sama, yaitu pembelajaran, dimana dalam pembelajaran terdapat pemahaman yang implisit. Dengan pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif, serta menjadikan karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

b. Pembekalan

Sertifikat keterampilan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja yang sudah terjun di lapangan, diperoleh melalui pembekalan dan uji kompetensi.

c. Uji Kompetensi Langsung

Sertifikasi tenaga terampil selain melalui proses diklat dan pembekalan dapat juga diperoleh melalui uji kompetensi langsung, proses tersebut dilaksanakan oleh badan atau lembaga yang berkewenangan di bidang sertifikasi, dalam hal ini LPJKN.

Uji kompetensi langsung dilakukan oleh tenaga kerja terampil yang sudah memiliki sertifikat tenaga terampil, namun masa berlaku dari sertifikat tersebut sudah habis. Maka dalam hal ini diperlukan suatu perpanjangan.

2.4 Landasan Hukum Sertifikasi

Pada tahun 1999, pemerintah, khususnya Departemen Pekerjaan Umum menerbitkan UU No.18/1999 tentang Jasa Konstruksi, kemudian diikuti dengan Peraturan Pemerintah No. 28,29, dan 30 tahun 2000. Selain itu, khusus mengenai tenaga kerja, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menerbitkan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan.

Adapun pasal-pasal dalam Undang-undang tersebut yang berkaitan dengan kompetensi dan profesionalitas seseorang tenaga ahli dapat dilihat pada beberapa pasal di dalam Undang-undang yaitu :

- (1) UU No. 18/1999 tentang Jasa Konstruksi (Bab III pasal 9)
 - a. Perencana konstruksi dan pengawas konstruksi orang-perseorangan harus memiliki sertifikat keahlian.
 - b. Pelaksana konstruksi orang-perseorangan harus memiliki sertifikat keahlian kerja dan sertifikat keterampilan kerja

- c. Orang-perseorangan yang dipekerjakan oleh badan usaha sebagai perencana konstruksi atau pengawas konstruksi atau tenaga tertentu dalam badan usaha pelaksanaan konstruksi harus memiliki sertifikat keahlian.
- d. Tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan keteknikan yang bekerja pada pelaksana konstruksi harus memiliki sertifikat keterampilan dan keahlian kerja.

(2) Penjelasan Pasal 9 UU No.18/1999 tentang Jasa Konstruksi

- a. Standard klasifikasi dan kualifikasi keterampilan kerja dan keahlian kerja adalah pengakuan tingkat keterampilan kerja dan keahlian kerja setiap orang yang bekerja di bidang usaha jasa konstruksi ataupun yang bekerja orang-perseorangan. Pengakuan tersebut diperoleh melalui ujian yang dilakukan oleh badan atau lembaga yang ditugasi untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Proses untuk mendapatkan pengakuan tersebut dilakukan melalui kegiatan yang meliputi klasifikasi, kualifikasi, dan sertifikasi. Dengan demikian hanya orang-perseorangan yang memiliki sertifikat tersebut yang diizinkan untuk bekerja di bidang usaha jasa konstruksi.
- b. Standarisasi klasifikasi dan kualifikasi keterampilan dan keahlian kerja bertujuan untuk mewujudkan standar produktivitas kerja dan mutu hasil kerja dengan memperhatikan standar imbal jasa, serta kode etik profesi untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya tanggung jawab profesional

(3) PP. N0 28 tahun 2000 tentang Usaha dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi
(Bab III pasal 15)

- a. Tenaga kerja konstruksi harus mengikuti sertifikasi keterampilan kerja atau sertifikasi keahlian kerja yang dilakukan oleh lembaga yang dinyatakan dengan sertifikat.
- b. Sertifikat keterampilan kerja diberikan kepada tenaga terampil yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan disiplin keilmuan dan atau keterampilan tertentu.
- c. Sertifikat keahlian kerja diberikan kepada tenaga terampil yang telah memenuhi persyaratan berdasarkan disiplin keilmuan dan atau keahlian tertentu.
- d. Sertifikasi keterampilan kerja atau sertifikasi keahlian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) secara berkala dinilai atau diteliti kembali oleh lembaga
- e. Pelaksanaan sertifikasi sebagaimana dalam ayat (1) dapat dilakukan oleh Asosiasi Profesi atau Institusi Pendidikan dan Pelatihan yang memperoleh akreditasi dari lembaga.

(4) UU RI No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Bab V pasal 18)

- a. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- b. Pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja.
- c. Sertifikasi kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat pula diikuti oleh tenaga kerja yang telah berpengalaman.

- d. Untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja dibentuk badan nasional sertifikasi profesi yang independent
- e. Pembentukan badan nasional sertifikasi profesi yang independent sebagaimana dimaksud dalam ayat (40) diatur dengan Peraturan Pemerintah dari seluruh penertiban Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang telah diuraikan di atas, maka jelaslah bahwa seorang tenaga ahli konstruksi, wajib memiliki Sertifikat Keahlian sesuai dengan bidang dan sub bidang yang dikuasainya.

2.5 Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi

Fenomena kurangberhasilan hasil pembangunan infrastruktur menjadi perhatian seluruh elemen masyarakat, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, propinsi, maupun kabupaten sebagai daerah otonom. Hal ini bisa dilihat melalui media-media seperti internet, televisi, koran yang setiap saat selalu memberitakan dan menayangkan berupa ironisnya hasil pembangunan infrastuktur yang dikerjakan oleh pihak penyedia jasa kontraktor dan konsultan. Ditambah lagi adanya berita mengenai bagi-bagi proyek dengan “aparatur terkait”, hal ini mencerminkan bahwa kualitas kinerja tenaga kerja baik disektor publik, eksekutif, legislatif maupun yudislatif dan lain sebagainya sangat rendah. Bahkan ada berita yang sangat menyedihkan yaitu gagalnya konstruksi, proyek fiktif, proyek monumen yang kurang bermanfaat sehingga opini masyarakat terhadap pelaksanaan kegiatan proyek sangat arogan. Faktanya adalah masyarakat selaku objek dari proyek konstruksi akan mendapatkan “hibah proyek” dengan mutu/kualitas yang jelek dan tidak bermanfaat (<http://sangfajarblogspot.com>)

Seiring dengan meningkatkan pertumbuhan sumber daya manusia, permintaan akan industri jasa konstruksi meningkat, tumbuh dan berkembang sangat pesat pula. Pertumbuhan sektor jasa konstruks tentunya diharapkan kecakapan seorang tenaga administrasi perusahaan dalam mengurus pelelangan masih terlihat kurang responsif, demikian halnya dengan tenaga pelaksana teknis pekerjaan (site engineer) dalam memahami isi dokumen kontrak (seperti jadwal pelaksanaan, gambar desain, rencana anggaran biaya, spesifikasi teknis dan sebagainya) sangat rendah, bahkan dengan prosentase yang sangat kecil. Lebih fatal lagi ketika mereka tidak mengerti dan memahami atas kewajiban-kewajiban mereka untuk memenuhi kelengkapan administrasi proyek mulai awal pekerjaan berlangsung sampai dengan masa akhir proyek (masa pemeliharaan) seperti dokumen laporan harian, mingguan, dan bulanan, dokumen gambar pelaksanaan (ABD) serta dokumen berita acara proyek selesai PHO (*provisional handling over*) dan FHO (*final handling over*) dan sebagainya. Kondisi seperti inilah merupakan indikator rendahnya kualitas kinerja tenaga kerja yang akan berimplikasi pada rendahnya kualitas hasil pekerjaan fisik konstruksi (<http://sangfajarblogspot.com>).

Dengan demikian, yang menjadi pertanyaan adalah apakah penyebab dari semua kegagalan bangunan-bangunan konstruksi dan sejauh mana kualitas kinerja tenaga kerja dapat mempengaruhi penilaian kinerja kontraktor sehingga secara stimulan akan mempunyai dampak pada hasil pekerjaan fisik konstruksi. Kiranya perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh penyedia jasa konstruksi, khususnya bagi pemberi jasa, sehingga kerjasama yang sudah terjalin akan lebih sinergi, efektif dan efisien. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Synder (1980) :

“ Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif”. Efektifitas dan efisiensi sangatlah diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Relevansi antara penilaian kinerja dalam manajemen khususnya sektor jasa konstruksi akan memberikan hasil yang sangat baik bagi berkembang tumbuhnya industri konstruksi itu sendiri. Semakin baik kinerja manajemen sektor jasa konstruksi maka akan memberikan dampak terhadap perkembangan industri konstruksi tersebut.

Menurut Samhadi (2005) dalam skripsinya “Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan PT. Pancamitra Ichgojaya Malang “ menjelaskan bahwa ada pengaruh dari sertifikasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan PT. Pancamitra Ichgojaya Malang.

Menurut Kusbinarti (2006) dalam skripsinya “Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Trenggalek” diperoleh hasil bahwa sertifikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Trenggalek.

Dan Menurut Faisal Fahri (2009) dalam skripsinya “Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi Golongan Kecil di Kabupaten Jembrana-Bali” diperoleh hasil bahwa adanya pengaruh sertifikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa konstruksi golongan kecil di Kabupaten Jembrana – Bali.

2.6 Variabel – variable yang terkait dalam Kinerja karyawan/pekerja

Dalam tabel 1.1 ini dipaparkan variabel beserta indikator antara lain :

Tabel 2.1 Jabaran Variabel dan Indikator

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Instrumen	Sumber Data
Variabel Terikat : Kinerja	1. Kompetensi	(1) Prestasi (2) Akurasi (3) Inisiatif (4) Kreativitas (5) Inovasi (6) Pengambilan keputusan	Kuisisioner	Pekerja konstruksi Perusahaan
	2. Pengalaman	(7) Pengalaman kerja		
	3. Motivasi	(8) Motivasi diri (9) Hubungan dalam lingkungan kerja		
Variabel bebas : Sertifikasi		Belum Tersertifikasi Telah Tersertifikasi	Sertifikat Keterampilan Kerja	Dokumen Perusahaan

2.7. Definisi Istilah/Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang di dasarkan atas sifat-sifat hal yang diamati. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

- a. Proyek-proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan pembangunan konstruksi yang penuh resiko dan ketidak pastian, yang hasil akhirnya berupa gedung, bangunan atau infrastruktur sesuai dengan rencana pembangunan.
- b. Sertifikasi adalah suatu kegiatan LPJK dalam memproses penilaian tingkat/ kedalaman kompetensi dalam klasifikasi, kualifikasi dan kemampuan usaha jasa pelaksana konstruksi, yang berbentuk usaha orang perseorangan atau badan usaha.
- c. Sertifikat adalah bukti pengakuan formal tingkat kompetensi usaha jasa pelaksana konstruksi sebagai perwujudan hasil registrasi, baik yang berbentuk orang perseorangan maupun badan usaha.
- d. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang diicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut.
- e. Pekerja konstruksi proyek-proyek konstruksi adalah sekelompok tenaga kerja terampil yang bekerja pada suatu proyek-proyek konstruksi.

2.8 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, proses yang dapat dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisa data untuk menjawab hipotesis – hipotesis yang ada. Untuk itu, nantinya akan digunakan program *SPSS for MS Windows Release 14*.

2.8.1 Analisis regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan analisis factor, didapat factor – factor resiko yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja langkah selanjutnya adalah menyetimasi factor – factor yang paling dominan terhadap peningkatan biaya proyek. Hal ini dilakukan dengan menggunakan Analisis regresi linier Berganda, dengan rumus :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Dimana : Y = Kinerja tenaga kerja.

X1 – X5 = Variabel bebas, yaitu factor – factor yang terpilih dalam analisis factor

β_0 = Konstanta (intercept)

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien regresi

e = Unsur pengganggu

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat ditunjukkan dari besarnya nilai koefisien regresi sedangkan pengaruh signifikan terhadap variable terikat (y) dilihat dari uji F dan uji t. sedangkan koefisien determinasi digunakan

untuk melihat besar kontribusi/sokongan variable bebas terhadap variable terikat.

2.8.2 Uji F

Untuk mengetahui apakah variable – variable bebas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variable tergantung, digunakan Uji F. Rumus yang dapat digunakan adalah (Gujarati,1995) :

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 \cdot (n - k - 1)}{k \cdot (1 - R^2)}$$

Dimana :

k = Jumlah parameter dalam model

n = Jumlah sample

R = koefisien korelasi ganda

Pada tingkat keyakinan 95% dilakukan uji hipotesis koefisien regresi secara simultan dengan menggunakan analisis varian (Uji F), melalui prosedur sebagai berikut :

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_n = 0$: menunjukkan bahwa variabel faktor – faktor tenaga kerja, material, peralatan, manajemen, biaya dan lain – lain tidak berpengaruh terhadap resiko peningkatan biaya proyek.
- H_1 : tidak semua $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_n, \dots \neq 0$: menunjukkan bahwa faktor – faktor tenaga kerja, material, peralatan, manajemen, biaya dan lain – lain berpengaruh terhadap resiko – resiko peningkatan biaya proyek.

2.8.3 Uji t

Selanjutnya, untuk menguji tingkat signifikansi dari koefisien regresi secara parsial dilakukan uji t yang dapat dihitung dengan cara (Gujarati, 1995):

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

b_i = koefisien regresi ke-i

S_{b_i} = Standar error dari koefisien regresi – i

Pada tingkat keyakinan 95%, uji hipotesis dilakukan dengan prosedur :

- $H_0: \beta_1 = 0$; artinya bahwa variable factor – factor tenaga kerja, material, peralatan, manajemen, biaya dan lain – lain tidak berpengaruh terhadap resiko peningkatan biaya proyek.
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$; artinya bahwa variable factor factor tenaga kerja, material, peralatan, manajemen, biaya dan lain – lain mempengaruhi resiko peningkatan biaya proyek.
- Besarnya koefisien korelasi parsial dikatakan bermakna jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Dalam Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (2000:15) rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Dalam penyusunan skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), sehingga dengan demikian maka tujuan dan hipotesis yang diajukan akan dapat dicapai. Saiful Ali (1995:6) menjelaskan mengenai penelitian eksplanatoris (penelitian penjelasan) sebagai berikut :

“Penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.” Penelitian penjelasan (*explanation*) dilakukan untuk menjelaskan dan mempertimbangkan informasi deskriptif dengan menguji, memverifikasi teori atau menghasilkan teori.

Dalam penelitian ini, walaupun uraiannya mengandung deskripsi, tetapi sebagai penelitian komparasi fokusnya terletak pada perbedaan atau perbandingan antar variabel.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pemilihan rancangan penelitian ini sangat tepat dan sesuai dengan penelitian yang perbedaan atau perbandingan antara variabel-variabel yang dirumuskan, yaitu untuk menguji dan menganalisis perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi golongan kecil.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002:108) “ populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah pekerja konstruksi pada proyek-proyek konstruksi golongan kecil di Kabupaten Sumba - NTT. Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002:109) “ sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik non proportional stratified random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang tidak proporsional pada tiap-tiap sub populasi. Dalam hal ini pengambilan sampel dilakukan pada proyek-proyek yang sedang dikerjakan di Kabupaten Sumba – NTT.

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja konstruksi yang berjumlah 120 orang, yaitu 60 orang yang sudah mengikuti sertifikasi dan 60 orang yang belum mengikuti sertifikasi. Pekerja yang telah memiliki sertifikasi yaitu pekerja yang telah memiliki SKTK (Surat Keterangan Tenaga Konstruksi) yang di dapat melalui Institusi Diklat, pelatihan/Workshop. Sedakang untuk responden yang belum tersertifikasi yaitu para pekerja yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun dalam pekerjaan konstruksi dengan tidak melihat pendidikan akhirnya.

3.3 Hipotesis

- H1 : Terdapat perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT.
- H0 : Tidak ada perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuisisioner, yang terdiri dari beberapa alternatif jawaban, dan setiap alternatif itu akan dilakukan penskoran untuk tiap-tiap item pertanyaan yang disesuaikan dengan alternatif jawaban. Menurut Arikunto (2002:128) “kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan, arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”. Sedangkan menurut Nazir (2005:246) menyatakan bahwa “kuisisioner adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis”.

Dalam penelitian ini jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner dengan pertanyaan tertutup. Kuisisioner tertutup yaitu pertanyaan yang jawaban-jawabannya dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data primer yaitu data tentang kinerja pekerja

konstruksi. Sedangkan untuk pengumpulan data sekunder digunakan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan dokumen yang meliputi data kepemilikan sertifikat keterampilan kerja pekerja konstruksi.

Selain teknik kuisioner tersebut, dalam penelitian ini juga digunakan teknik wawancara untuk mengumpulkan informasi tambahan dan memperkuat data yang telah diperoleh. Menurut Arikunto (2006:155) wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.

Teknik wawancara dalam penelitian ini digunakan wawancara bebas (*inguided interview*), di mana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa saja yang akan dikumpulkan.

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian yang telah disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor
Kinerja	1. Kompetensi	(1) Prestasi	1. Kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab 2. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 3. Kualitas hasil pekerjaan yang ditugaskan
		(2) Akurasi	4. Ketepatan dalam melaksanakan tugas 5. Ketepatan dalam hal waktu masuk sesuai jam kantor
		(3) Inisiatif	6. Keinginan untuk memajukan perusahaan dengan gagasan, metode dan pendekatan baru.
		(4) Kreativitas	7. Kemampuan menunjukkan gagasan-gagasan atau ide baru 8. Menunjukkan keahlian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Deskriptor
		(5) Inovasi	terhadap aplikasi baru atau ide yang telah dikemukakan
		(6) Pengambilan keputusan	9. Dapat mengenalkan metode dan prosedur baru yang inovatif
	2. Pengalaman	(7) Pengalaman Kerja	10. Mampu membuat keputusan yang logis dan tepat 11. Konsisten dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang telah diambil.
	3. Motivasi	(8) Semangat dalam diri	12. Pengalaman sesuai bidang pekerjaan 13. Pengalaman dalam bidang lain
		(9) Hubungan dalam lingkungan kerja	14. Banyaknya kemampuan / skill yang dimiliki 15. Mampu memotivasi, merangsang dan membangkitkan semangat kerja dalam diri 16. Loyalitas terhadap perusahaan 17. Mampu memotivasi dan bekerja sama dengan orang lain 18. Berkomunikasi dengan sangat efektif dengan pihak lain.

Untuk pemberian bobot dalam instrumen ini digunakan skala likert. Yaitu Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2009:12). Pemberian skor terhadap alternatif jawaban yang ada dalam kuisisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Pembobotan (Skor/Nilai) Pada Alternatif Jawaban

Kuisisioner

Alternatif Jawaban	Skor
Selalu atau Sangat Tinggi	5
Sering atau Tinggi	4
Cukup atau Sedang	3
Jarang atau Rendah	2
Tidak Pernah atau Rendah Sekali	1

Adapun kriteria indikator kinerja pekerja konstruksi dapat dilihat pada

Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Indikator Kinerja Pekerja konstruksi

No	Pencapaian Skor	Kriteria
1	81%-100%	Sangat Baik
2	61%-80%	Baik
3	41%-60%	Cukup
4	21%-40%	Kurang
5	0%-20%	Sangat Kurang

3.5 Alur Penelitian

Adapun alur penelitian atau langkah-langkah yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah : (1) mengidentifikasi masalah yaitu faktor-faktor apa saja mempengaruhi kualitas kinerja pekerja konstruksi dan keterkaitannya dengan sertifikasi, (2) melakukan studi pustaka dan studi lapangan untuk mendapatkan data-data terkait dengan topik penelitian ini, (3) melakukan pengumpulan data yaitu dengan menggunakan teknik kuisisioner yang akan diberikan kepada responden untuk mendapatkan data primer dan teknik dokumentasi yang meliputi data pekerja konstruksi tentang kepemilikan sertifikat keterampilan kerja dan ini digunakan sebagai data sekunder, serta melakukan wawancara untuk memperoleh informasi tambahan dan memperkuat data yang telah diperoleh, (4) menyerahkan kuisisioner dan mengarahkan responden dalam pengisian lembar kuisisioner agar diperoleh jawaban yang sesuai dengan keadaan di lapangan, (5) mengkaji data kuisisioner dalam bentuk tabulasi dan presentasi hasil, (6) melakukan analisis data dengan menghitung mean (rata-rata) skor kinerja pekerja konstruksi untuk mengetahui diskripsi kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi dan melakukan uji *Independen Sample T Test* untuk mengetahui perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi, (7) menguraikan pembahasan hasil dari data yang diperoleh serta diperkuat dengan pernyataan ahli, (8) menarik kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan teknik kuesioner dan wawancara. Kuesioner ini diberikan kepada dua responden yaitu satu pekerja konstruksi yang telah memiliki sertifikat keterampilan kerja (SKTK) dan satu pekerja konstruksi yang belum memiliki sertifikat keterampilan kerja, kuesioner ini diusahakan diberikan kepada dua orang pekerja konstruksi dalam satu proyek

Dalam pengisian kuesioner ini peneliti mendampingi dan mengarahkan responden agar diperoleh data yang sesuai dengan keadaan dilapangan. Pengumpulan data ini juga diperkuat dengan wawancara kepada direktur perusahaan yang meliputi pelaksanaan sertifikasi dan kualitas kinerja pekerja konstruksi (yang menjadi responden). Selain itu dalam pengumpulan data ini juga menggunakan teknik dokumentasi yang meliputi data pekerja konstruksi tentang kepemilikan sertifikat keterampilan kerja dan ini digunakan sebagai data sekunder. Setelah itu mengkaji data kuisioner dalam bentuk tabulasi dan presentasi hasil yang kemudian dianalisis.

3.7 Analisis Data

Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini mengacu pada instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen pengumpul data berupa kuisioner dan dokumentasi.

Untuk mengetahui kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi digunakan analisis statistik mean (rata-rata) gabungan yaitu rata-rata dari beberapa sub sampel lalu dijadikan satu. Statistik ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan

untuk populasi. Statistik ini sangat cocok digunakan bila sampel yang diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan cara random.

Sedangkan untuk mengetahui perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi digunakan analisis uji *Independen Sample T Test*. Uji ini sangat cocok digunakan untuk sekumpulan data yang memiliki nilai data yang beragam atau bervariasi sehingga dapat digunakan untuk membuat kesimpulan mengenai populasi, baik secara deskriptif maupun induktif.

Dalam penelitian ini pekerjaan analisis data meliputi 3 (tiga) langkah, antara lain 1) persiapan, 2) tabulasi, dan 3) penerapan data sesuai dengan pendekatan penelitian :

1. Persiapan

Kegiatan dalam langkah penelitian ini, antara lain a) pengecekan kelengkapan nama dan identitas responden; b) pengecekan kelengkapan data dan macam isian data.

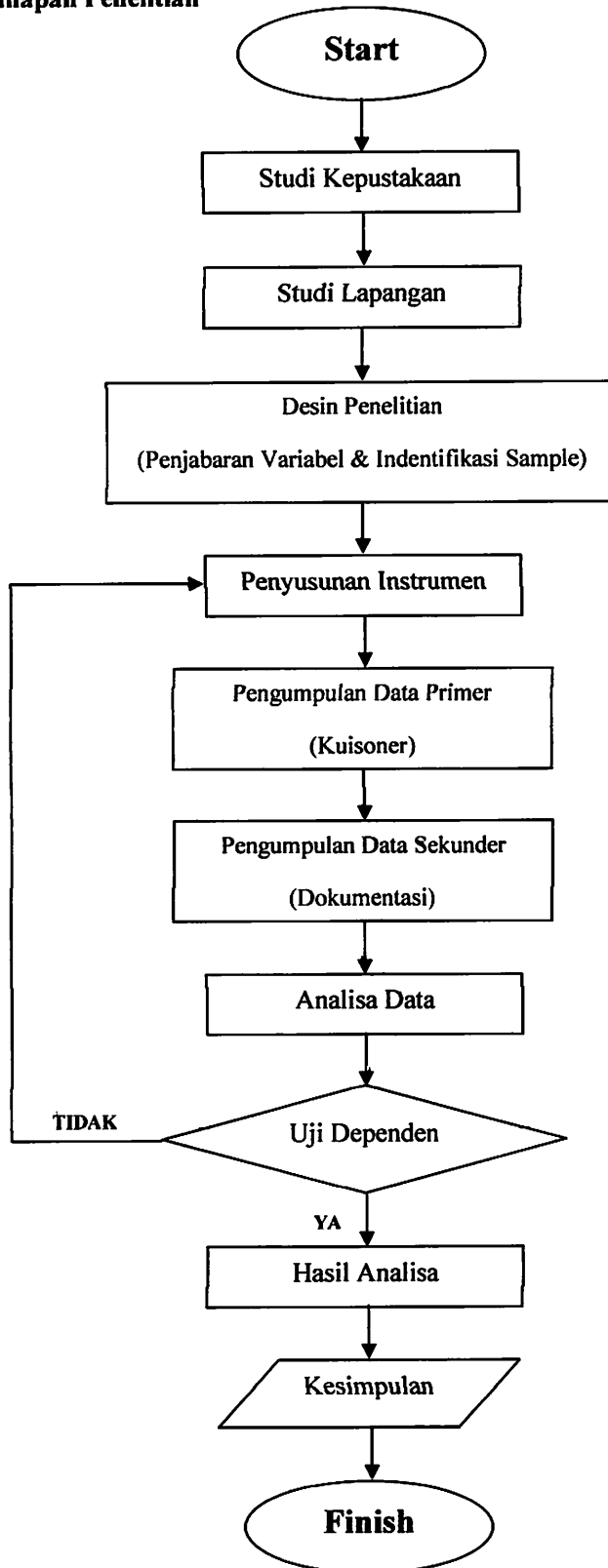
2. Pentabulasian

Pentabulasian data yaitu memasukkan data-data yang telah diperoleh kedalam tabel untuk mempermudah pengelompokkan dan pengujian analisis data.

3. Penerapan data

Untuk kegiatan penerpan data ini akan menggunakan uji *Independen Sample t Test*, uji F test, dan analisa regresi sebelum melakukan uji *Independen Sample t Test*, uji F test, dan analisa regresi data yang telah diperoleh dipersentasekan kemudian peneliti membuat klasifikasi interpretasi.

Gambar 3.1 Tahapan Penelitian



BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada pekerja konstruksi proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT, dapat disajikan data kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dan yang belum tersertifikasi. Pada penelitian ini kuesioner disebar pada sejumlah proyek – proyek konstruksi di kabupaten Sumba – NTT. Dan data yang didapatkan adalah sebagai berikut : (1) Jumlah Proyek yang diteliti adalah sebesar 20 proyek, dengan 60 pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dan 60 pekerja konstruksi yang belum sertifikasi; (2) Sebagian besar pekerja konstruksi proyek-proyek konstruksi di Kabupaten sumba telah tersertifikasi; (3) Proses pelaksanaan sertifikasi dilaksanakan melalui pendidikan atau pelatihan (diklat), pembekalan dan uji kompetensi langsung. (4) Pelaksanaan sertifikasi pekerja konstruksi proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba merupakan penunjukan langsung oleh perusahaan atas dasar keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja konstruksi tersebut.

Selanjutnya data hasil penelitian tentang kinerja pekerja konstruksi disajikan sebagai berikut :

1. Data kinerja pekerja konstruksi yang belum terserifikasi

Dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja pekerja konstruksi diukur dari jumlah skor yang terdapat dalam kuesioner yang meliputi penilaian terhadap: (1) Prestasi, (2) Akurasi, (3) Inisiatif, (4) Kreatifitas, (5) Inovasi, (6) Pengambilan keputusan, (7) Tingkat pengetahuan, (8) Semangat dalam diri, (9) Hubungan

dalam lingkungan kerja. Secara lengkap hasil kuesioner kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi dapat dilihat dalam tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Data Kinerja Pekerja konstruksi yang Belum Tersertifikasi

No	Kinerja	Jml Item	Skor Max	Skor Min	Skor yang diperoleh			
					Tinggi	Rendah	Rata-rata	%
1	Prestasi	7	35	7	25	17	20.32	58.05
2	Akurasi	3	15	3	15	7	9.53	63.56
3	Inisiatif	3	15	3	12	4	7.55	50.33
4	Kreatifitas	2	10	2	8	2	4.57	45.67
5	Inovasi	2	10	2	6	2	3.38	33.83
6	Peng.kep	2	10	2	8	3	5.27	52.67
7	Pengalaman	5	25	5	15	7	10.93	43.73
8	Motivasi	8	40	8	31	19	23.77	59.42
9	Hub.ling kerja	8	40	8	31	18	24.27	60.67
	Total	40	200	40			109.58	51.99

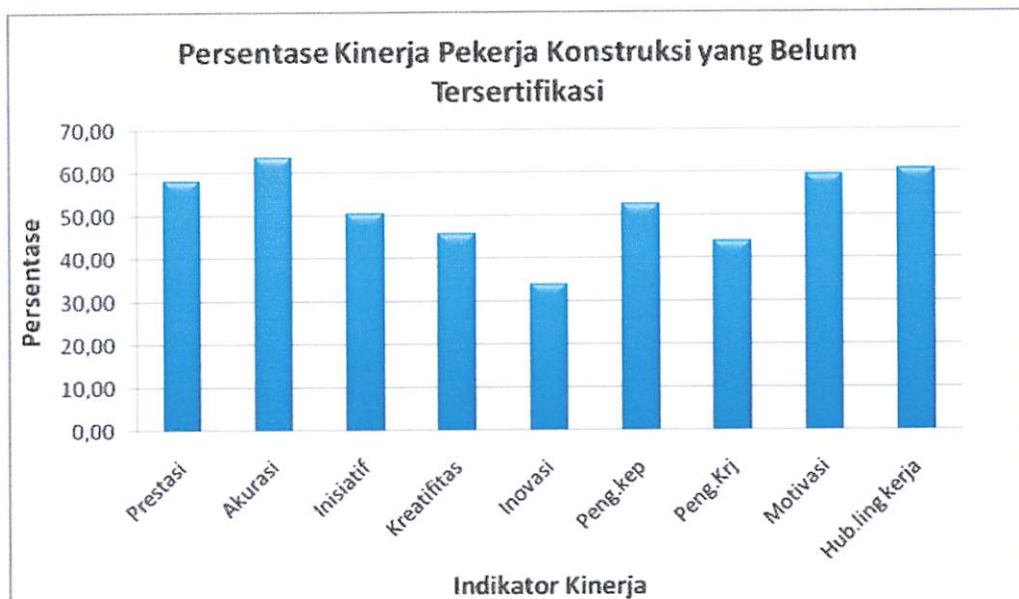
Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat diketahui rerata inidikator kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi adalah dengan rincian sebagai berikut :

- (1) Prestasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 25 dan skor terendah 17, dengan skor rata-rata 20,32 dan prestentase sebesar 58,05%.
- (2) Akurasi yang terdiri dari 3 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 15 dan skor terendah 7, dengan skor rata-rata 9,53 dan prestentase sebesar 63,56%.

- (3) Inisiatif yang terdiri dari 3 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 12 dan skor terendah 4, dengan skor rata-rata 7,55 dan presentase sebesar 50,33%.
- (4) Kreatifitas yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 8 dan skor terendah 2, dengan skor rata-rata 4,57 dan presentase sebesar 45,67%.
- (5) Inovasi yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 6 dan skor terendah 2, dengan skor rata-rata 3,38 dan presentase sebesar 33,83%.
- (6) Pengambilan keputusan yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 8 dan skor terendah 3, dengan skor rata-rata 5,27 dan presentase sebesar 52,67%.
- (7) Pengalaman kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 15 dan skor terendah 7, dengan skor rata-rata 10,93 dan presentase sebesar 43,73%.
- (8) Motivasi yang terdiri dari 8 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 31 dan skor terendah 19, dengan skor rata-rata 23,77 dan presentase sebesar 59,42%.
- (9) Hubungan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari 8 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 31 dan skor terendah 19, dengan skor rata-rata 24,27 dan presentase sebesar 60,67%.

Berdasarkan hasil tersebut maka persentase kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi dapat disajikan dalam Gambar 4.1 di bawah ini



Sumber : Data Diolah

Gambar 4.1 Persentase Kinerja Pekerja konstruksi yang Belum Tersertifikasi

2. Data Kinerja Pekerja konstruksi yang Telah Tersertifikasi

Adapun Nilai kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi secara lengkap dapat disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Data Kinerja Pekerja konstruksi yang Telah Tersertifikasi

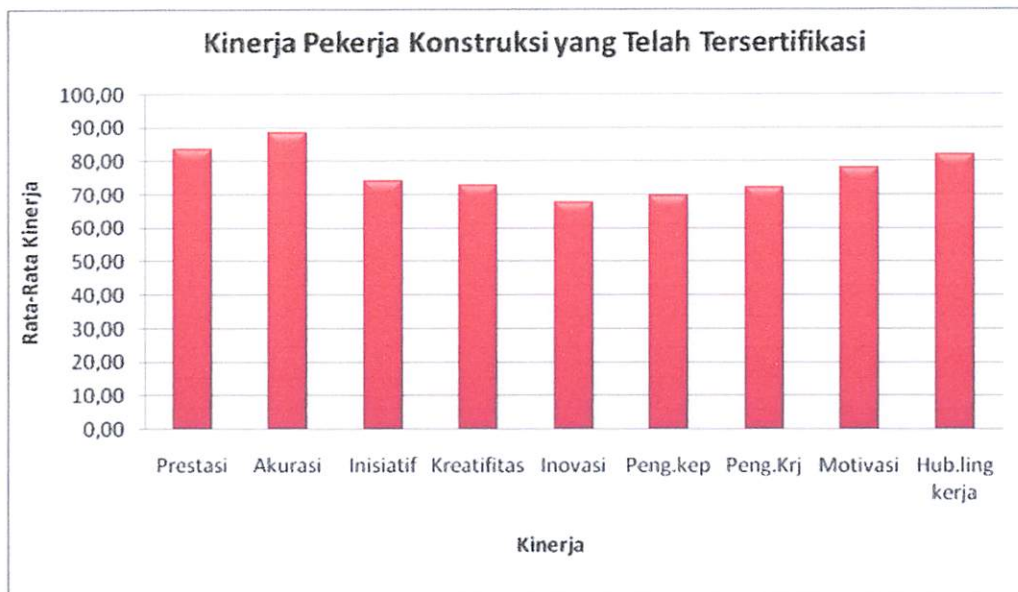
No	Kinerja	Jml Item	Skor Max	Skor Min	Skor yang diperoleh			
					Tinggi	Rendah	Rata-rata	%
1	Prestasi	7	35	7	35	22	29.25	83.57
2	Akurasi	3	15	3	15	9	13.28	88.56
3	Inisiatif	3	15	3	15	7	11.13	74.22
4	Kreatifitas	2	10	2	10	6	7.28	72.83
5	Inovasi	2	10	2	10	2	6.75	67.50
6	Peng.kep	2	10	2	10	6	6.95	69.50
7	Peng.Krj	5	25	5	25	10	18.00	72.00
8	Motivasi	8	40	8	40	22	31.27	78.17
9	Hub.ling kerja	8	40	8	40	22	32.80	82.00
	Total	40	200	40			156.72	76.48

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui rerata indikator kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi adalah dengan rincian sebagai berikut :

- (1) Prestasi yang terdiri dari 7 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 35 dan skor terendah 22, dengan skor rata-rata 29,25 dan presentase sebesar 83,57%.
- (2) Akurasi yang terdiri dari 3 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 15 dan skor terendah 9, dengan skor rata-rata 13,28 dan presentase sebesar 88,56%.
- (3) Inisiatif yang terdiri dari 3 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 15 dan skor terendah 7, dengan skor rata-rata 11,13 dan presentase sebesar 74,22%.
- (4) Kreatifitas yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 10 dan skor terendah 6, dengan skor rata-rata 7,28 dan presentase sebesar 72,83%.
- (5) Inovasi yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 10 dan skor terendah 2, dengan skor rata-rata 6,75 dan presentase sebesar 67,5%.
- (6) Pengambilan keputusan yang terdiri dari 2 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 10 dan skor terendah 2, dengan skor rata-rata 6,95 dan presentase sebesar 69,57%.
- (7) Pengalaman kerja yang terdiri dari 5 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 25 dan skor terendah 10, dengan skor rata-rata 18 dan presentase sebesar 72%.

- (8) Motivasi yang terdiri dari 8 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 40 dan skor terendah 22, dengan skor rata-rata 31,27 dan presentase sebesar 78,71%.
- (9) Hubungan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari 8 item pertanyaan memperoleh nilai tertinggi 40 dan skor terendah 22, dengan skor rata-rata 32,8 dan presentase sebesar 82%.

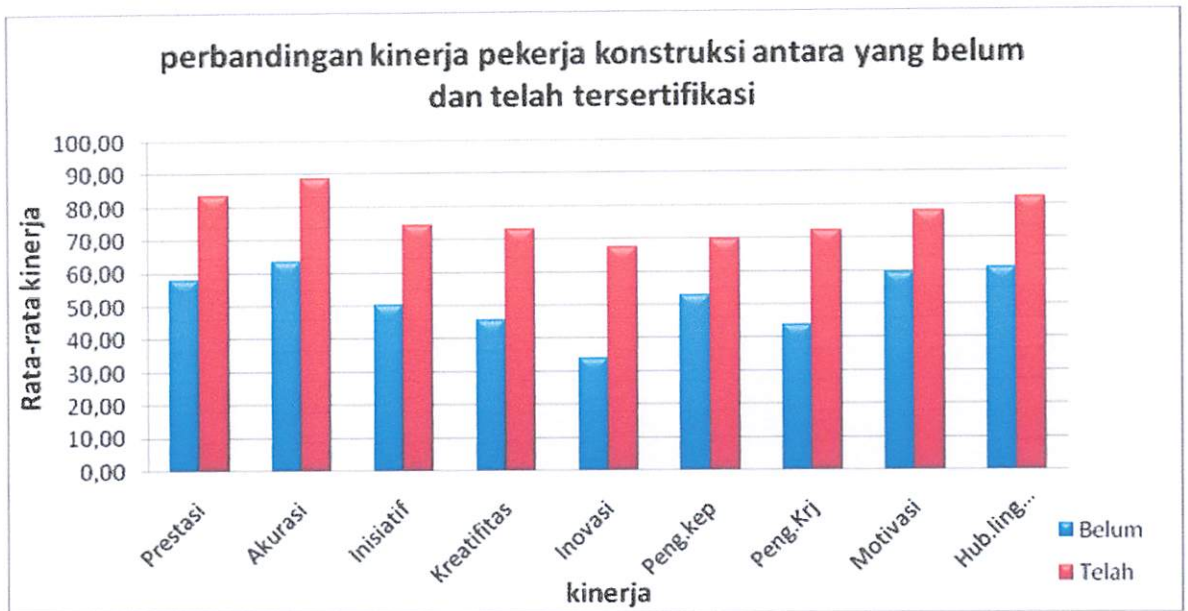
Berdasarkan hasil tersebut maka persentase kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dapat disajikan dalam Gambar 4.2 di bawah ini



Sumber : Data Diolah

Gambar 4.2 Persentase Kinerja Pekerja konstruksi yang Telah Tersertifikasi

Selanjutnya perbandingan persentase rata-rata kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi dapat dilihat dalam gambar 4.3 di bawah ini



Gambar 4.3 Perbandingan Kinerja Pekerja konstruksi antara yang Telah Tersertifikasi dan yang Belum Tersertifikasi

4.2 Hasil Analisis Data Penelitian

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data dengan menggunakan software pemrograman SPSS yaitu untuk mengetahui perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten sumba-NTT. Adapun hasil analisis selengkapnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Analisis *Descriptive Frequencies*

Analisis diskriptif dilakukan untuk mengawali analisis lainnya. Analisis diskriptif dapat menggambarkan dan mengoreksi kesalahan data-data yang telah di masukkan. Adapun dalam penelitian ini digunakan Analisis *Descriptive Frequencies*, dengan hasil seperti Tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Statistic Descriptive

N	Valid	120
	Missing	0
Mean		133.15
Std. Error of Mean		2.430
Median		128.50
Mode		111
Std. Deviation		26.619
Variance		708.566
Skewness		.327
Std. Error of Skewness		.221
Kurtosis		-1.105
Std. Error of Kurtosis		.438
Range		108
Minimum		92
Maximum		200
Sum		15978
Percentiles	10	102.00
	25	110.00
	50	128.50
	75	158.00
	90	166.00

Dari Tabel 4.3 tersebut dapat diketahui jumlah data yang valid (sah untuk di proses) adalah 120 data sesuai dengan jumlah pengambilan data dalam proses penelitian yaitu 60 data pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dan 60 data pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi. Sehingga data yang hilang (*missing*) adalah nol. Untuk nilai *Mean* atau rata-rata skor kinerja pekerja konstruksi adalah 133,15 dengan standar kesalahan rata-rata (*Std.Error Of Mean*) adalah 2,34. Nilai median untuk skor kinerja pekerja konstruksi adalah 128,5 sedangkan nilai skor kinerja pekerja konstruksi paling banyak terjadi (*Mode*) 111.

Dari tabel tersebut juga terdapat *Std. Deviation*, yaitu suatu ukuran penyimpangan. Jika nilainya kecil maka data yang digunakan mengelompok di sekitar nilai rata-rata. Prasetyaningtiyas (2006) menjelaskan, jika standar deviasi besarnya tidak melebihi rata-rata, hasil ini menunjukkan tidak terdapat data

outlier. Pada data tersebut, perbandingan *mean* dan *Std. Deviation* adalah 133,15 dan 26,619, berarti hasil ini menunjukkan tidak terdapat data *outlier*, karena *mean* > *Std. Deviation*.

Untuk penilaian *Skewness* diubah ke angka rasio dengan rumus :

$$\text{Rasio Skewness} = \frac{\text{Skewness}}{\text{Std. Error Of Skewness}}$$

Dari tabel tersebut diketahui :

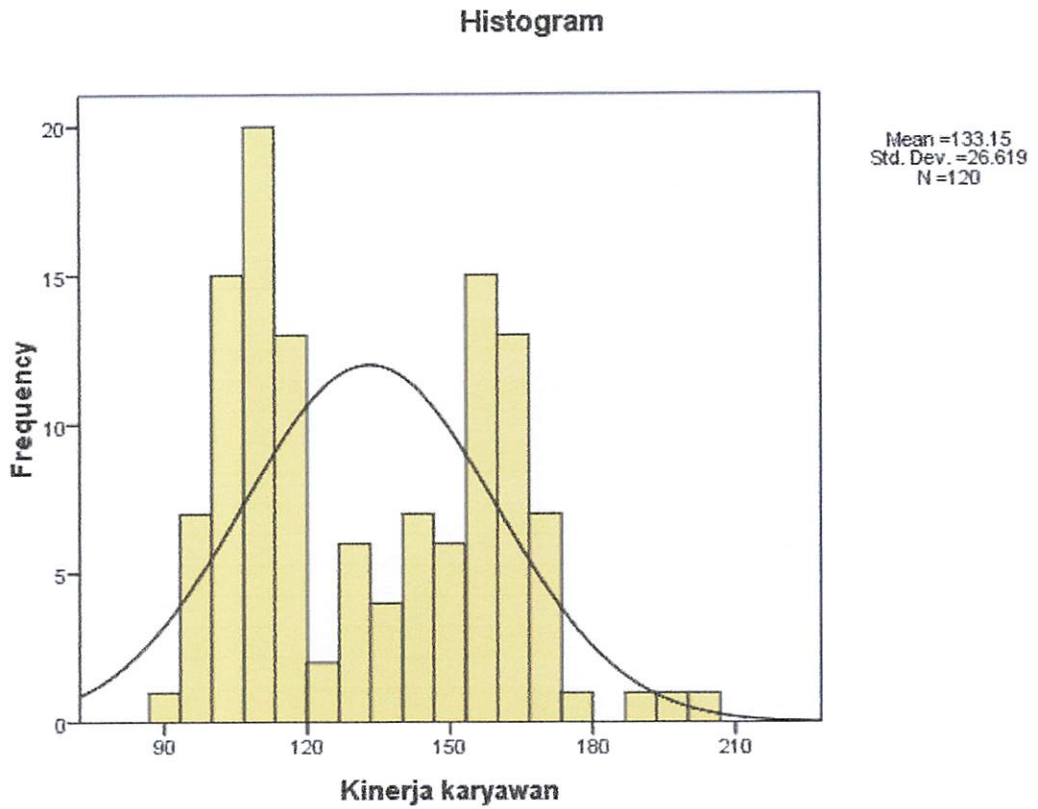
$$\text{Rasio Skewness} = \frac{0,327}{0,221} = 1,48$$

Menurut Santoso (2006), jika rasio *skewness* berada diantara -2 sampai dengan +2 maka distribusi data adalah normal. Berdasarkan nilai rasio *skewness* di atas, maka distribusi data untuk kinerja pekerja konstruksi dapat dikatakan normal karena nilai rasio *skewness* yaitu 1,48 berada di dalam -2 sampai +2.

Untuk penilaian *Kurtosis* diubah ke angka rasio dengan rumus

Untuk Nilai *Range* adalah selisih nilai tertinggi dan nilai terendah dalam satu kumpulan data. Dalam data ini nilai *Range* sebesar 108, dengan nilai *Minimum* 92 dan nilai *Maksimum* 200.

Adapun nilai frekuensi untuk variabel yang dianalisis dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil analisis nilai frekuensi untuk variabel kinerja pekerja konstruksi didapatkan *histogram* seperti gambar 4.4 dibawah ini



Gambar 4.4 Output kurva Normal Kinerja Pekerja konstruksi

Menurut Santoso (2006), Normalitas suatu data dapat dilihat dengan cara menentukan bentuk gambar kurva. Dikatakan normal apabila bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Dari gambar 4.5 di atas, maka data kinerja pekerja konstruksi yang dianalisis tersebut dapat dikatakan normal.

2. Persamaan Regresi.

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi untuk kinerja pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.000	.000		1.000
	Prestasi	1.000	.000	.237	.000
	Akurasi	1.000	.000	.229	.000
	Inisiatif	1.000	.000	.232	.000
	Kreatifitas	1.000	.000	.148	.000
	Inovasi	1.000	.000	.172	.000
	P.kep	1.000	.000	.134	.000
	P.Kerja	1.000	.000	.248	.000
	Motivasi	1.000	.000	.324	.000
	Hub Ling. kerja	1.000	.000	.351	.000

a Dependent Variable: Total

Dari tabel diatas dapat kita dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0 + X1 + X2 + X3 + X4 + X5 + X6 + X7 + X8 + X9$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi, akurasi, inisiatif, kreati, inovasi, pengambilan keputusan, pengalaman kerja, motivasi, dan hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja konstruksi dengan kata lain apabila prestasi, akurasi, inisiatif, kreati, inovasi, pengambilan keputusan, pengalaman kerja, motivasi, dan hubungan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pekerja konstruksi, sementara nilai 0 menunjukkan bahwa diluar sembilan variabel diatas

kinerja pekerja konstruksi tidak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi untuk kinerja pekerja konstruksi yang sudah tersertifikasi.

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	114.390	11.131		.000
	Prestasi	2.106	.905	.916	.024
	Akurasi	2.081	1.237	.409	.099
	Inisiatif	.737	1.203	.174	.543
	Kreatifitas	3.663	1.536	.609	.021
	Inovasi	4.118	1.207	.975	.001
	P.kep	2.120	1.200	.754	.083
	P.Kerja	3.157	1.174	1.258	.010
	Motivasi	2.561	1.130	1.219	.028
	Hub Ling. kerja	-2.410	.987	-4.469	.018

a Dependent Variable: Total

Dari tabel diatas dapat kita dapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 114.390 + 2.106 X_1 + 2.081X_2 + 0.737X_3 + 3.663X_4 + 4.118X_5 + 2.120X_6 + 3.157X_7 + 2.561X_8 - 2.410X_9$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.106 satuan setiap tambahan 1 satuan prestasi, jadi apabila variabel prestasi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.106 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.
- Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.081 satuan setiap tambahan 1 satuan akurasi, jadi apabila variabel akurasi mengalami peningkatan 1

satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.081 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 0.737 satuan setiap tambahan 1 satuan inisiatif, jadi apabila variabel inisiatif mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 0.737 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 3.663 satuan setiap tambahan 1 satuan kreatifitas, jadi apabila variabel kreatifitas mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan menurun sebesar 3.663 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 4.118 satuan setiap tambahan 1 satuan inovasi, jadi apabila variabel inovasi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 4.118 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.120 satuan setiap tambahan 1 satuan pengambilan keputusan, jadi apabila variabel pengambilan keputusan mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.120 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 3.157 satuan setiap tambahan 1 satuan pengalam kerja, jadi apabila variabel pengalaman kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 3.157 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi akan meningkat sebesar 2.561 satuan setiap tambahan 1 satuan motivasi, jadi apabila variabel motivasi mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan menurun sebesar 2.561 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

➤ Kinerja pekerja konstruksi menurun sebesar -2.410 satuan setiap tambahan 1 satuan hubungan lingkungan kerja, jadi apabila variabel hubungan lingkungan kerja mengalami penurunan 1 satuan maka kinerja pekerja konstruksi akan menurun sebesar -2.410 satuan dengan asumsi variabel yang lain dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi diatas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain Prestasi sebesar 2.106, Akurasi sebesar 2.081, Inisiatif sebesar 0.737, Kreatifitas sebesar 3.663, Inovasi sebesar 4.118, Pengambilan keputusan sebesar 2.120, Pengalaman kerja sebesar 3.157, Motivasi sebesar 2.561, dan Hubungan lingkungan kerja sebesar -2.410, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan Hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja konstruksi dengan kata lain apabila Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan Hubungan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja pekerja konstruksi, sementara nilai 114.390 menunjukkan bahwa diluar sembilan variabel diatas kinerja pekerja konstruksi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Independent Sample T Test

Independent Sample T Test digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT. Adapun hasil analisis menggunakan *Independent Sample T Test* dapat dilihat pada tabel 4.4 dan tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.6 Output Uji T-1

Group Statistics					
	Keterangan Sertifikasi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja pekerja konstruksi	Sudah Sertifikasi	60	156.72	15.234	1.967
	Belum Sertifikasi	60	109.58	8.214	1.060

Dari tabel 4.4 Output Uji T-1 tersebut terlihat ringkasan statistik dari kedua sampel. Untuk Pekerja konstruksi yang sudah sertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata 156,72 sedangkan untuk pekerja konstruksi yang belum sertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata kinerja 109,58.

Tabel 4.7 Output Uji T-2

Independent Samples Test				
		Kinerja pekerja konstruksi		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	8.781		
	Sig.	.004		
t-test for Equality of Means	t	21.095	21.095	
	df	118	90.631	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Mean Difference	47.133	47.133	
	Std. Error Difference	2.234	2.234	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	42.709	42.695
		Upper	51.558	51.572

Dari tabel 4.4 Output Uji T-2 untuk proses pengambilan keputusan dapat dilakukan analisis dengan menggunakan F tes ataupun dengan t-tes untuk asumsi varians tidak sama. Dalam hal ini hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Tidak ada perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di kabupaten sumba-NTT.

H_1 : Terdapat perbedaan kinerja pekerja konstruksi antara yang telah tersertifikasi dengan yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di kabupaten sumba-NTT.

Dengan ketentuan :

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak

(1) Analisis menggunakan F test

Dari tabel terlihat bahwa F hitung untuk kinerja pekerja konstruksi dengan *Equal variances assumed* (diasumsi kedua varians sama atau menggunakan *pooled variance t test*) adalah 8,781 dengan probabilitas 0,004. Oleh karena probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dengan pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di kabupaten sumba-NTT.

(2) Analisis menggunakan t test untuk asumsi varians tidak sama

Dari tabel terlihat bahwa t hitung untuk kinerja pekerja konstruksi dengan *Equal variances not assumed* (diasumsi kedua varians tidak sama atau menggunakan *separate variance test*) adalah 21,095 dengan probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dengan pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi pada proyek-proyek konstruksi di kabupaten sumba-NTT.

Dari pengujian F test dan t test tersebut diatas selain mengetahui adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi dengan pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi, juga dapat diketahui seberapa besar perbedaan tersebut. Hal ini dapat dilihat pada keterangan *95% Confidence Interval of Means* dan kolom *Equal Variance Not Assumed* . Pada baris tersebut, di dapat angka :

Lower (perbedaan rata-rata bagian bawah) adalah 42,694

Upper (perbedaan rata-rata bagian atas) adalah 51,572

Hal ini menandakan bahwa perbedaan nilai kinerja pekerja konstruksi antara yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi berada pada rentangan 42,694 sampai 51,572, dengan perbedaan rata-rata (*Mean Difference*) sebesar 47,133.

4.3 Mengulas Hasil

Pekerja Konstruksi yang belum tersertifikasi pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 51,99% sehingga termasuk dalam kriteria cukup, untuk itu diperlukan upaya-upaya peningkatan kinerja misalnya melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun inisiatif dari pekerja konstruksi sendiri. Pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba - NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 76,48% sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. Namun peningkatan kinerja harus terus dilakukan demi kemajuan dan pengembangan perusahaan.

Pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi dilihat dari uji *t Test* dimana untuk pekerja konstruksi yang sudah tersertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata 156,72 sedangkan untuk pekerja konstruksi yang belum tersertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata kinerja 109,58. , dari uji F test nilai kinerja pekerja konstruksi antara yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi berada pada rentangan 42,694 sampai 51,572, sedangkan dari analisa regresi untuk pekerja yang telah maupun yang belum tersertifikasi bahwa Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan Hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja konstruksi dengan kata lain apabila Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan Hubungan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja pekerja konstruksi data pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pekerja Konstruksi yang belum tersertifikasi pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 51,99% sehingga termasuk dalam kriteria cukup, Pekerja konstruksi yang telah tersertifikasi pada perusahaan jasa konstruksi golongan kecil di Kabupaten Sumba-NTT memiliki skor penilaian kinerja sebesar 76,48% sehingga termasuk dalam kriteria sangat baik. Namun peningkatan kinerja harus terus dilakukan demi kemajuan dan pengembangan perusahaan.
2. Dari hasil uji t test dan F test terdapat perbedaan yang signifikan, dilihat dari uji *t Test* dimana untuk pekerja konstruksi yang sudah sertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata 156,72 sedangkan untuk pekerja konstruksi yang belum sertifikasi memiliki skor kinerja rata-rata kinerja 109,58. , dari uji F test nilai kinerja pekerja konstruksi antara yang belum tersertifikasi dengan yang telah tersertifikasi berada pada rentangan 42,694 sampai 51,572, sedangkan dari analisa regresi untuk pekerja yang telah maupun yang belum tersertifikasi bahwa Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan Hubungan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja konstruksi dengan kata lain apabila Prestasi, Akurasi, Inisiatif, Kreatifitas, Inisiatif, Kreastifitas, Inovasi, Pengambilan keputusan, Pengalaman kerja, Motivasi dan

Hubungan lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja pekerja konstruksi data pada perusahaan jasa konstruksi di Kabupaten Sumba-NTT.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi
 - a. Diharapkan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi lebih memperhatikan masalah sertifikasi pekerja konstruksi agar tujuan dari pelaksanaan sertifikasi dapat tercapai.
 - b. Diharapkan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi lebih sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kualifikasi dan kompetensi perusahaan jasa konstruksi.
2. Bagi Perusahaan Jasa Konstruksi
 - a. Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan masalah sertifikasi pekerja konstruksi, bila perlu pelaksanaan sertifikasi dilakukan secara kontinyu dan diberlakukan untuk seluruh pekerja konstruksi.
 - b. Diharapkan pihak manajemen perusahaan selalu memperbaiki sistem kerja yang telah diterapkan, sehingga diharapkan selain memiliki sikap dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya pekerja konstruksi juga mempunyai wawasan yang luas terhadap pengembangan keilmuan.

c. Perusahaan sebaiknya lebih sering mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pekerja konstruksi misalnya melalui pelatihan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain dalam melakukan pengukuran kinerja pekerja konstruksi dan menambah jumlah sampel penelitian sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang dan memperluas wawasan tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja pekerja konstruksi perusahaan jasa konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiyanto. 2004. *Manajemen Produksi untuk Jasa Konstruksi*. Jakarta: PT.Pradnya Paramita.
- Budiharjo, A. 2004. *Hubungan antara Strategi Bisnis dan Strategi SDM dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Usahawan. No. 03 Th.XXXIII. E. Neal Jr. James. 2004. *Punduan Evaluasi Kinerja Karvawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Evianto. Wulfram. 2005. *Manajemen Proyek Konstruksi*. Yogyakarta: Audi.
- Fahri, Faisal. 2009. *Pengaruh Serli/ikasi I'erhadap Kinerja Perusahaan Jasa Konstruksi Golongan Kecil di Kabupaten Jembara-Bali*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang.
- Hasibuan, H. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Refisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusbinarti. 2006. *Analisis Strategi Pengembangan Tenaga Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Trenggalek*. Skripsi. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Samhadi. 2005. *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan PT. Pancamitra Ichigojaya Malang*. Skripsi. Malang: Universitas Negeri.
- ...2008. *Manfaat Sertifikasi* (Online). (<http://www.forum.djawir.com>). diakses 14 Januari 2010.
- ..2008. *Pengaruh Sertifikasi Terhadap Kinerja Karyawan* (online).(<http://www.indosdm.com>. diakses 3 Februari 2010.
- ..2009. *Kinerja Karyawan*. (Online). (<http://www.jurnalsdm.blogspot.com>). diakses 16 Januari 2010.
- ..2009. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Notnord 28 Tahun 2008 Tentang Usaha Dan Peran Masyarakat Jasa Konstruksi* (Online).(<http://www.sangfajar.blogspot.com>). diakses 16 Januari 2011,



INSTITUT TEKNOLOGI NASIONAL
 Jl. Bendungan Sigura-gura 2
 Jl. Raya Karanglo Km. 2
 Malang

SEMINAR HASIL SKRIPSI PRODI TEKNIK SIPIL S-1

FORM REVISI / PERBAIKAN

BIDANG MK

Nama : Alexander. FR

NIM : 0321009

Hari / tanggal : Selasa, 23 Agustus 2011

Perbaikan materi Seminar Hasil Tugas Akhir meliputi :

1. Rumusan Masalah jawabannya kreg.
 Contoh dg. kesimpulan - 2.

Perbaikan Seminar Hasil Skripsi harus diselesaikan selambatnya 14 hari terhitung sejak pelaksanaan Seminar. Bila melebihi 14 hari, maka tidak dapat diikuti Ujian Skripsi.

Pengumpulan berkas untuk Ujian Skripsi dengan menyertakan lembar pengesahan dari Dosen Pembahas dan Kaprodi

Skripsi telah diperbaiki dan disetujui :

Malang, 23 Agustus 2011
 Dosen Pembahas [Signature]

Malang, 23 Agustus 2011
 Dosen Pembahas [Signature]



**FORM REVISI / PERBAIKAN
BIDANG**

Nama : Alexander F.R
NIM : 03.21.009
Hari / tanggal : Selasa / 23 Agustus 2011

Perbaikan materi Skripsi meliputi :

Revisi. Studi Uptm -
- Gal IV

Perbaikan Skripsi harus diselesaikan selambatnya 14 hari terhitung sejak pelaksanaan Ujian dilaksanakan. Bila melebihi masa 14 hari, maka tidak dapat diikuti Yudisium.

Tugas Akhir telah diperbaiki dan disetujui :

Malang, _____ 2010

Dosen Penguji

(_____)

Malang, _____ 2010

Dosen Penguji

(_____)