

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**



TUGAS AKHIR

“Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Teknik Sipil (S1) Jenjang Pendidikan Strata-1”

Diajukan oleh:

Yoel Chaeruman

1910107009

PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL

UNIVERSITAS PRADITA

TANGERANG

2024

**ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN**

TUGAS AKHIR

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA TEKNIK SIPIL (S1)**

Diajukan oleh:

Yoel Chaeruman

1910107009



PROGRAM STUDI TEKNIK SIPIL

UNIVERSITAS PRADITA

TANGERANG

2024

PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR

Nama : Yoel Chaeruman
NIM : 1910107009
Program Studi : Teknik Sipil
Bentuk Tugas Akhir : Skripsi
Peminatan Tugas Akhir : Quantity Surveyor (QS)
Judul Tugas Akhir : Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Proyek Two Seno

Diterima dan Disetujui untuk Dijikan

Tangerang, 15 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing



Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, MM.,

M. Th., M.Kom., D.M.S.

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama : Yoel Chaeruman
NIM : 1910107009
Program Studi : Teknik Sipil
Bentuk Tugas Akhir : Skripsi
Peminatan Tugas Akhir : Quantity Surveyor
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Efektivitas Kinerja
Karyawan terhadap Produktivitas Perusahaan

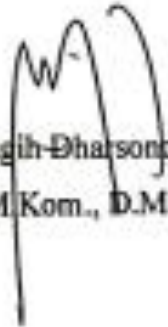
Telah diujikan pada hari Senin tanggal 5, bulan Agustus, tahun 2024

Dengan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI


Pembimbing

Penguji II


Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, M.M.,
M.Th., M.Kom., D.M.S.

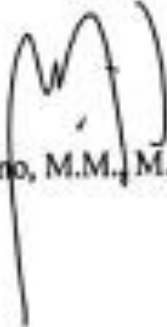

Ir. Jason Lim, M.Eng., M.Sc.

Ketua Sidang


Dr. Van Basten, S.T., M.T. M.B.A.

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Teknik Sipil


Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, M.M., M.Th., M.Kom., D.M.S.

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir yang telah saya susun ini adalah benar karya ilmiah saya sendiri dan tidak mengandung unsur plagiat dari karya ilmiah orang lain (sebagian/seluruhnya). Semua karya ilmiah orang lain atau Lembaga lain yang dikutip dalam tugas akhir ini telah disebutkan sumber kutipannya dan dicantumkan di dalam Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan atau penyimpangan baik dalam pelaksanaan maupun penyusunan tugas akhir, maka saya bersedia untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dinyatakan **TIDAK LULUS**.

Tangerang,

Yang menyatakan



Yoel Chaeruman

NIM: 1910107009

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Dengan ini saya sebagai civitas akademik Universitas Pradita yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Yoel Chaeruman

NIM : 1910107009

Program Studi : Teknik Sipil

Bentuk Tugas Akhir : ~~Skripsi/Karya Ilmiah (Publikasi) /Karya Akhir (Pameran) /Proyek Akhir~~

untuk meningkatkan pengembangan ilmu pengetahuan, memberikan skripsi/tugas akhir kepada Universitas Pradita Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) dengan judul:

Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan terhadap Efektivitas Perusahaan

beserta dokumen tugas akhir yang ada sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) ini, maka Universitas Pradita berhak menyimpan dan mengelola dalam bentuk *database*, dan mempublikasikan tugas akhir ini dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis tugas akhir ini sebagai penulis/pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang,

Yang Menyatakan

(Yoel Chaeruman)

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini yang berjudul "ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PULAU INTAN PROYEK TWO SENO" dengan baik. Skripsi ini ditujukan untuk guna mendapatkan gelar sarjana (S1) Teknik Sipil Universitas Pradita, Tangerang.

Penulis menyadari tanpa adanya bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, tugas akhir ini tidak ada dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan Tugas Akhir ini, yaitu :

1. Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, M.M., M.Th., M.Kom., D.M.S. sebagai Dosen Pembimbing
2. Kedua orang tua saya sebagai pendorong saya
3. Teman-teman yang telah memberikan berbagai macam masukan dan dukungan kepada penulis
4. Bpk. Andre Pakpahan sebagai Mentor dan Site Manager di Proyek Two Seno
5. Bpk. Dayat sebagai Project Manager di proyek Two Seno

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, kiritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga Tugas Akhir ini dapat menjadi manfaat bagi seluruh pihak yang membacanya.

Tangerang, 26 Maret 2024



Yoel Chaeruman

ABSTRAK

Yoel Chaeruman (1910107009)

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taisei- Pulauintan Proyek Two Sen

(xiv+80 halaman; 17 gambar; 20 tabel; 10 lampiran)

Efektivitas kerja karyawan pada PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Sen Apartemen sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilaksanakan dalam lapangan. Oleh karena itu, pengawasan terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja efektivitas kerja karyawan harus diperhatikan agar menjaga efektifitas kerja karyawan tidak menurun dan menjaga kestabilan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian adalah untuk meng-identifikasi tingkat hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan meengurutkan faktor yang paling tinggi mempengaruhi efektivitas menurut karyawan-karyawan PT. Taisei-Pulauintan di proyek Two Sen Apartemen. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggambarkan hasil data responden yang telah dibagikan dalam kuesioner serta menganalisis data tersebut untuk mencapai hasil yang dapat menjawab tujuan penelitian. Penelitian menggunakan pengujian korelasi untuk mencari tingkat hubungan antara faktor-faktor dengan efektivitas kerja karyawan. Penelitian juga menggunakan pengujian kepentingan relatif indeks untuk mengetahui tingkat-tingkat faktor yang paling tinggi mempengaruhi sampai yang paling rendah terhadap efektivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis pengujian korelasi dan uji kepentingan relatif indeks (IKR) dapat diketahui bahwa faktor jumlah dan komposisi tenaga kerja memiliki hubungan paling kuat dan faktor frekuensi kerja lembur memiliki nilai faktor paling tinggi terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, efektivitas perusahaan, hubungan korelasi, kepentingan relatif indeks

Referensi: 27 (2008-2023)

ABSTRACT

Yoel Chaeruman (1910107009)

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taisei- Pulauintan Proyek Two Sen

(xiv+80 halaman; 17 gambar; 20 tabel; 10 lampiran)

Effectiveness of employee work at PT. The Pulauintan Two Seno Apartment project has a big influence on the performance carried out in the field. Therefore, monitoring of factors that can influence employee work effectiveness performance must be considered in order to ensure that employee work effectiveness does not decrease and maintain the stability of a job. The aim of the research is to identify the level of relationship between factors that influence employee work effectiveness and rank the factors that most influence effectiveness according to PT employees. Pulauintan in the Two Seno Apartment project. The research methodology used in the research is a quantitative method by describing the results of respondent data that have been distributed in the questionnaire and analyzing the data to achieve results that can answer the research objectives. The research uses correlation testing to find the level of relationship between factors and employee work effectiveness. The research also uses relative importance index testing to determine the levels of factors that have the highest to the lowest influence on employee work effectiveness. From the results of the correlation test analysis and the relative importance index (IKR) test, it can be seen that the number and composition of the workforce have the strongest relationship and the frequency of overtime work has the highest factor value on employee work effectiveness.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN SIDANG TUGAS AKHIR	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan Penelitian	2
1.4 Manfaat Penelitian.....	2
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	3
1.6 Sistematika Penulisan.....	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	5

2.1	Efektivitas Karyawan	5
2.2	Produktivitas Karyawan	7
2.2	Faktor-Faktor Mempengaruhi Efektivitas Karyawan.....	7
2.2.1	Kompetensi Individu	8
2.2.2	Dukungan Organisasi	8
2.2.3	Dukungan Manajemen	9
2.3	Tenaga Kerja.....	10
2.4	Manajemen	10
2.5	Motivasi.....	11
2.6	Pelaksanaan Proyek.....	12
2.7	Eksternal.....	13
2.8	Material dan Peralatan.....	14
2.9	Lingkungan dan Kondisi Kerja	15
2.10	Teknis	15
2.11	Waktu.....	16
2.12	Keselamatan Kerja.....	17
2.13	Perusahaan.....	17
2.13.1	Perseroan Terbatas (PT)	18
2.13.2	<i>Joint Operation</i>	19
2.14	Metode Kuantitatif.....	19
2.15	Uji Validitas	20

2.15.1	Pengertian Uji Validitas	20
2.15.2	Kriteria Pengujian Validitas	20
2.16	Uji Reliabilitas.....	21
2.17	Uji Normalitas	22
2.18	Uji Korelasi	23
2.19	Uji Indeks Kepentingan Relatif (IKR)	24
2.20	Penelitian Terdahulu	25
2.21	<i>State of Art</i>	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN		28
3.1	Kerangka Penelitian.....	28
3.2	Studi Literatur.....	31
3.3	Gambaran Umum Penelitian	31
3.3.1	Subjek Penelitian.....	31
3.3.2	Lokasi Penelitian	32
3.3.3	Data Penelitian	32
3.4	Metode Pengumpulan Data	32
3.5	Variabel Penelitian.....	33
3.6	Bentuk Penelitian.....	36
3.7	Teknik Pengumpulan Data	38
3.7.1	Wawancara	38
3.7.2	Kuesioner	38

3.7.3	Metode Pembuatan Kuesioner.....	39
3.8	Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		46
4.1	Pendahuluan	46
4.2	Validasi Pakar	46
4.2.1	Profil Pakar.....	46
4.3	Uji <i>Delphi's Theory</i>	47
4.3	Rangkuman Data	51
4.4	Uji Normalitas	54
4.5	Uji Validitas	55
4.6	Uji Reliabilitas.....	59
4.7	Uji Korelasi	63
4.8	Uji Indeks Kepentingan Relatif.....	70
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 3. 2 Kerangka Penelitian (Lanjutan)	30
Gambar 3. 3 Peta Lokasi	32
Gambar 3. 4 Bentuk Penelitian	37
Gambar 4. 1 <i>Pie Chart</i> Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	52
Gambar 4. 2 <i>Pie Chart</i> Jumlah Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	53

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kriteria Pengujian Validitas.....	21
Tabel 2.2 Kriteria Pengujian Reliabilitas	22
Tabel 2. 3 Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi	23
Tabel 2. 4 Rentang Nilai Uji Kepentingan Relatif	24
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian (Lanjutan I)	35
Tabel 3. 3 Variabel Penelitian (Lanjutan II)	36
Tabel 3. 4 Skala Nilai Wawancara.....	38
Tabel 3. 5 Bobot Nilai untuk Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 3. 6 Bobot Nilai untuk Skala <i>Likert</i> (Lanjutan).....	39
Tabel 3. 7 Kriteria Analisis <i>Delphi's Theory</i>	40
Tabel 3. 8 Kriteria Pengambilan Keputusan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 9 Rentang Level Kepentingan Nilai RII.....	43
Tabel 3.10 Indikator Tingkat Hubungan Korelasi.....	44
Tabel 4. 1 Profil Pakar.....	47
Tabel 4. 2 Hasil Validasi Pakar Putaran 1	48
Tabel 4. 3 Hasil Analisis <i>Delphi's Theory</i> Putaran 1	49
Tabel 4. 4 Validasi Pakar Tahap 2	50
Tabel 4. 5 Hasil Penelitian <i>Delphi's Theory</i> Putaran 2.....	51
Tabel 4. 6 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	52
Tabel 4. 7 Jumlah Responden Berdasarkan Durasi Pengalaman Kerja	53

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas (Lanjutan I)	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas (Lanjutan II)	57
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas (Lanjutan III).....	58
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan I).....	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan II).....	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan III)	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 18 Tingkat hubungan variabel	63
Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi.....	64
Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi (Lanjutan).....	65
Tabel 4. 21 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut	66
Tabel 4. 22 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan I)	67
Tabel 4. 23 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan II).....	68
Tabel 4. 24 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan III)	69
Tabel 4. 25 Hasil Tabulasi Kuesioner.....	70
Tabel 4. 26 Hasil Tabulasi Kuesioner (Lanjutan).....	71
Tabel 4. 27 Hasil Uji Indeks Kepentingan Relatif	71
Tabel 4. 28 Hasil Uji Kepentingan Relatif (Lanjutan I).....	72
Tabel 4. 29 Hasil Uji Kepentingan Relatif (Lanjutan II)	73
Tabel 4. 30 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif.....	73
Tabel 4. 31 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif (Lanjutan I).....	74

Tabel 4. 32 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif (Lanjutan II) 75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	L-1
LAMPIRAN 2	L-2
LAMPIRAN 3	L-3

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Efektivitas sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dari sebuah perusahaan atau usaha. Kemampuan atau Efektivitas tenaga kerja tidak hanya ditentukan dari kinerja individu karyawan tersebut, tetapi kinerja Perusahaan secara keseluruhan juga mempunyai dampak yang dapat menentukan kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Efektivitas kerja karyawan menjadi nilai ukur terhadap sebuah pekerjaan dalam Perusahaan. Perusahaan sendiri tidak dapat berjalan tanpa adanya karyawan di dalamnya. Karyawan yang memiliki Efektivitas kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang lebih banyak daripada karyawan dengan Efektivitas kerja yang buruk. Maka dari itu, Perusahaan harus dapat mempertahankan atau meningkatkan Efektivitas kerja karyawan dengan cara mempertahankan atau meningkatkan faktor – faktor perubahanan Efektivitas kerja karyawan.

Oleh sebab itu, pengawasan faktor – faktor ini bertujuan untuk mengukur faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan. Hal ini dapat mencegah adanya penurunan Efektivitas kerja karyawan – karyawan di PT. Pulau Intan khususnya di dalam Proyek Two Seno.

Contoh kasus yang terjadi ada di dalam proyek Two Seno yang akan dibahas dicakup di dalam penelitian ini. Faktor organisasi yaitu keterlambatan pembayaran terhadap pekerja menyebabkan keterlambatan proyek yang berlangsung sehingga mengharuskan *Project Manager* memajukan beberapa pekerjaan untuk mengejar kontrak yang sudah ditetapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera dan dijelaskan diatas, maka rumus permasalahan yang didapatkan adalah:

- a. Apa saja faktor yang dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan di perusahaan PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno?
- b. Bagaimana hubungan faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan di PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan maka didapatkan tujuan penelitian untuk menjawab perumusan masalah, yaitu:

- a. Mendapatkan hasil faktor – faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno.
- b. Mengetahui hubungan antara faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan di PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno berdasarkan jawaban.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian Tugas Akhir ini memiliki manfaat yang berupa:

- a. Mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno.

- b. Mendapatkan hasil penelitian yang dapat dimanfaatkan sebagai saran dalam mengevaluasi efektivitas kinerja karyawan PT. Taisei-Pulauintan di Proyek Two Seno.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membuat penelitian yang dilakukan menjadi lebih mudah maka penelitian ini diberikan batasan ruang lingkup, diantaranya yaitu:

- a. Penelitian ini hanya berfokus di dalam PT. Taisei-Pulauintan proyek Two Seno di daerah Jakarta Selatan, Senopati Center Business District (SCBD).
- b. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang merupakan evaluasi dan penjelasan hasil pengolahan dan analisis data.
- c. Metode analisis dan pengolahan data menggunakan metode pencarian nilai Korelasi dan uji Indeks Kepentingan Relatif menggunakan aplikasi SPSS.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi tentang latar belakang atau gambaran umum proyek penelitian yang diinginkan, biasanya meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan struktur deskriptif.

BAB 2 Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan Pustaka berisi catatan penjelasan. Penjelasan umum tentang prinsip-prinsip teoritis yang relevan dengan penelitian, yang berasal dari jurnal, buku, dan peraturan, untuk dijadikan acuan diskusi yang mengarah pada penyelesaian tujuan penelitian ini..

BAB 3 Metode Penelitian

Bab metode penelitian meliputi metode pengumpulan data, pengolahan data dan metode inferensi data yang diolah untuk menjawab rumusan pertanyaan penelitian ini.

BAB 4 Analisis dan Pembahasan

Bab analisis dan pembahasan berisikan tentang hasil dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan dan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat menjawab perumusan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB 5 Kesimpulan dan Saran

Bab kesimpulan dan saran berisikan tentang perincian hasil yang didapatkan oleh penulis pada bab 4 dan sebuah saran yang dapat menjadi manfaat penelitian serta saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Karyawan

Menurut (Syarifuddin, 2018), efektivitas kinerja karyawan adalah elemen yang berkaitan atau terikat erat terhadap sifat dan tingkah laku seseorang. Maka, dapat dikatakan bahwa Efektivitas dapat berubah sewaktu-waktu dan terpengaruh terhadap sikap atau tingkah laku seseorang. Dengan keadaan penuh sadar, seseorang memiliki kehendak penuh untuk meningkatkan atau bahkan menurunkan produktivitasnya dalam melakukan sesuatu.

Pengertian efektivitas kerja menurut (Sedarmayanti, 2021) bahwa efektivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil perbandingan terbaik antara hasil yang dihasilkan dengan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Bekerja dengan efektif dapat diartikan bekerja dan menghasilkan hasil sebesar mungkin dengan gerakan, usaha dan waktu pengerjaan sedikit mungkin. Hasil perbandingan ini dapat meningkat dengan adanya bantuan penggunaan alat kerja yang dapat membantu mempercepat penyelesaian tugas atau suatu pekerjaan. Alat kerja juga dapat menjadi alat bantu untuk menghemat pergerakan dari seseorang sehingga seseorang dapat bekerja secara efisien. Memiliki nilai efektivitas karyawan yang tinggi adalah elemen kunci sebuah perusahaan sukses. Dalam pelaksanaan pekerjaan sering dijumpai kendala-kendala yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dan kelancaran suatu pekerjaan. Diantaranya dapat berupa sistem, prosedur perusahaan atau cara kerja seseorang yang dinilai kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Mulyadi, Sistem Akuntansi, 2020) efektivitas sering dikaitkan dengan kinerja suatu atau sebuah perusahaan karena efektivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan usaha yang diberikan (*input*). Efektivitas dikatakan juga sering dikaitkan dengan produktivitas yang dihasilkan karena sama-sama memiliki nilai variabel-variabel *output* dan *input*. Produktivitas dihitung dengan membagi *output* dengan *input*. Sedangkan, Efektivitas dihitung dengan membagi *input* dengan *output*.

Berdasarkan pengertian yang dikatakan diatas, maka efektivitas kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai hasil perbandingan atau pembagian dari nilai *input* dengan *output*. Semakin kecil hasil perbandingan *input* dengan *output* maka semakin tinggi Efektivitas karyawan dari seseorang, atau dapat dikatakan juga bahwa semakin kecil usaha yang diberikan tetapi semakin besar hasil yang dihasilkan maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki nilai Efektivitas yang tinggi. Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan manajemen terhadap karyawan-karyawan untuk mengukur faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Efektivitas karyawan meningkat atau tercapai secara signifikan bila didukung oleh karakteristik pribadi, komitmen kerja, dan dukungan organisasi perusahaan. Atribut pribadi mencakup faktor pribadi seperti keterampilan, kemampuan, dan latar belakang pendidikan. Usaha kerja berkaitan dengan keinginan untuk mencapai sesuatu. Di sisi lain, dukungan organisasi dapat mencakup unsur sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi, dan desain kerja (Syarifuddin, 2018).

2.2 Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk sebuah perusahaan agar dapat dapat mencapai tujuannya. Jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat dari waktu ke waktu, maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Saat ini, untuk dapat bertahan dalam persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, kami terus berupaya meningkatkan kualitas karyawan dan produktivitas kerja. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kemampuan mental dan fisik pegawai, hubungan atasan dan bawahan, serta motivasi. Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran kinerja yang memperhitungkan produktivitas kerja seorang karyawan. Sumber daya yang digunakan meliputi sumber daya manusia, pelatihan, disiplin kerja, keterampilan, sikap, dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan pola pikir pegawai sehingga dapat mencerminkan kemampuannya dalam bekerja (Pambudianto, 2017).

2.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Efektivitas Karyawan

Organisasi adalah sekelompok orang yang mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dan umumnya saling bergantung yang mempunyai tujuan yang sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berbeda-beda.

Pada dasarnya, sebuah organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu mencari keuntungan. Oleh karena itu, memiliki karyawan atau sumber daya dengan efisien yang tinggi adalah kunci elemen suksesnya suatu organisasi, dengan kata lain

mengeluarkan sesedikit mungkin usaha atau menghemat energi dan waktu dan menghasilkan *output* yang besar sehingga keuntungan yang diperoleh pun besar (Simanjuntak & Payaman, 2020) mengatakan, Efektivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi olehg banyak faktor yang telah digolongkan menjadi 3 golongan, yaitu:

- a. Kompetensi Individu
- b. Dukungan Organisasi
- c. Dukungan Manajemen

2.2.1 Kompetensi Individu

Kompetensi pribadi merupakan kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Kemampuan seseorang sendiri dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain keterampilan, pendidikan, pelatihan, kondisi fisik, dan riwayat pekerjaan. Faktor-faktor tersebut di atas mempunyai dampak yang unik terhadap kinerja seseorang dan dapat mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai.

2.2.2 Dukungan Organisasi

Efektivitas Kerja Karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dukungan suatu organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana di tempat kerja, kondisi tempat kerja, serta syarat-syarat yang berlaku di dalam tempat kerja. Hal ini berkaitan juga dengan penyediaan alat-alat kerja yang dapat membantu proses kerja seorang karyawan dan membantu meningkatkan Efektivitas karyawan.

Kondisi tempat kerja meliputi kenyamanan lingkungan kerja dan dapat diukur dari aspek-aspek seperti keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta hubungan harmonis antara pekerja dan atasan di

lingkungan kerja. Perusahaan yang baik sudah seharusnya mempunyai program kesehatan dan keselamatan kerja yang baik di lingkungan kerjanya untuk menghindari terjadinya kecelakaan di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas lingkungan kerja.

Syarat-syarat kerja meliputi hak dan kewajiban pekerja dalam lingkungan kerja. Kondisi kerja yang baik dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawan dan menciptakan tingkat efisiensi yang tinggi. Struktur pengupahan yang sesuai dengan kontrak kerja juga dapat membuat pekerja menjadi lebih efisien, dibandingkan dengan struktur pengupahan yang lebih cenderung terlambat dan mempengaruhi produktivitas pekerja.

2.2.3 Dukungan Manajemen

Efisien dan penghematan tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan Langkah selanjutnya untuk menciptakan nilai efisien karyawan yang tinggi. Maka dari itu, perusahaan diharapkan memiliki sistem manajemen atau pemimpin yang baik untuk meng-*control* karyawan sehingga dapat mendapatkan nilai Efektivitas yang tinggi dari karyawan tersebut.

Menurut (Gani & Achmad, 2019) faktor-faktor dukungan manajemen yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Profesionalisme yang diukur dari pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja seseorang dan tersedianya alat kerja di dalam lingkungan kerja.
- b. Disiplin dari karyawan yang diukur terhadap jam waktu kerja, ketaatan terhadap aturan yang berlaku, jadwal dan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Motivasi kerja yang diukur dari kesehjahteraan, penghargaan yang diberikan, kondisi lingkungan dan ruangan kerja.

2.3 Tenaga Kerja

Angkatan tenaga kerja yang mengacu pada penduduk usia kerja (15 hingga 64 tahun), atau jumlah penduduk suatu negara yang mampu memproduksi barang dan jasa bila diperlukan dan bersedia berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. Pertumbuhan penduduk dalam negara memiliki ketergantungan pada jumlah tenaga kerja dan merupakan salah satu faktor penting dalam hal produksi di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, jumlah pekerja yang bekerja pun akan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Meningkatnya jumlah tenaga kerja setiap tahunnya dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung peran mereka sebagai tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Sehingga, faktor-faktor tenaga kerja di dalam sebuah perusahaan harus diperhatikan agar dapat memberikan hasil yang maksimal dalam sebuah perusahaan (Mulyadi, 2014). Indikator-indikator yang memiliki peran dalam faktor tenaga kerja adalah:

1. Umur Tenaga Kerja
2. Pengalaman dan Keahlian Tenaga Kerja
3. Disiplin Tenaga Kerja
4. Kondisi Kesehatan Tenaga Kerja

2.4 Manajemen

Manajemen kerja adalah salah satu konsep paling mendasar dan penting dalam bisnis, organisasi, dan kehidupan sehari-hari. Manajemen adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengorganisasian, pengarahan, dan pengkoordinasian sumber daya manusia dan nonmanusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen memiliki peran sebagai pedoman untuk mencapai tujuan dan visi

yang telah ditentukan oleh sebuah usaha atau perusahaan. Definisi sederhana manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, manajemen adalah serangkaian proses yang kompleks, namun pada hakikatnya tujuannya adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas untuk mencapai hasil maksimal yang diinginkan. Manajemen dapat diterapkan tidak hanya pada organisasi dan bisnis besar, tetapi juga pada berbagai situasi seperti lingkungan pribadi, keluarga, dan bahkan proyek kecil. Manajemen yang baik sangat diperlukan di perusahaan multinasional, pemilik usaha kecil, atau individu yang berusaha mencapai hasil dan keuntungan yang maksimal (Elvis M. C. Lumingkewas, 2023). Indikator-indikator yang memiliki peran dalam faktor manajemen adalah:

1. Manajemen kepemimpinan dan keterampilan.
2. Komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan pengelola lokasi.
3. Perhatian terhadap karyawan yang sedang bekerja.
4. Perencanaan yang sudah matang dan penjadwalan yang tepat.

2.5 Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu atau anggota tim untuk mengerahkan bakat, pengetahuan, waktu, dan tenaganya untuk melakukan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, motivasi dalam bekerja adalah segala faktor yang membangkitkan semangat, keinginan, hasrat, dan tenaga

seseorang serta mempengaruhi, mengarahkan, dan mendukung perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan tergantung pada ruang lingkup pekerjaannya. Karyawan yang memiliki nilai motivasi tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Karyawan yang mempunyai sikap positif dan positif terhadap lingkungan kerja, selanjutnya didorong untuk memberikan yang terbaik. Motivasi ini mendorong karyawan untuk menggunakan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, motivasi adalah sebuah faktor yang berperan penting dalam sebuah perusahaan untuk menjaga kinerja dari karyawan-karyawannya (Kurniasari & Rosdiana, 2023). Indikator-indikator yang berperan dalam faktor motivasi adalah:

1. Besar atau kecilnya upah seorang pekerja.
2. Ketetapan dan keterlambatan pembayaran gaji seorang pekerja.
3. Jaminan-jaminan yang diberikan kepada seorang pekerja (Contohnya jaminan kecelakaan).

2.6 Pelaksanaan Proyek

Pelaksanaan proyek atau implementasi proyek merupakan gabungan berbagai sumber daya yang dikumpulkan ke dalam wadah organisasi sementara untuk mencapai tujuan tertentu. Kegiatan dan tugas yang dilakukan dalam suatu proyek dapat berupa pekerjaan konstruksi/perbaikan fasilitas (gedung, jalan, jembatan, bendungan, dan lain-lain) atau kegiatan penelitian dan pengembangan.

Berdasarkan uraian di atas, pelaksanaan proyek merupakan suatu proyek yang bersifat sementara (waktu terbatas), satu kali saja, bersifat non-finansial dengan

waktu mulai dan berakhir, sumber daya yang terbatas/spesifik, dan ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, merupakan kegiatan sehari-hari. Karena itu, sebuah pelaksanaan proyek harus memiliki perencanaan yang sudah matang dan siap untuk dilaksanakan di lapangan agar tidak menciptakan kesalahan yang tidak diinginkan dan mendapatkan hasil yang sudah diharapkan (Pramana, 2022). Indikator-indikator yang memiliki peran dalam faktor pelaksanaan proyek adalah:

1. Banyaknya jumlah pekerja dalam sebuah perusahaan.
2. Ketersediaan dan perletakan gedung penyimpanan material dan alat.
3. Ketetapan penjelasan mengenai pekerjaan dari perusahaan terhadap seorang pekerja.

2.7 Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor di luar kendali perusahaan yang dapat menciptakan peluang atau ancaman bagi perusahaan. Lingkungan eksternal adalah lingkungan organisasi luaran yang mempengaruhi peluang organisasi.

Jadi, bisa disimpulkan lingkungan eksternal adalah lingkungan di mana satu unit perusahaan berinteraksi langsung dengan elemen-elemen di sekitarnya, sehingga berdampak langsung pada kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, faktor eksternal harus dipertimbangkan untuk menjaga kestabilan kinerja karyawan. (Rini, 2019). Indikator-indikator yang berperan dalam faktor eksternal adalah:

1. Kondisi politik yang sedang terjadi dan pertumbuhan ekonomi.
2. Peraturan dan perundang-undangan yang tertera.

3. Kondisi lingkungan sekitar, sosial dan budaya yang diterapkan di wilayah sekitar proyek.

2.8 Material dan Peralatan

Material adalah sesuatu yang dihasilkan atau dibuat dari bahan. Material merujuk pada bahan baku yang diolah oleh perusahaan industri dan bisa didapatkan melalui pembelian lokal, impor, atau pengolahan sendiri. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa material adalah bahan yang digunakan dalam proses pembuatan produk akhir atau produk yang lebih berguna.

Bahan-bahan yang dibutuhkan direncanakan dan dikelola berdasarkan perkiraan rencana pelaksanaan pekerjaan. Perencanaan material dan peralatan meliputi perkiraan kebutuhan setiap material, menetapkan anggaran material, memperkirakan tingkat persediaan, merencanakan pesanan material, dan memantau produksi dan kinerja dari karyawan di dalam sebuah perusahaan (Aditya, 2019). maka dari itu, pemantauan material dan peralatan dalam sebuah perusahaan harus memiliki pemantauan yang baik agar tidak terjadi mogok kerja karena kekurangan material dan peralatan dalam sebuah proyek. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan kedalam material dan peralatan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi dan kualitas peralatan.
2. Kecukupan jumlah peralatan di lapangan.
3. Kondisi dan kualitas material.
4. Cukup atau tidaknya ketersediaan material di lapangan.

2.9 Lingkungan dan Kondisi Kerja

Lingkungan kerja adalah kombinasi dari alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang ditemui orang-orang dalam lingkungan kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan hal yang sangat penting dalam aktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kondisi kerja yang memotivasi karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja mereka..

Dalam kata-kata yang sederhana, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dalam pekerjaannya, baik fisik maupun non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhinya. Maka dari itu sebuah perusahaan harus memerhatikan pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka agar tidak menghambat kinerja karyawan (Marisya, 2022). Indikator-indikator yang memiliki peran pengaruh terhadap faktor lingkungan kerja adalah:

1. Luas atau sempitnya area kerja bagi pekerja dalam sebuah perusahaan.
2. Tata letak lokasi bekerja untuk para pekerja.
3. Sehat atau tidaknya kondisi fisik dari tempat bekerja bagi pekerja di sebuah perusahaan.

2.10 Teknis

Teknis adalah suatu cara untuk menciptakan atau melakukan sesuatu yang berhubungan dengan seni (seperti kepintaran), suatu metode atau sistem untuk melakukan sesuatu. Dengan kata lain, teknis adalah proses logis dan rasional dalam merancang sekumpulan komponen yang saling terkait dengan

tujuan ...yang mempengaruhinya dan berfungsi sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Abian, 2018).

Menurut penjelasan diatas, teknis dapat diartikan sebagai metode yang digunakan dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teknis juga dapat berpengaruh terhadap keselamatan dari karyawan dan kelancaran kinerja karyawan dalam suatu pekerjaan. Maka dari itu, teknis yang memiliki metode mudah dipahami dapat mempercepat kinerja karyawan. Indikator-indikator yang memiliki peran dalam faktor teknis adalah:

1. Sulit atau tidaknya sebuah pekerjaan yang diberikan.
2. Ketetapan sebuah desain atau metode pekerjaan yang konsisten.
3. Metode dan teknologi konstruksi.

2.11 Waktu

Waktu yang dimaksud didalam penelitian adalah jumlah penggunaan waktu yang disediakan untuk para karyawan dalam sebuah perusahaan. Pemberian dan penggunaan waktu dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam sebuah perusahaan (Nugroho, 2020). Maka dari itu sebuah perusahaan harus menentukan jadwal waktu yang sesuai dengan aturan dan kekuatan karyawan dalam pekerjaannya. Faktor-faktor yang dimaksud dalam faktor waktu ini adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi jumlah kerja lembur bagi pekerja.
2. Ketetapan waktu datang, istirahat dan pulang seorang pekerja.
3. Ketersediaan jadwal istirahat yang dinilai cukup bagi seorang pekerja.

2.12 Keselamatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan oleh kerja, dan pada dasarnya keselamatan dan kesehatan tidak bisa dipisahkan. Penerapan K3 adalah salah satu cara untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat, mencegah pencemaran lingkungan, serta mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keselamatan kerja. (Hariny, 2022).

Dengan kata lain, keselamatan Kerja (K3) dapat diartikan melindungi pekerja atau anggota masyarakat untuk menjaga tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya dalam suatu perusahaan, dan untuk mencegah penyakit dan penyakit yang disebabkan oleh faktor terkait pekerjaan, lingkungan kerja, dan penyakit pada umumnya. Maka dari itu, pengawasan dan perlengkapan keselamatan kerja (K3) dalam sebuah proyek harus ditekankan agar kinerja karyawan tetap stabil dan baik. Faktor-faktor yang dimaksud di dalam keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja
2. Ketersediaan peralatan keselamatan kerja
3. Ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja

2.13 Perusahaan

Usaha merujuk pada tempat di mana barang atau jasa diproduksi. Semua faktor produksi, seperti tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan, bergabung dalam suatu entitas perusahaan. Definisi lainnya mencakup lembaga atau organisasi yang menawarkan barang atau jasa untuk dijual kepada

masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan. Perseroan, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, dijelaskan sebagai badan usaha yang didirikan dan dioperasikan untuk mencari keuntungan di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (NKRI) (Vedhitya, 2022).

Perusahaan harus memiliki perencanaan dahulu untuk memutuskan jenis bisnis apa yang ingin mereka dirikan. Jenis Perusahaan bisa Perorangan, UKM, CV, atau PT. Jenis perusahaan ini dapat berubah seiring berkembangnya perusahaan. Hal ini memberikan kebebasan bagi perusahaan untuk menentukan jenis usaha apa yang ingin dijalankan.

2.13.1 Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan Terbatas (PT) adalah entitas hukum yang menjalankan perusahaan dengan modal yang terdiri dari saham-saham. Saham-saham ini dapat diperdagangkan, memungkinkan kepemilikan perusahaan berubah tanpa membubarkan perusahaan. PT adalah perusahaan dengan modal yang besar yang sudah ditetapkan dalam anggaran dasar. Keuntungan perusahaan terpisah dari keuntungan pribadi pemiliknya, sehingga pemilik menikmati keuntungan secara individu. Setiap individu dapat memiliki beberapa saham untuk menunjukkan kepemilikannya.

Pemegang saham bertanggung jawab terbatas sesuai dengan jumlah saham yang mereka miliki. Jika hutang PT melebihi keuntungan PT, pemegang saham tidak bertanggung jawab atas hutang tersebut. Ketika PT menghasilkan keuntungan, keuntungan itu akan dibagikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pemegang saham menerima bagian dari keuntungan tersebut dalam bentuk

dividen, yang jumlahnya tergantung pada besarnya keuntungan yang dihasilkan oleh PT.

2.13.2 *Joint Operation*

Joint Operation atau kerja sama operasional didefinisikan sebagai usaha kerja sama yang terdiri dari beberapa badan usaha yang bekerja sama dalam operasional untuk bersama – sama menyelesaikan proyek yang sama. *Joint Operation* ini biasanya bersifat sementara.

Joint Operation merupakan salah satu perjanjian yang tidak bernama atau dapat juga disebut dengan istilah “Persekutuan Perdata” (Sujoko, 2020).

2.14 Metode Kuantitatif

Penelitian kuantitatif dalam pengertian yang lebih khusus mengacu pada penelitian yang menggunakan data berupa angka, dimulai dari proses pengumpulan data, analisis data, hingga interpretasi data. Pendekatan kuantitatif mendasarkan analisisnya pada data numerik dan menggunakan teknik statistik yang sesuai. Biasanya digunakan untuk menguji hipotesis dan menghasilkan temuan yang dapat disajikan dalam bentuk hasil uji statistik yang menunjukkan signifikansi hubungan yang diteliti. Oleh karena itu, arah hubungan yang ditemukan didasarkan pada hipotesis dan analisis statistik, bukan hanya pada pertimbangan logis. Metode kuantitatif sering juga dikenal sebagai metode tradisional.(Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, 2021).

Metode kuantitatif disebut metode tradisional dikarenakan metodenya yang sudah digunakan cukup lama dan sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk sebuah penelitian.

2.15 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk melihat apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan di dalam penelitian ini memiliki nilai valid atau tidak valid, penulis menggunakan pengujian validitas dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

2.15.1 Pengertian Uji Validitas

Uji Validitas adalah proses pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah alat pengukur yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai yang valid atau tidak. Alat pengukur yang dimaksud adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan didistribusikan kepada responden. Menurut Janna (2021), sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang tercantum di dalamnya dapat mengukur sesuatu yang diinginkan sesuai dengan tujuan kuesioner tersebut. Terdapat dua jenis uji validitas: pertama, mengkorelasikan nilai suatu pertanyaan dengan total skor kuesioner; kedua, mengkorelasikan masing-masing indikator pertanyaan dengan total skor konstruk yang diukur.

2.15.2 Kriteria Pengujian Validitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas yang menghubungkan setiap skor pertanyaan dengan total skor konstruk. Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Kriteria untuk menguji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Kriteria Pengujian Validitas

Kriteria	Syarat Kriteria
Valid	$R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$
Tidak Valid	$R \text{ Statistik} \leq R \text{ Tabel}$

Sumber : (Janna, 2021)

Cara menentukan besar nilai R Tabel dituangkan di rumus berikut :

$R \text{ Tabel} = df (N-2)$, tingkat signifikansi uji dua arah

Catatan :

N = Jumlah data yang diuji

2.16 Uji Reliabilitas

Reabilitas suatu instrumen dapat diuji menggunakan berbagai metode reliabilitas. Pengujian reliabilitas yang umum meliputi uji ulang, ekuivalen, dan konsistensi internal. Khususnya, konsistensi internal memiliki beberapa teknik pengujian yang berbeda, seperti uji Split Half, KR 20, KR 21, dan *Cronbach's Alpha*.

Dalam penelitian, reliabilitas diukur menggunakan perhitungan *Alpha Cronbach*. Metode ini digunakan untuk menilai seberapa reliabel suatu instrumen penelitian dengan asumsi bahwa jawaban responden dinyatakan dalam skala 1 hingga 5,. Reliabilitas tes diungkapkan dalam bentuk koefisien numerik. Koefisien yang tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, sedangkan koefisien rendah menunjukkan reliabilitas yang rendah (Indrajaya, 2023). Kriteria atau syarat-syarat pengujian reliabilitas dapat dilihat di **tabel 2.2** dibawah berikut.

Tabel 2.2 Kriteria Pengujian Reliabilitas

<i>Cronbach Alpha</i>	Makna
< 0,60	Reliabel Tidak Baik
≥ 0,60	Reliabel Baik

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

2.17 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah prosedur yang bertujuan untuk menilai apakah data penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil dari pengujian ini akan menghasilkan hipotesis yang akan menentukan apakah data penelitian dapat dianggap mengikuti distribusi normal atau tidak (Ayun, 2019). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

Ho = Data penelitian berdistribusi normal

Ha = Data penelitian tidak berdistribusi normal

Adapun persyaratan dan peraturan yang digunakan untuk mengambil keputusan uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorv-Smirnov* di penelitian ini adalah:

- a) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis data penelitian berdistribusi normal diterima. Sedangkan hipoteses data penelitian tidak berdistribusi normal tidak diterima.

- b) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa hipotesis data penelitian berdistribusi normal tidak diterima. Sedangkan hipotesis data penelitian tidak berdistribusi normal diterima.

2.18 Uji Korelasi

Pengujian korelasi adalah metode untuk menghitung koefisien yang membantu dalam menilai seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Sanny & Dewi, 2020) Koefisien *Pearson Product Moment* digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan antara dua variabel dan menghasilkan nilai yang mengindikasikan seberapa kuat hubungan antara keduanya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak IBM SPSS untuk mengevaluasi hubungan dan kekuatan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X (Dependent) dan variabel Y (Independent). Tingkat hubungan koefisien korelasi dapat dilihat di **tabel 2.3** dibawah berikut.

Tabel 2. 3 Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sanny & Dewi, 2020)

2.19 Uji Indeks Kepentingan Relatif (IKR)

Pengujian indeks kepentingan relatif merupakan salah satu pengujian analisis data yang bertujuan untuk menentukan peringkat tiap variabel X yang mempengaruhi variabel Y (Celine Faustine, 2022). Pengujian kepentingan relatif indeks di penelitian ini dibantu menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel. Rumus yang dapat digunakan untuk menentukan peringkat variabel X adalah sebagai berikut:

$$\text{IKR (\%)} = \frac{5(N_5)+4(N_4)+(3(N_3)+2(N_2)+N_1}{W \times (N_5 + N_4 + N_3 + N_2 + N_1)}$$

Ket :

RII = Nilai Indeks Kepentingan Relatif

N₅ = Jumlah responden yang mengisi skala 5

N₄ = Jumlah responden yang mengisi skala 4

N₃ = Jumlah responden yang mengisi skala 3

N₂ = Jumlah responden yang mengisi skala 2

N₁ = Jumlah responden yang mengisi skala 1

W = Skala terbesar dalam kuesioner

Pengujian uji kepentingan relatif dapat juga digunakan untuk mengetahui level kepentingan dari suatu variabel X yang mempengaruhi variabel Y. Hipotesis ini dapat dilihat dari hasil nilai uji kepentingan relatif. Level kepentingan berdasarkan nilai hasil uji kepentingan relatif ini dapat dilihat di **tabel 2.4** dibawah berikut:

Tabel 2. 4 Rentang Nilai Uji Kepentingan Relatif

Rentang Nilai RII	Level Kepentingan
$0,8 \leq \text{RII} \leq 1$	<i>High (H)</i>
$0,6 \leq \text{RII} \leq 0,8$	<i>High-Medium (H-M)</i>

Rentang Nilai RII	Level Kepentingan
$0,4 \leq RII \leq 0,6$	<i>Medium (M)</i>
$0,2 \leq RII \leq 0,4$	<i>Medium-Low (M-L)</i>
$0 \leq RII \leq 0,2$	<i>Low (L)</i>

Sumber: (Celine Faustine, 2022)

2.20 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian dari beberapa referensi sebelumnya dapat menjadi sumber inspirasi untuk menyusun penelitian baru atau menjadi topik penelitian yang akan diterapkan di lokasi proyek yang dipilih sebagai lokasi penelitian. Dalam konteks ini, penting untuk mengidentifikasi bahwa penelitian sebelumnya dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori yang memberikan dasar yang kuat untuk penulisan penelitian saat ini. Kategori-kategori ini mencakup berbagai aspek yang relevan dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, di mana penelitian sebelumnya dapat dibagi ke dalam kategori-kategori berikut:

Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis dan Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil
1	Analisis Pengaruh Faktor-faktor Produktivitas Kerja Proyek Konstruksi Dengan <i>Relative Importance Index</i> (RII) dan Regresi Linear Berganda	Noviyarsi, M. Nursyaifi Yulius, Yusrizal Bakar, Eva Suryani (2023)	Mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja proyek konstruksi	Melampirkan data yang berisi tentang faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja proyek konstruksi
2	Konsep Uji Validitas dan Realibilitas Dengan Menggunakan SPSS	Nilda Miftahul Janna (2021)	Menjelaskan penggunaan perangkat lunak IBM SPSS untuk mengetahui nilai validitas dan reabilitas daripada instrumen kuesioner dalam sebuah penelitian	Mengetahui nilai validitas dan reabilitas menggunakan perangkat lunak IBM SPSS sebagai tolak ukur instrumen kuesioner dalam sebuah penelitian
3	Peringkat Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi	Celine Faustine (2022)	Menentukan peringkat faktor-faktor yang paling mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi	Peringkat faktor-faktor yang paling mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada proyek konstruksi

2.21 *State of Art*

State of Art merupakan komponen penting dalam sebuah penelitian. *State of art* memberikan manfaat kepada peneliti untuk mengetahui perkembangan ilmu pada bidang tertentu yang digunakan dalam suatu penelitian. *State of art* biasanya

menggunakan penelitian terdahulu sebagai pengacu untuk membedakan hasil penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilaksanakan. Penelitian terdahulu ini berguna untuk para peneliti sebagai bahan penelitian dengan inovasi yang baru.

Hal yang membedakan hasil penelitian di dalam penelitian dengan penelitian terdahulu adalah, penelitian lebih berfokus untuk memberikan saran terhadap salah satu faktor yang hasilnya tertinggi pada penelitian ini dan mengidentifikasi hubungan faktor yang paling tinggi terhadap efektivitas kinerja karyawan. Lalu objek penelitian atau data responden yang didapatkan di dalam penelitian berasal dari perusahaan yang berbeda.

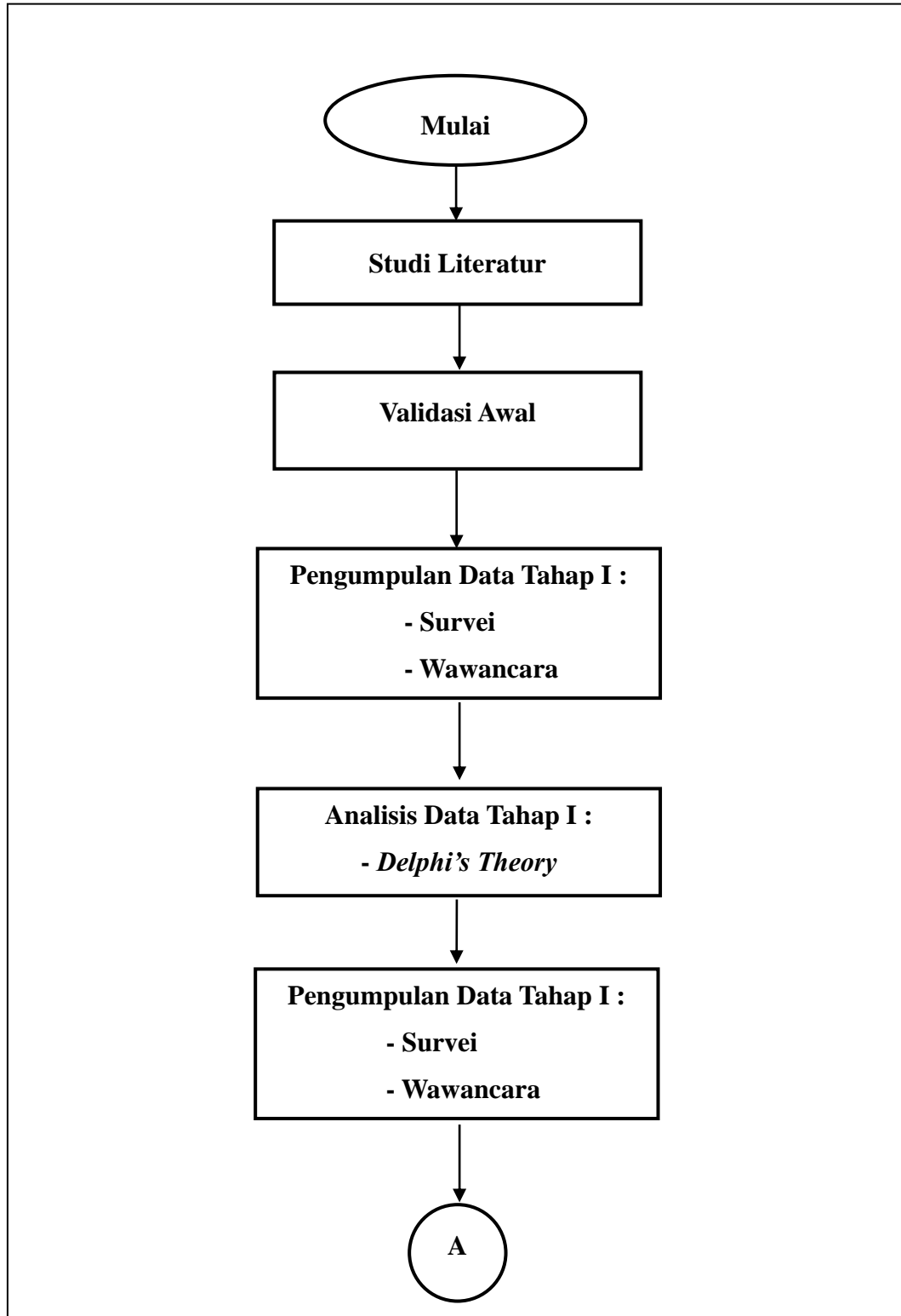
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

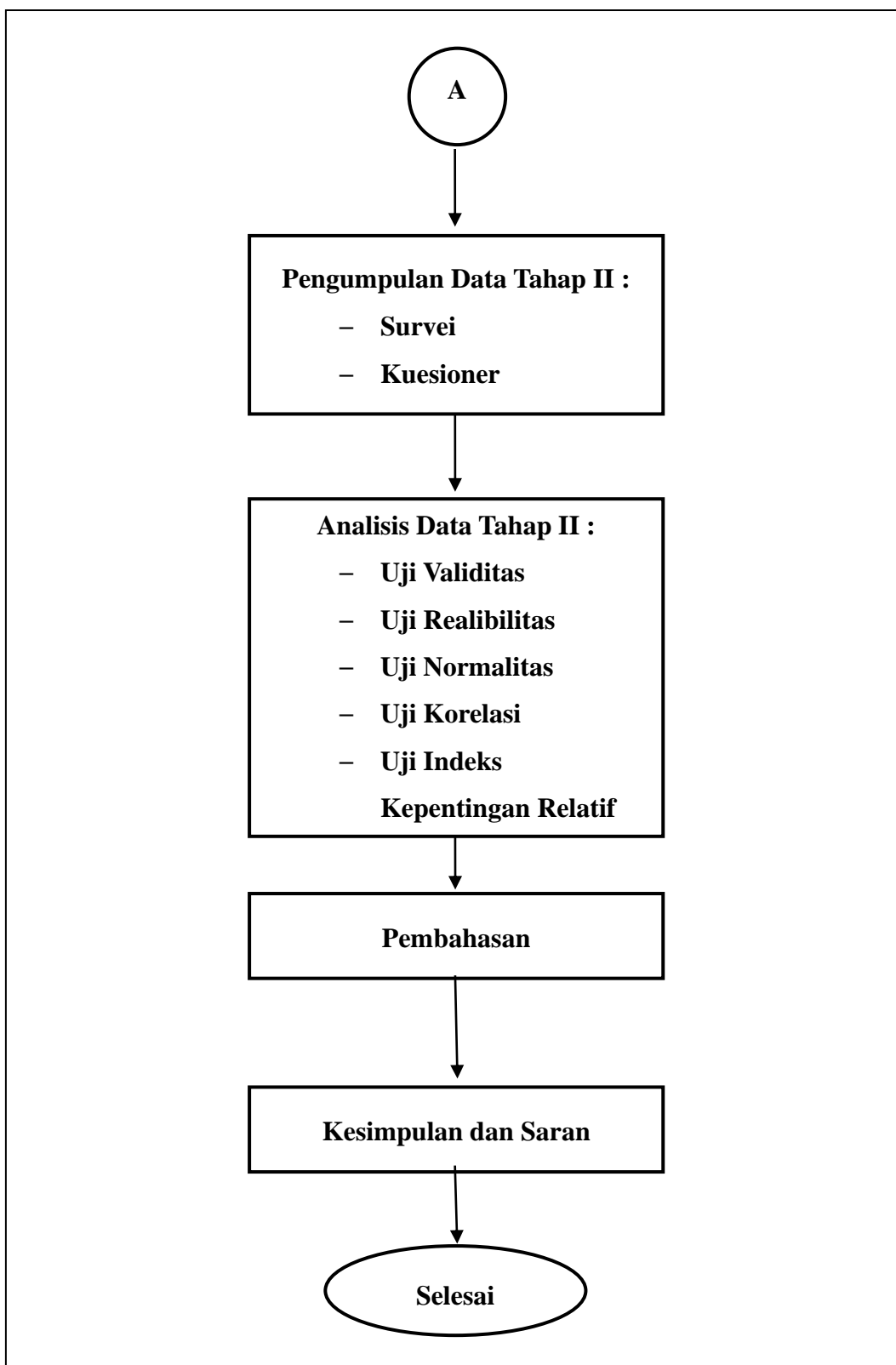
3.1 Kerangka Penelitian

Proses penelitian ini mencakup beberapa tahapan yang dirancang untuk menerapkan metodologi yang sistematis dan terstruktur. Tahap pertama adalah tahap persiapan, yang sebagian besar melibatkan studi literatur dari berbagai jurnal penelitian terkait topik yang akan diteliti. Informasi yang diperoleh dari tahap persiapan ini digunakan untuk menyusun kerangka penelitian atau kerangka kerja dan mengembangkan kalimat-kalimat yang akan dimasukkan dalam bab pertama, yaitu pendahuluan. Bab pendahuluan memiliki peran penting dalam menjelaskan dasar-dasar, latar belakang, dan konteks penelitian secara signifikan. Selanjutnya tahap kedua, dimana tahap ini berisikan tentang proses studi lapangan yang berguna untuk mengumpulkan data kuesioner terhadap karyawan-karyawan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas karyawan tersebut. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mencari nilai reabilitas dan validitas dari faktor-faktor yang disebutkan terhadap Efektivitas karyawan. Setelah pengumpulan data dan analisis data, hasil tersebut dapat digunakan sebagai rekomendasi untuk perusahaan PT. Taisei Pulauintan. Tahap ini merupakan langkah utama yang berfungsi untuk menghubungkan informasi dengan data yang telah dikumpulkan. Tahapan-tahapan tersebut membentuk rangkaian yang tidak hanya memberikan panduan dalam pelaksanaan penelitian, tetapi juga berguna untuk memastikan tujuan penelitian dapat tercapai dan terorganisir dengan baik.

Untuk membantu menjelaskan kerangka penelitian yang dibahas diatas, dapat dilihat pada diagram alir dibawah ini :



Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian



Gambar 3. 2 Kerangka Penelitian (Lanjutan)

3.2 Studi Literatur

Di dalam tahap studi literatur ini, penulis melakukan tahap studi literatur melalui :

1. Jurnal – jurnal
2. Buku – buku
3. Penelitian sebelumnya

Tujuan dari menggunakan referensi-referensi yang disebut di atas pada studi literatur penelitian adalah untuk mendapatkan pengertian objek-objek penelitian sebagai landasan teori dan pedoman di dalam penelitian ini.

3.3 Gambaran Umum Penelitian

gambaran umum penelitian ini memiliki tujuan untuk membatasi studi penelitian untuk memastikan hasil penelitian yang sesuai dengan pembahasan penelitian, serta mengurangi anomali atau kesalahan yang dapat terjadi dalam analisis dan pengumpulan data. Gambaran umum penelitian ini membatasi studi penelitian yang dibagi menjadi 3 kategori, yaitu subjek penelitian, lokasi penelitian dan data penelitian.

3.3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Taisei Pulauintan.

3.3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan berada di Jakarta Selatan, Proyek Two Seno.



Gambar 3. 3 Peta Lokasi

3.3.3 Data Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang akan digunakan dalam analisis. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa survei. Penelitian mencakup dua tahap pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara. Data yang terkumpul akan digunakan untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, serta diolah untuk menghasilkan temuan penelitian yang akan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan dan pemberian saran.

3.5 Variabel Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu, data pribadi dan data variabel bebas (X). Berikut ini adalah data pribadi responden serta variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Data pribadi yang tertera dan harus dijawab oleh responden adalah sebagai berikut:

a. Nama responden

Nama lengkap daripada responden kuesioner.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden untuk kuesioner penelitian ini yang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

c. Usia

Usia responden pada penelitian ini dibagi menjadi 4 bagian yaitu umur 20-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun dan diatas 49 tahun.

d. Status pekerjaan

Status pekerjaan pada penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian yaitu Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak dan Karyawan Magang.

b. Variabel Bebas/*Independent* (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap Efektivitas kerja karyawan. Pada Tabel 3.2 terdapat daftar pernyataan dan indikator-indikator variabel independen yang nantinya akan disebarkan kepada responden penelitian dalam bentuk kuesioner.

Tabel 3. 1 Variabel Penelitian

Variabel	Kode	Indikator
Faktor Tenaga Kerja	Tk1	Umur Tenaga Kerja
	Tk2	Pengalaman dan keahlian
	Tk3	Disiplin Tenaga Kerja
	Tk4	Kondisi Kesehatan
Faktor Manajemen	M1	Kepemimpinan dan kompetensi manajer
	M2	Komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer lapangan
	M3	Pengawasan terhadap pekerja
	M4	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis
Faktor Motivasi	Mo1	Besaran upah tenaga kerja
	Mo2	Ketetapan waktu pembayaran upah
	Mo3	Jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial
Faktor Pelaksanaan Proyek	Pp1	Jumlah dan komposisi tenaga kerja

Tabel 3. 2 Variabel Penelitian (Lanjutan I)

Variabel	Kode	Indikator
Faktor Pelaksanaan Proyek	Pp2	Ketersediaan dan lokasi gudang (penyimpanan) material di lapangan
	Pp3	Ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan
Faktor Eksternal	E1	Kondisi ekonomi dan politik
	E2	Peraturan dan perundang-undangan
	E3	Kondisi lingkungan, sosial dan budaya
Faktor Material dan Peralatan	Mp1	Kondisi dan kualitas peralatan
	Mp2	Kecukupan jumlah peralatan di lapangan
	Mp3	Kondisi dan kualitas material
	Mp4	Kecukupan jumlah material di lapangan
Faktor Lingkungan dan Kondisi Kerja	Lk1	Keterbatasan area tempat kerja
	Lk2	Layout dan kondisi lapangan
	Lk3	Kondisi tempat kerja (Area berbahaya, paparan racun)

Tabel 3. 3 Variabel Penelitian (Lanjutan II)

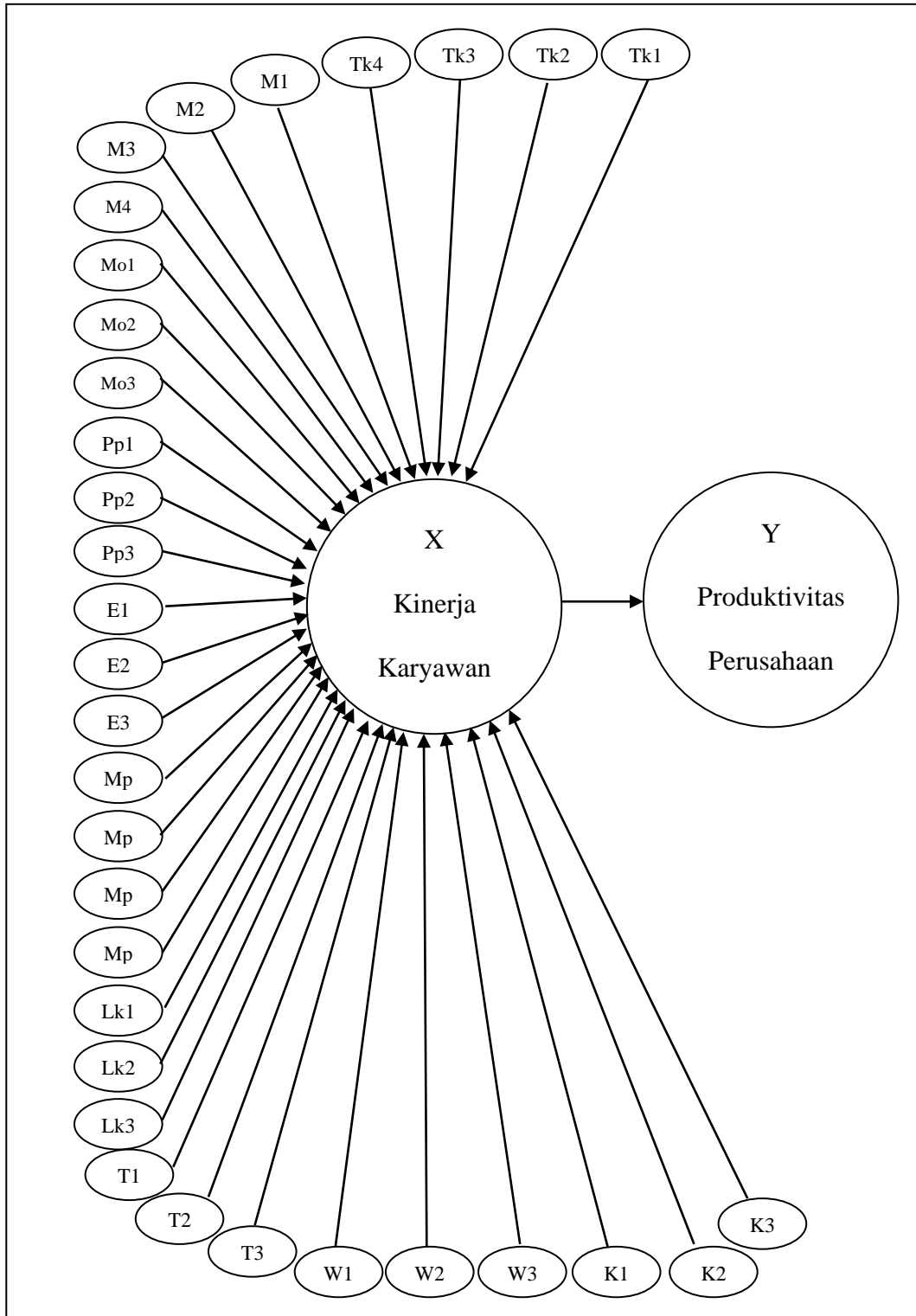
Variabel	Kode	Indikator
Faktor Teknis	T1	Tingkat kesulitan dan kerumitan desain
	T2	Perubahan desain dan spesifikasi teknis
	T3	Metode dan teknologi konstruksi
Faktor Waktu	W1	Frekuensi kerja lembur
	W2	Kedisiplinan pekerja terhadap waktu (datang, istirahat dan pulang sesuai jadwal)
	W3	Ketersediaan waktu istirahat yang cukup
Faktor Keselamatan Kerja	K1	Kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja
	K2	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja
	K3	Ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja

Sumber: (Noviyasi, 2023)

3.6 Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian mencangkup beberapa variabel indikator yang akan dihubungkan dengan variabel X (Kinerja Karyawan) terhadap variabel Y (Produktivitas Perusahaan). Bentuk penelitian berguna untuk menjelaskan

hubungan antara variabel-variabel terhadap kinerja karyawan yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Bentuk penelitian dapat dilihat dibawah.



Gambar 3. 4 Bentuk Penelitian

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam proses ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian berupa instrumen-instrumen yang termasuk dalam metode pengumpulan data secara wawancara dan survei. Instrumen-instrumen yang digunakan berupa:

- a. *In-depth* Wawancara (Wawancara)
- b. Kuesioner (Survei)

3.7.1 Wawancara

Wawancara digunakan untuk mendapatkan data penelitian dalam validasi pakar yang akan digunakan untuk analisis data menggunakan *Delphi Theory*. Tujuan dari wawancara ini untuk menjawab salah satu perumusan permasalahan di dalam penelitian ini.

Tabel 3. 4 Skala Nilai Wawancara

Keterangan	Bobot Nilai
Ya	1
Tidak	0

3.7.2 Kuesioner

Kuesioner adalah alat penelitian yang berisi berbagai pertanyaan yang disebarkan kepada responden atau subjek penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam proses analisis. Kuesioner memiliki sifat yang mirip dengan wawancara, namun pengumpulan data dilakukan secara tertulis.

Tabel 3. 5 Bobot Nilai untuk Skala Likert

Skala Likert	Bobot Nilai
Sangat Sedikit Berpengaruh	1

Tabel 3. 6 Bobot Nilai untuk Skala *Likert* (Lanjutan)

Skala Likert	Bobot Nilai
Sedikit Berpengaruh	2
Netral	3
Berpengaruh	4
Sangat Berpengaruh	5

3.7.3 Metode Pembuatan Kuesioner

Menurut (Salahudin, 2010), ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan kuesioner, yaitu:

1. Gunakan kuesioner dalam kondisi yang paling tepat. Misalnya, memiliki waktu yang terbatas namun tetap mempertimbangkan untuk mencangkup banyak tujuan yang luas.
2. Tentukan tujuan kuesioner. Hasil apa yang ingin dipaparkan dan sesuai dengan latar belakang penelitian, dapat menjawab rumusan masalah. Karena tujuan inilah yang menentukan pertanyaan yang kita rumuskan.
3. Susun pertanyaan kuesioner sebaik mungkin. Banyak survei yang tidak dapat digunakan karena berisi pertanyaan yang salah.

3.8 Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dirangkum, proses pengolahan data dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bagian, yaitu:

a. *Delphi's Theory*

Pada tahap ini, dilakukan pengujian mengguna teori Delphi. Dalam penelitian ini, pengujian *Delphi's Theory* dilakukan setelah pengumpulan data melalui validasi awal yang dijawab oleh 3 (tiga) pakar. Pengujian ini berguna untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemilihan pakar ini memiliki persyaratan pengalaman kerja lebih dari 5 (lima) tahun. *Delphi's Theory* dilakukan sebanyak 2 (dua) putaran.

Berikut adalah kriteria-kriteria yang akan digunakan dalam pengujian *Delphi's Theory*.

Tabel 3. 7 Kriteria Analisis *Delphi's Theory*

Kriteria	Nilai
Ya	1
Tidak	0

Dari tabel 3. 4 diatas, maka dapat diambil keputusan apakah variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel 3. 5 dibawah ini.

b. Uji Validitas

Pada tahap ini, dilakukan uji validitas dengan metode *Bivariate Pearson* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS untuk menilai apakah variabel-variabel dalam kuesioner valid atau tidak. Nilai-nilai hasil uji ini akan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam tabel 2.1 diatas. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Memasukkan data ke dalam aplikasi IBM SPSS, data yang dimaksud dapat berupa File Excel yang sudah berisi data-data yang telah dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan. Langkah untuk memasukkan data ke dalam aplikasi SPSS adalah File → Import Data → Excel.
2. Klik pilihan Analyze → Correlate → Bivariate
3. Masukkan seluruh variabel bebas (X) dan skor total lalu pilih pilihan *one-tailed* untuk pengujian satu arah, lalu klik OK.

c. Uji Reliabilitas

Pada tahap ini, dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengevaluasi apakah kuesioner yang telah didistribusikan dapat diandalkan atau tidak. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa jawaban yang diperoleh dari setiap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan perangkat lunak IBM SPSS untuk menghitung nilai Cronbach's alpha. Nilai Cronbach's alpha ini akan dibandingkan dengan kriteria yang tertera dalam tabel 2.2 diatas. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Memasukkan data ke dalam aplikasi IBM SPSS, data yang dimaksud dapat berupa File Excel yang sudah berisi data-data yang telah dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan. Langkah untuk memasukkan data ke dalam aplikasi SPSS adalah File → Import Data → Excel.
2. Klik pilihan Analyze → Scale → Reliability Analyze
3. Masukkan seluruh variabel bebas (X) lalu klik OK.

d. Uji Normalitas

Pada tahap ini, dilakukan uji normalitas pada data yang telah terkumpul untuk memeriksa apakah distribusi data dari hasil kuesioner bersifat normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil uji normalitas dievaluasi berdasarkan nilai signifikansi, di mana jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data bersifat normal. Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS:

1. Memasukkan data ke dalam aplikasi IBM SPSS, data yang dimaksud dapat berupa File Excel yang sudah berisi data-data yang telah dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan. Langkah untuk memasukkan data ke dalam aplikasi SPSS adalah File → Import Data → Excel.
2. Langkah selanjutnya, memunculkan nilai *unstandardized residual* (RES 1) dengan cara memilih Analyze → Regression → Linear.
3. Selanjutnya, masukkan variabel Y kedalam kolom *Independent* dan seluruh variabel X kedalam kolom *Dependent*.
4. Untuk melakukan uji *Kolmonorov-Smirnov* di dalam IBM SPSS, dapat melakukan tahap Analyze → Nonparametric Test → Legacy Dialogs → 1-Sample KS → lalu masukan data *unstandardized residual* lalu klik OK.

e. Uji Indeks Kepentingan Relatif

Setelah selesai melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, dilakukan pengujian Indeks Kepentingan Relatif (IKR) untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh pada setiap indikator dalam kuesioner (Celine Faustine, 2022). Kuesioner ini mencakup sepuluh variabel yang akan dievaluasi, seperti Faktor

Tenaga Kerja, Manajemen, Motivasi, Pelaksanaan Proyek, Faktor Eksternal, Material dan Peralatan, Lingkungan dan Kondisi Kerja, Teknis, Waktu, dan Keselamatan Kerja. Variabel-variabel ini kemudian dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan, yang selanjutnya akan dijelaskan secara deskriptif. Uji IKR menetapkan tingkat kepentingan relatif dengan menggunakan skala yang tercantum dalam tabel 3. 6 dibawah ini.

Tabel 3. 8 Rentang Level Kepentingan Nilai RII

Rentang Nilai RII	Level Kepentingan
$0,8 \leq RII \leq 1$	<i>High (H)</i>
$0,6 \leq RII \leq 0,8$	<i>High-Medium (H-M)</i>
$0,4 \leq RII \leq 0,6$	<i>Medium (M)</i>
$0,2 \leq RII \leq 0,4$	<i>Medium-Low (M-L)</i>
$0 \leq RII \leq 0,2$	<i>Low (L)</i>

Sumber: (Celine Faustine, 2022)

Penulis melakukan pengujian indeks kepentingan relatif dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai RII dapat dilihat dibawah.

$$RII (\%) = \frac{5 (N_5)+4 (N_4)+(3 (N_3)+2 (N_2)+ N_1}{W \times(N_5+ N_4+ N_3+ N_2+ N_1)}$$

Ket :

RII = Nilai Relatif Kepentingan Indeks

N₅ = Jumlah responden yang mengisi skala 5

N₄ = Jumlah responden yang mengisi skala 4

N₃ = Jumlah responden yang mengisi skala 3

N₂ = Jumlah responden yang mengisi skala 2

N_1 = Jumlah responden yang mengisi skala 1

W = Skala terbesar dalam kuesioner

e. Uji Korelasi

Setelah memastikan bahwa data yang telah dikumpulkan valid, reliabel, dan memiliki distribusi normal yang baik, dilakukan analisis korelasi antara variabel X dan Y menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Uji korelasi ini bertujuan untuk menilai hubungan antara kedua variabel tersebut.

Untuk melihat derajat atau tingkat hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan dapat digunakan tabel interpretasi korelasi dibawah berikut.

Tabel 3.9 Indikator Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 3. 7 memperlihatkan tingkat hubungan berdasarkan rentang koefisien korelasi. Rentang koefisien antara 0,00 hingga 0,199 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel sangat lemah. Rentang koefisien 0,2 hingga 0,399 menunjukkan hubungan yang lemah antara kedua variabel. Jika koefisien korelasi berada di rentang 0,6 hingga 0,799, maka hubungan antara kedua variabel dianggap kuat.

Tahap-tahap yang digunakan penulis untuk melakukan pengujian korelasi adalah sebagai berikut:

1. Pilih menu Analyze → Correlate → Bivariate...
2. Masukkan variabel X dan variabel Y pada kotak *Variables*, lalu centang pilihan “Pearson” di kolom *Correlation Coefficients*, lalu pilih “Two-tailed” di kolom *Test of Significance* dan centang *checkbox* “Flag significant correlation”.

BAB 4

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Pendahuluan

Pada bab ini disajikan hasil analisis dari data-data yang telah dikumpulkan serta pembahasan. Data-data yang telah dikumpulkan diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara *online* oleh penulis. Penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilaksanakan pada bulan Mei sampai bulan Juni tahun 2024. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan PT. Taisei-Pulauintan studi kasus proyek Two Seno Apartemen di Senopati, Jakarta Selatan.

4.2 Validasi Pakar

Pada tahap perencanaan penelitian, validasi pakar dilakukan kepada tiga orang yang sudah memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun untuk membantu penentuan variabel faktor-faktor yang akan digunakan atau tidak.

4.2.1 Profil Pakar

Profil pakar ini berisikan tentang latar belakang para pakar/ahli yang terdiri dari nama, jabatan pekerjaan, umur dan durasi pengalaman bekerja. Profil pakar dapat dilihat pada tabel **4.1** dibawah ini.

Tabel 4. 1 Profil Pakar

	Nama	Umur	Pengalaman Bekerja	Jabatan Pekerjaan
Pakar 1	Andre Pakpahan	33 Tahun	8 Tahun	Site Manager
Pakar 2	Akhmad Baihaqi	63 Tahun	43 Tahun	Project Manager
Pakar 3	Putri Yasmin	30 Tahun	6 Tahun	Ast. Manager HSE

Dari tabel 4. 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga pakar yang di wawancara tersebut, ketiganya memiliki persamaan yaitu memiliki pengalaman bekerja diatas 5 tahun.

4.3 Uji Delphi's Theory

Pengujian *Delphi's Theory* dilakukan untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian yaitu mencari ada tau tidaknya pengaruh sebuah variabel terhadap kinerja karyawan. Pengujian *Delphi's Theory* di dalam penelitian ini dilakukan sebanyak 2 (dua) putaran. Putaran pertama dilakukan tanpa perputaran pendapat antara ketiga pakar. Putaran kedua dilakukan setelah ketiga pakar telah berputar pendapat masing-masing. Setelah putaran kedua, maka akan dilakukan anslisis *Delphi's Theory* untuk mengetahui variabel apa yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Taisei-Pulauintan Bajaperkasa.

Tabel 4. 2 Hasil Validasi Pakar Putaran 1

Variabel	Pakar 1		Pakar 2		Pakar 3	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	✓		✓		✓	
Faktor Manajemen (X2)	✓		✓		✓	
Faktor Motivasi (X3)	✓		✓		✓	
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	✓		✓		✓	
Faktor Eksternal (X5)		✓		✓		✓
Faktor Material dan Peralatan (X6)	✓		✓		✓	
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	✓		✓		✓	
Faktor Teknis (X8)	✓			✓	✓	
Faktor Waktu (X9)	✓		✓		✓	
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	✓		✓		✓	

Setelah mendapatkan jawaban dari ketiga pakar maka dapat dilakukan pengujian *Delphi's Theory* untuk mengetahui variabel yang berpengaruh atau tidak dalam validasi pakar putaran 1 (satu). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis *Delphi's Theory* Putaran 1

Variabel	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	3	0
Faktor Manajemen (X2)	3	0
Faktor Motivasi (X3)	3	0
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	3	0
Faktor Eksternal (X5)	0	3
Faktor Material dan Peralatan (X6)	3	0
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	3	0
Faktor Teknis (X8)	2	1
Faktor Waktu (X9)	3	0
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	3	0

Dari tabel 4. 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa Faktor Eksternal (X5) memiliki poin 0 di kolom “Ya”. Maka dari itu, variabel Faktor Eksternal (X5) tidak akan dilanjutkan ke dalam validasi pakar putaran ke-2 dan tidak dimasukkan kedalam analisis kedepannya.

Setelah itu, dilakukanlah validasi pakar putaran ke-2. Dalam putaran ini, ketiga pakar akan melakukan perputaran pendapat mereka masing-masing sebelum menjawab formulir validasi pakar. Hasil dari validasi pakar putaran ke-2 dapat dilihat pada tabel 4. 4 dibawah ini.

Tabel 4. 4 Validasi Pakar Tahap 2

Variabel	Pakar 1		Pakar 2		Pakar 3	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	✓		✓		✓	
Faktor Manajemen (X2)	✓		✓		✓	
Faktor Motivasi (X3)	✓		✓		✓	
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	✓		✓		✓	
Faktor Material dan Peralatan (X6)	✓		✓		✓	
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	✓		✓		✓	
Faktor Teknis (X8)	✓			✓		✓
Faktor Waktu (X9)	✓		✓		✓	
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	✓		✓		✓	

Setelah mendapatkan jawaban dari ketiga pakar maka dapat dilakukan pengujian *Delphi's Theory* untuk mengetahui variabel yang berpengaruh atau tidak dalam validasi pakar putaran 2 (dua). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel **4. 5** dibawah ini.

Tabel 4. 5 Hasil Penelitian *Delphi's Theory* Putaran 2

Variabel	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	3	0
Faktor Manajemen (X2)	3	0
Faktor Motivasi (X3)	3	0
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	3	0
Faktor Material dan Peralatan (X6)	3	0
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	3	0
Faktor Teknis (X8)	1	2
Faktor Waktu (X9)	3	0
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	3	0

Dari tabel 4. 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa Faktor Teknis (X8) memiliki poin 1 dari 3 di kolom “Ya”. Maka dari itu, variabel Faktor Teknis (X8) tidak akan dimasukkan kedalam analisis kedepannya.

Dari hasil *Delphi's Theory* yang dilaksanakan sebanyak 2 putaran, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Eksternal (X5) dan variabel Teknis (X8) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3 Rangkuman Data

Pada tahap perencanaan penelitian, jumlah responden yang direncanakan berjumlah 35 orang. Pada tabel 4.2 dan tabel 4.3 akan ditampilkan jumlah data

responden berdasarkan usia dan durasi pengalaman kerja masing-masing responden.

Tabel 4. 6 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia Karyawan	Jumlah Responden
20 - 24 Tahun	7
25 - 29 Tahun	11
30 - 34 Tahun	13
≥ 35 Tahun	9
Jumlah	40



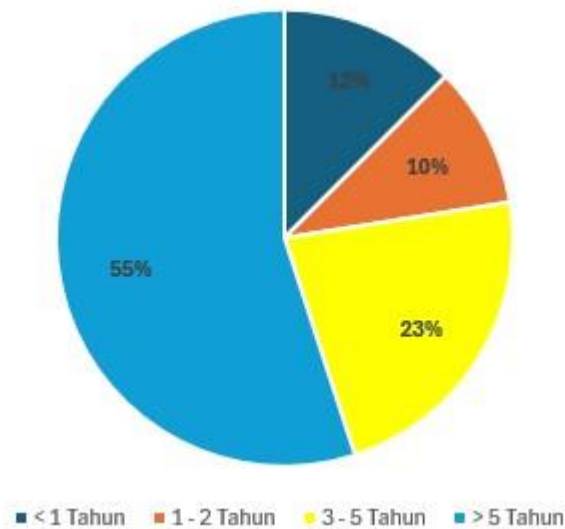
Gambar 4. 1 Pie Chart Distribusi Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden, responden terbanyak adalah responden yang ber-usia 30 sampai dengan 34 tahun sebanyak 13 responden. Sedangkan responden yang ber-usia 20

sampai dengan 24 tahun memiliki jumlah responden terendah sebanyak 7 responden.

Tabel 4. 7 Jumlah Responden Berdasarkan Durasi Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah Responden
< 1 Tahun	5
1 - 2 Tahun	4
3 - 5 Tahun	9
> 5 Tahun	22
Jumlah	40



Gambar 4. 2 Pie Chart Jumlah Responden Berdasarkan Durasi Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden, jumlah responden terbanyak adalah responden yang memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun sebanyak 22 responden. Sedangkan jumlah

responden terendah adalah responden yang memiliki pengalaman kerja selama 1 sampai dengan 2 tahun sebanyak 4 responden.

4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian bersifat normal atau tidak. Uji normalitas memiliki dua dasar pengambilan keputusan, yaitu:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan responden sebanyak 40 orang menggunakan perangkat lunak IBM SPSS dengan metode uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.22288357
	Absolute	.075
Most Extreme Differences	Positive	.075
	Negative	.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Dari hasil uji normalitas, menunjukkan angka signifikansi berada diatas angka 0,05 dan membuktikan bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal.

4.5 Uji Validitas

Peneliti melakukan pengujian validitas dengan menggunakan metode *Bivariate Pearson*. Jumlah responden yang digunakan dalam pengujian ada sebanyak 40 responden dengan 10 variabel bebas. Dengan ketentuan seperti berikut:

1. Jika hasil dari R hitung diatas R tabel maka variabel tersebut dapat dikatakan valid.
2. Sebaliknya, jika hasil dari R hitung dibawah atau sama dengan R tabel maka variabel tersebut dikatakan tidak valid.

Peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan uji satu arah. Sehingga, R tabel dengan jumlah responden 40 orang adalah 0,2638.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Validitas	Makna
Faktor Tenaga Kerja	Apakah umur tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,392	Valid
	Apakah pengalaman dan keahlian dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,430	Valid
	Apakah kedisiplinan dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,311	Valid
	Apakah kondisi kesehatan dari pekerja dapat mempengaruhi kerja karyawan?	0,331	Valid

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas (Lanjutan I)

Variabel	Pertanyaan	Validitas	Makna
Faktor Manajemen	Apakah kepemimpinan dan kompetensi manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,654	Valid
	Apakah komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,380	Valid
	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,301	Valid
	Apakah perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,311	Valid
Faktor Motivasi	Apakah besaran upah tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,372	Valid
Faktor Motivasi	Apakah ketetapan waktu pembayaran upah dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,327	Valid
	Apakah jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,529	Valid
	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,287	Valid

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas (Lanjutan II)

Variabel	Pertanyaan	Validitas	Makna
Faktor Pelaksanaan Proyek	Apakah jumlah dan komposisi tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,401	Valid
	Apakah ketersediaan dan lokasi gudang material di lapangan yang baik dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,470	Valid
	Apakah ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,490	Valid
Faktor Material dan Peralatan Kerja	Apakah kondisi dan kualitas peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,413	Valid
	Apakah kecukupan jumlah peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,344	Valid
	Apakah kondisi dan kualitas material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja?	0,461	Valid
Faktor Material dan Peralatan Kerja	Apakah kecukupan material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,487	Valid
Faktor Kondisi Lingkungan Kerja	Apakah keterbatasan area tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,355	Valid
	Apakah <i>layout</i> dan kondisi lapangan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,405	Valid

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas (Lanjutan III)

Variabel	Pertanyaan	Validitas	Makna
Faktor Kondisi Lingkungan Kerja	Apakah kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,338	Valid
	Apakah frekuensi hari libur dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,331	Valid
Faktor Waktu	Apakah kedisiplinan pekerja terhadap waktu kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,347	Valid
	Apakah ketersediaan waktu istirahat yang cukup dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,372	Valid
Faktor Keselamatan Kerja	Apakah kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,395	Valid
Faktor Keselamatan Kerja	Apakah ketersediaan peralatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,386	Valid
	Apakah ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,328	Valid

Dari tabel 4. 12 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan dari 10 variabel yang tersedia memiliki nilai R Hitung diatas R tabel, sehingga pertanyaan tersebut terbukti valid.

4.6 Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Conbrach's Alpha* dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. 13 dengan persyaratan:

1. Jika nilai reliabilitas diatas 0,60 maka variabel dinyatakan berlabel baik.
2. Sedangkan jika nilai reliabilitas dibawah atau sama dengan 0,60 maka variabel dinyatakan berlabel tidak baik.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pertanyaan	Reliabilitas	Makna
Faktor Tenaga Kerja	Apakah umur tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,861	Baik
	Apakah pengalaman dan keahlian dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,860	Baik
	Apakah kedisiplinan dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,863	Baik
	Apakah kondisi kesehatan dari pekerja dapat mempengaruhi kerja karyawan?	0,864	Baik

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan I)

Variabel	Pertanyaan	Reliabilitas	Makna
Faktor Manajemen	Apakah kepemimpinan dan kompetensi manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,851	Baik
	Apakah komunikasi yang baik antara pekerja mandor, supervisor, pengawas dan manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,862	Baik
	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,862	Baik
	Apakah perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,863	Baik
Faktor Motivasi	Apakah besaran upah tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,863	Baik
	Apakah ketetapan waktu pembayaran upah dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,862	Baik
	Apakah jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,858	Baik

Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan II)

Variabel	Pertanyaan	Reliabilitas	Makna
Faktor Motivasi	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,862	Baik
	Apakah jumlah dan komposisi tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,861	Baik
Faktor Pelaksanaan Proyek	Apakah ketersediaan dan lokasi gudang material di lapangan yang baik dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,860	Baik
	Apakah ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,858	Baik
Faktor Material dan Peralatan Kerja	Apakah kondisi dan kualitas peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,858	Baik
	Apakah kecukupan jumlah peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,861	Baik
	Apakah kondisi dan kualitas material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja?	0,856	Baik
	Apakah kecukupan material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,856	Baik

Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas (Lanjutan III)

Variabel	Pertanyaan	Reliabilitas	Makna
Faktor Kondisi Lingkungan Kerja	Apakah keterbatasan area tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,858	Baik
	Apakah <i>layout</i> dan kondisi lapangan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,856	Baik
	Apakah kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,859	Baik
Faktor Waktu	Apakah frekuensi hari libur dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,861	Baik
	Apakah kedisiplinan pekerja terhadap waktu kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,859	Baik
	Apakah ketersediaan waktu istirahat yang cukup dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,859	Baik
Faktor Keselamatan Kerja	Apakah kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,856	Baik
	Apakah ketersediaan peralatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?	0,855	Baik
	Apakah ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas karyawan	0,857	Baik

Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Indikator
0,864	28

Sumber : SPSS

Dari tabel 4. 13 dan gambar 4. 17 maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian untuk seluruh indikator pertanyaan dari 40 responden memiliki nilai diatas 0,60. Sehingga, data penelitian tersebut dapat dikatakan memiliki reliabel baik.

4.7 Uji Korelasi

Pengujian korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor terhadap variabel tidak bebas yaitu efektifitas kerja karyawan. Pengujian korelasi menghasilkan Nilai interval koefisien digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara kedua variabel. Tingkat hubungan variabel X terhadap variabel Y ditentukan dari nilai interval koefisien dengan peryaratan tabel 4. 18 dibawah ini.

Tabel 4. 18 Tingkat hubungan variabel

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel 4. 19 Hasil Uji Korelasi

Kode Indikator	Nilai Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Tk1	0,333	Lemah
Tk2	0,534	Sedang
Tk3	0,422	Sedang
Tk4	0,278	Lemah
M1	0,625	Kuat
M2	0,497	Sedang
M3	0,608	Kuat
M4	0,501	Sedang
Mo1	0,296	Lemah
Mo2	0,306	Lemah
Mo3	0,394	Lemah
Mo4	0,491	Sedang
Pp1	0,726	Kuat
Pp2	0,326	Lemah

Tabel 4. 20 Hasil Uji Korelasi (Lanjutan)

Kode Indikator	Nilai Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Pp3	0,414	Sedang
Mp1	0,279	Lemah
Mp2	0,461	Sedang
Mp3	0,615	Kuat
Mp4	0,166	Sangat Lemah
Lk1	0,279	Lemah
Lk2	0,353	Lemah
Lk3	0,184	Sangat Lemah
W1	0,294	Lemah
W2	0,507	Kuat
W3	0,403	Sedang
K1	0,371	Sedang
K2	0,475	Sedang
K3	0,545	Kuat

Hasil dari tabel 4.19 diatas dapat diurutkan dari hubungan yang paling kuat sampai paling lemah seperti di tabel 4. 21 bawah berikut:

Tabel 4. 21 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut

Kode	Makna	Nilai Interval	Tingkat Hubungan
Pp1	Jumlah dan komposisi tenaga kerja	0,726	Kuat
M1	Kepemimpinan dan kompetensi manajer	0,625	Kuat
Mp3	Kondisi dan kualitas material	0,615	Kuat
M3	Pengawasan terhadap pekerja	0,608	Kuat
K3	Ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja	0,545	Sedang
Tk2	Pengalaman dan keahlian	0,534	Sedang
W2	Kedisiplinan pekerja terhadap waktu (datang, istirahat dan pulang sesuai jadwal)	0,507	Sedang

Tabel 4. 22 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan I)

Kode	Makna	Nilai Interval	Tingkat Hubungan
M4	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis	0,501	Sedang
M2	Komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer lapangan	0,497	Sedang
Mo4	Pengawasan terhadap pekerja	0,491	Sedang
K2	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja	0,475	Sedang
Mp2	Kecukupan jumlah peralatan di lapangan	0,461	Sedang
Tk3	Disiplin Tenaga Kerja	0,422	Sedang
Pp3	Ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah	0,414	Sedang

Tabel 4. 23 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan II)

Kode	Makna	Nilai Interval	Tingkat Hubungan
W3	Ketersediaan waktu istirahat yang cukup	0,403	Sedang
Mo3	Jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial	0,394	Lemah
K1	Kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja	0,371	Lemah
Lk2	Layout dan kondisi lapangan	0,353	Lemah
Tk1	Umur Tenaga Kerja	0,333	Lemah
Pp2	Ketersiadaan dan lokasi gudang (penyimpanan) material di lapangan	0,326	Lemah
Mo2	Ketetapan waktu pembayaran upah	0,306	Lemah
Mo1	Besaran upah	0,296	Lemah

Tabel 4. 24 Hasil Uji Korelasi yang Telah Ter-urut (Lanjutan III)

Kode	Makna	Nilai Interval	Tingkat Hubungan
W1	Frekuensi kerja lembur	0,294	Lemah
Mp1	Kondisi dan kualitas peralatan	0,279	Lemah
Lk1	Keterbatasan area tempat kerja	0,279	Lemah
Tk4	Kondisi Kesehatan	0,278	Lemah
Lk3	Kondisi tempat kerja (Area berbahaya, paparan racun, pencahayaan, ventilasi, suhu, tanah)	0,184	Sangat Lemah
Mp4	Kecukupan jumlah material di lapangan	0,166	Sangat Lemah

Dari tabel 4. 21 diatas, hasil pengujian korelasi dapat disimpulkan seperti berikut:

1. Seluruh tabel memiliki nilai positif sehingga menjelaskan bahwa naiknya angka indikator variabel terhadap kinerja karyawan maka produktivitas perusahaan akan naik.

(jelaskan 1 1 hubungannya tiap indikator)

2. Terdapat indikator yang mempunyai tingkat hubungan yang bersifat kuat yaitu Komposisi tenaga kerja.

4.8 Uji Indeks Kepentingan Relatif

Pengujian Indeks Kepentingan Relatif digunakan untuk menentukan faktor apa yang paling mempengaruhi efektifitas kerja karyawan menurut responden dari karyawan di PT. Taisei-Pulauintan *study case* proyek Two Seno Apartemen.

Tabel 4.9 dibawah menunjukkan hasil tabulasi data kuesioner dari 40 responden yang telah dijabarkan per skalanya untuk mempermudah perhitungan Indeks Kepentingan Relatif.

Tabel 4. 25 Hasil Tabulasi Kuesioner

Kode Indikator Variabel	Skala				
	1	2	3	4	5
Tk1	0	0	3	22	15
Tk2	0	0	5	18	17
Tk3	0	0	5	17	18
Tk4	0	0	3	20	17
M1	0	0	3	21	16
M2	0	0	2	23	15
M3	0	0	2	23	15
M4	0	0	2	22	16
Mo1	0	0	1	24	15
Mo2	0	0	1	25	14
Mo3	0	0	0	28	12
Mo4	0	0	1	24	15

Tabel 4. 26 Hasil Tabulasi Kuesioner (Lanjutan)

Kode Indikator Variabel	Skala				
	1	2	3	4	5
Pp1	0	7	9	13	11
Pp2	0	0	4	21	15
Pp3	0	0	2	22	16
Mp1	0	0	1	25	14
Mp2	0	0	0	28	12
Mp3	0	0	0	28	12
Mp4	0	0	0	27	13
Lk1	0	0	1	24	15
Lk2	0	0	1	24	15
Lk3	0	0	2	23	16
W1	0	0	0	22	18
W2	0	0	2	24	14
W3	0	0	1	21	18
K1	0	0	0	24	16
K2	0	0	0	23	17
K3	0	0	0	25	15

Tabel 4. 27 Hasil Uji Indeks Kepentingan Relatif

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif
Tk1	Umur Tenaga Kerja	0,86
Tk2	Pengalaman dan keahlian	0,86
Tk3	Disiplin Tenaga Kerja	0,865
Tk4	Kondisi Kesehatan	0,87
M1	Kepemimpinan dan kompetensi manajer	0,865

Tabel 4. 28 Hasil Uji Kepentingan Relatif (Lanjutan I)

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif
M2	Komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer lapangan	0,865
M3	Pengawasan terhadap pekerja	0,865
M4	Perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis	0,87
Mo1	Besaran upah tenaga kerja	0,87
Mo2	Ketetapan waktu pembayaran upah	0,865
Mo3	Jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial	0,86
Mo4	Pengawasan Pekerja	0,87
Pp1	Jumlah dan komposisi tenaga kerja	0,74
Pp2	Ketersediaan dan lokasi gudang (penyimpanan) material di lapangan	0,855
Pp3	Ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan	0,87
Mp1	Kondisi dan kualitas peralatan	0,865
Mp2	Kecukupan jumlah peralatan di lapangan	0,86
Mp3	Kondisi dan kualitas material	0,86
Mp4	Kecukupan jumlah material di lapangan	0,865
Lk1	Keterbatasan area tempat kerja	0,87
Lk2	Layout dan kondisi lapangan	0,87
Lk3	Kondisi tempat kerja (Area berbahaya, paparan racun, pencahayaan, ventilasi, suhu, tanah)	0,87
W1	Frekuensi kerja lembur	0,89
W2	Kedisiplinan pekerja terhadap waktu (datang, istirahat dan pulang sesuai jadwal)	0,86

Tabel 4. 29 Hasil Uji Kepentingan Relatif (Lanjutan II)

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif
W3	Ketersediaan waktu istirahat yang cukup	0,885
K1	Kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja	0,88
K2	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja	0,88
K3	Ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja	0,875

Setelah didapatkan hasil uji indeks kepentingan relatif seperti tabel 4.10 diatas, maka dapat dilakukan pengurutan *ranking* indikator variabel untuk menentukan faktor mana yang paling mempengaruhi dan tidak.

Tabel 4. 30 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif	Ranking
W1	Frekuensi kerja lembur	0,89	1
W3	Ketersediaan waktu istirahat yang cukup	0,885	2
K1	Kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja	0,88	3
K2	Ketersediaan peralatan keselamatan kerja	0,88	3
K3	Ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja	0,875	4
Tk4	Kondisi Kesehatan	0,87	5
M4	Perencanaan dan penjadwalan	0,87	5

Tabel 4. 31 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif (Lanjutan I)

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif	Ranking
Mo1	Besaran upah tenaga kerja	0,87	5
Mo4	Pengawasan Pekerja	0,87	5
Pp3	Ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan	0,87	5
Lk1	Keterbatasan area tempat kerja	0,87	5
Lk2	Layout dan kondisi lapangan	0,87	5
Lk3	Kondisi tempat kerja (Area berbahaya, paparan racun, pencahayaan, ventilasi, suhu, tanah)	0,87	5
Tk3	Disiplin Tenaga Kerja	0,865	6
M1	Kepemimpinan dan kompetensi manajer	0,865	6
M2	Komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer lapangan	0,865	6
M3	Pengawasan terhadap pekerja	0,865	6
Mo2	Ketetapan waktu pembayaran upah	0,865	6
Mp1	Kondisi dan kualitas peralatan	0,865	6
Mp4	Kecukupan jumlah material di lapangan	0,865	6
Tk1	Umur Tenaga Kerja	0,86	7
Tk2	Pengalaman dan keahlian	0,86	7
Mo3	Jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial	0,86	7
Mp2	Kecukupan jumlah peralatan di lapangan	0,86	7

Tabel 4. 32 Ranking Hasil Indeks Kepentingan Relatif (Lanjutan II)

Kode	Makna	Indeks Kepentingan Relatif	Ranking
Mp3	Kondisi dan kualitas material	0,86	7
W2	Kedisiplinan pekerja terhadap waktu (datang, istirahat dan pulang sesuai jadwal)	0,86	7
Pp2	Ketersediaan dan lokasi gudang (penyimpanan) material di lapangan	0,855	8
Pp1	Jumlah dan komposisi tenaga kerja	0,74	9

Dari hasil tabel **4. 30** diatas, hasil dari pengujian Indeks Kepentingan Relatif dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor yang paling mempengaruhi efektifitas kerja karyawan PT. Taisei-Pulauintan adalah faktor waktu dengan indikator frekuensi jumlah libur dengan angka indeks kepentingan relatif sebesar 0,89.
2. Faktor terendah yang paling mempengaruhi efektifitas kerja karyawan PT. Taisei-Pulauintan adalah faktor pelaksanaan proyek dengan indikator jumlah dan komposisi tenaga kerja dengan angka indeks kepentingan relatif sebesar 0,74.
3. Seluruh faktor dan indikator yang disebutkan diatas mempunyai indeks kepentingan relatif dengan level kepentingan *High* (H), terkecuali faktor pelaksanaan proyek indikator jumlah dan komposisi kerja yang berada di level kepentingan *High-Medium*.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja karyawan di dalam PT. Taisei-Pulauantan proyek Two Seno Apartemen, jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian *Delphi's Theory* maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan adalah faktor tenaga kerja, faktor manajemen, faktor motivasi, faktor pelaksanaan proyek, faktor material dan peralatan, faktor kondisi dan lingkungan kerja, faktor waktu dan faktor keselamatan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator mempunyai nilai positif yang berarti dengan meningkatnya sebuah indikator tersebut, maka pengaruh terhadap produktivitas perusahaan akan meningkat. Terdapat 4 (empat) indikator yang memiliki tingkat hubungan kuat terhadap produktivitas perusahaan yaitu jumlah dan komposisi tenaga kerja, kompetensi manajer, kondisi dan kualitas material dan pengawasan terhadap pekerja. Sebaliknya, terdapat 2 (dua) indikator yang memiliki tingkat hubungan sangat lemah terhadap produktivitas perusahaan yaitu kondisi tempat kerja dan kecukupan jumlah material.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan rekomendasi saran yaitu:

1. Penambahan tenaga kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, hal ini berdasarkan dari hasil hubungan yang kuat dan positif dari komposisi tenaga kerja dengan kinerja karyawan yang akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. Penambahan hari libur dapat ditambahkan agar ketersediaan waktu istirahat daripada karyawan di PT. Taisei-Pulauintan dapat ditambahkan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan dan dibuktikan dari hubungan korelasi yang positif.
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan perbandingan jika tenaga kerja ditambahkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abian, J. I. (2018). *Metode Penyelamatan Orang Jatuh Ke Laut Dengan Teknik Rtrgt (Reach, Throw, Row, Go, Tow)*. Semarang: Universitas Maritim Amni Semarang.
- Aditya, R. (2019). *Penerapan Persediaan Dalam Mengoptimisasi Paper Core Di Pengaruhi Oleh Quantity Discount Menggunakan Metode Economic Order Quantity (Eoq) Di Pt. Swanson Plastic Indonesia*. Universitas Islam Majapahit Mojokerto.
- Ayun, A. Q. (2019). *Pengaruh Proporsi Dana Pihak Ketiga, Risiko Pembiayaan, Dan Proporsi Pembiayaan Non Investasi Terhadap Profit Distribution Management*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Celine Faustine, M. W. (2022). *Peringkat Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi*. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 686-688.
- Elvis M. C. Lumingkewas, S. M. (2023). *Konsep Dasar Manajemen (Ilmu Dan Seni Mengatur Organisasi)*. Jakarta: Tahta Media Group.
- Gani, & Achmad. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 7, No 1.
- Hariny, C. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan*

- Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jakarta: Stie Indonesia Jakarta.
- Indrajaya, F. D. (2023). Analisis Efektivitas Penggunaan Jasa Rental Mobil Terhadap Perusahaan Startup.
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Statistik Yang Benar*.
- Kurniasari, R., & Rosdiana, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 54.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, 578-579.
- Mulyadi. (2008). Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. 58-59.
- Mulyadi. (2014). *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2020). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noviyasi, M. N. (2023). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Proyek Konstruksi Denganrelative Importance Index (Rii) Dan Regresi Linear Berganda. *Jurnal Integrasi Sistem Industri*.
- Nugroho, D. S. (2020). *Efektivitas Program Rebo Nyunda Di Kota Bandung*. Bandung: Unikom.
- Pambudianto, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt.*

Indah Kiat Pulp And Paper Bagian Engineeringmaintainance. Riau:
Universitas Islam Riau.

Pramana, I. K. (2022). *Analisis Kinerja Proyek Dengan Metode Earned Value Management (Studi Kasus: Proyek Pembangunan Rumah Tahanan Polres Tabanan).* Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Prof. Dr. H.M. Sidik Priadana, M. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Tangerang: Pascal Books.

Rini, Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Eksternal Dan Perencanaan Strategi Terhadap Kinerja Usaha.* Universitas Komputer Indonesia.

Salahudin, A. (2010). *Bimbingan Dan Konseling.* Bandung: Pustaka Setia.

Sanny, B. I., & Dewi, R. K. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (Nim) Terhadap Return On Asset (Roa) Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 82.

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju.

Simanjuntak, & Payaman. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Sujoko, A. (2020). Teori Dan Praktik Berkontrak Dengan Penyedia Kerja Sama Operasi (Kso) Dalam Pengadaanbarang/Jasa Pemerintah. *Administrative Law & Governance Journal*, 41.

Syaifuddin. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efisiensi Kerja Karyawan Pada Pt. Petro Fajar Berlian, Medan. *Jurnal Sultanist*, 51-52.

Vedhitya, M. (2022). *Perusahaan : Pengertian, Cara Memahami, Dan Bentuk-Bentuknya*. Marketeees.

LAMPIRAN 1

Formulir Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

A. Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Kisaran Gaji :

Pengalaman Kerja :

B. Keterangan

Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima pilihan jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert* 1 s/d 5, skala berikut digunakan untuk Variabel X1 sampai dengan Variabel X10.

1 = Sangat Sedikit Berpengaruh

2 = Sedikit Berpengaruh

3 = Netral

4 = Berpengaruh

5 = Sangat Berpengaruh

C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pertanyaan setiap nomor dengan teliti sebelum menjawab.
2. Pilihlah jawaban yang menurut anda paling tepat berdasarkan pengalaman anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

D. Daftar Pertanyaan Variabel X1 (Tenaga Kerja)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah umur tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah pengalaman dan keahlian dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah kedisiplinan dari pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
4	Apakah kondisi kesehatan dari pekerja dapat mempengaruhi kerja karyawan?					

E. Daftar Pertanyaan Variabel X2 (Manajemen)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah kepemimpinan dan kompetensi manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah komunikasi yang baik antara pekerja, mandor, supervisor, pengawas dan manajer dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
4	Apakah perencanaan dan penjadwalan pekerjaan yang tepat dan realistis dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

F. Daftar Pertanyaan Variabel X3 (Motivasi)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah besaran upah tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah ketetapan waktu pembayaran upah dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah jaminan untuk kecelakaan kerja atau jaminan sosial dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
4	Apakah pengawasan terhadap pekerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

G. Daftar Pertanyaan Variabel X4 (Pelaksanaan Proyek)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah jumlah dan komposisi tenaga kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah ketersediaan dan lokasi gudang penyimpanan material di lapangan yang baik dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah ketidakjelasan instruksi dan perintah yang berubah-ubah selama pelaksanaan pekerjaan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

H. Daftar Pertanyaan Variabel X5 (Eksternal)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah kondisi ekonomi dan politik dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah peraturan dan perundang-undangan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah kondisi lingkungan, sosial dan budaya dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

I. Daftar Pertanyaan Variabel X6 (Material dan Peralatan Kerja)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah kondisi dan kualitas peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah kecukupan jumlah peralatan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah kondisi dan kualitas material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
4	Apakah kecukupan material dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

J. Daftar Pertanyaan Variabel X7 (Kondisi Lingkungan Kerja)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah keterbatasan area tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
2	Apakah <i>layout</i> dan kondisi lapangan dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah kondisi tempat kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

K. Daftar Pertanyaan Variabel X8 (Teknis)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah tingkat kesulitan kerumitan desain dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah perubahan desain dan spesifikasi teknis dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah metode dan teknologi konstruksi dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

L. Daftar Pertanyaan Variabel X9 (Waktu)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah frekuensi hari libur dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah kedisiplinan pekerja terhadap waktu kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah ketersediaan waktu istirahat yang cukup dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

M. Daftar Pertanyaan Variabel X10 (Keselamatan Kerja)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah kedisiplinan terhadap pelaksanaan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
2	Apakah ketersediaan peralatan keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					
3	Apakah ketersediaan rambu-rambu keselamatan kerja dapat mempengaruhi Efektivitas kerja karyawan?					

N. Daftar Pertanyaan Variabel Y (Efektivitas Karyawan)

No	Pertanyaan Kuesioner	1	2	3	4	5
1	Apakah anda setuju jika efisiensi kerja karyawan adalah kunci elemen dari perusahaan yang sukses?					
2	Apakah menurut anda kondisi efisiensi kerja dari seorang karyawan sangat penting untuk pelaksanaan suatu pekerjaan di suatu proyek?					
3	Apakah anda setuju jika efisiensi kerja karyawan harus ditingkatkan atau dipertahankan efisiensinya guna untuk sebuah perusahaan?					

LAMPIRAN 2

Formulir Validasi Pakar

LAMPIRAN 2

Validasi Pakar

Lampiran Validasi Pakar ini berguna untuk menentukan apakah Ya atau Tidak Faktor-faktor tersebut mempengaruhi Efektivitas Karyawan.

A. Validasi Pakar 1

Nama Validasi Pakar : Andre Pakpahan

Posisi : Site Manager

Faktor	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	✓	
Faktor Manajemen (X2)	✓	
Faktor Motivasi (X3)	✓	
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	✓	
Faktor Eksternal (X5)		✓
Faktor Material dan Peralatan (X6)	✓	
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	✓	
Faktor Teknis (X8)	✓	
Faktor Waktu (X9)	✓	
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	✓	

B. Validasi Pakar 2

Nama Validasi Pakar : Akhmad Baihaqi

Posisi : Deputy Project Manager

Faktor	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	✓	
Faktor Manajemen (X2)	✓	
Faktor Motivasi (X3)	✓	
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	✓	
Faktor Eksternal (X5)		✓
Faktor Material dan Peralatan (X6)	✓	
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	✓	
Faktor Teknis (X8)		✓
Faktor Waktu (X9)	✓	
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	✓	

C. Validasi Pakar 3

Nama Validasi Pakar : Putri Yasmin

Posisi : Ast. Manager HSE

Faktor	Ya	Tidak
Faktor Tenaga Kerja (X1)	✓	
Faktor Manajemen (X2)	✓	
Faktor Motivasi (X3)	✓	
Faktor Pelaksanaan Proyek (X4)	✓	
Faktor Eksternal (X5)		✓
Faktor Material dan Peralatan (X6)	✓	
Faktor Lingkungan dan Kondisi Ruang Kerja (X7)	✓	
Faktor Teknis (X8)		✓
Faktor Waktu (X9)	✓	
Faktor Keselamatan Kerja (X10)	✓	

D. Tanda Tangan Pakar

Tanda tangan pakar digunakan sebagai pembuktian bahwa pelaksanaan Validasi

Pakar ini tidak dimanipulasi.



Andre Pakpahan



Akhmad Baihaqi



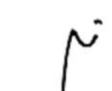
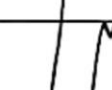
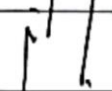
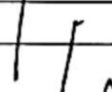
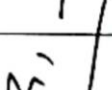
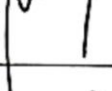
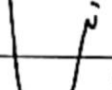
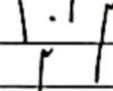
Putri Yasmin

LAMPIRAN 3
FORMULIR BIMBINGAN


Program Studi Teknik Sipil
Universitas Pradita
Scientia Business Park Tower 1, Blok 0/1, Jl. Boulevard Gading Serpong, Kelapa Dua
Tangerang, Banten 15810

FORMULIR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama : Yoel Chaeruman
 Nim : 1910107009
 Bentuk Tugas Akhir : (~~skripsi/tugas akhir/publikasi/karya akhir/proyek akhir~~) *coret yang tidak perlu
 Peminatan : Quantity Surveyor
 Pembimbing : Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, MM., M. Th., M.Kom., D.M.S.
 Judul Tugas Akhir : ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PULAUINTAN PROYEK TWO SENO

No	Tanggal	Catatan Bimbingan	Paraf Dosen
1.	24 April 2024	Pemberitahuan sudah lulus sidang proposal dan revisi-revisi setelah sidang proposal	
2.	8 Mei 2024	Menentukan langkah selanjutnya dalam penelitian	
3.	24 Mei 2024	Permintaan persetujuan untuk melanjutkan penelitian ke BAB 4 dan BAB 5	
4.	5 Juni 2024	Pemberitahuan hasil validasi pakar	
5.	14 Juni 2024	Pengecakan apakah tahap-tahap yang dilakukan benar atau tidak	
6.	26 Juni 2024	Pemberitahuan bahwa penelitian sudah selesai sampai dengan kesimpulan dan saran	
7.	4 Juli 2024	Pemberitahuan bahwa laporan tugas akhir sudah selesai	
8.	10 Juli 2024	Persetujuan Laporan Tugas Akhir diprint dan tanda tangan	
9.			

Tangerang 11, Juli, 2024
Disetujui Untuk Sidang Tugas Akhir


.....
Dosen Pembimbing
Ir. Mulyadi Sugih Dharsono, MM., M. Th., M.Kom., D.M.S.

Untuk dapat mendaftar sidang tugas akhir minimal bimbingan adalah 8 (Delapan) kali.