

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

TESIS



**YOPPI NOVRIADI
NPM. 2110018312003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2023

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

TESIS



**YOPPI NOVRIADI
NPM. 2110018312003**

**Tesis Ini Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Teknik Sipil**

**PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2023

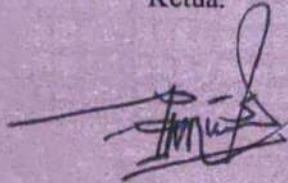
**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

Oleh :

YOPPI NOVRIADI
NPM. 2110018312003

Tim Penguji :

Ketua,



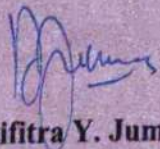
Dr. Ir. Wardi, M.Si

Sekretaris,



Dr. Zuherna Mizwar, S.T., M.T.

Anggota



Dr. Ir. Dwifitra Y. Jumas, S.T., MSCE

Anggota



Prof. Dr. Alizar Hasan, M.Sc

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Teknik Sipil pada tanggal 15 Agustus 2023

Program Pascasarjana
Dekan,



Prof. Dr. Ir. Nasfryzal Carlo, M.S.

**ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI
KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK
KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH**

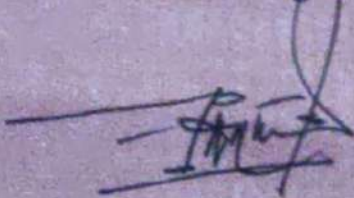
Oleh :

YOPPI NOVRIADI
NPM. 2110018312003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
pada tanggal 15 Agustus 2023

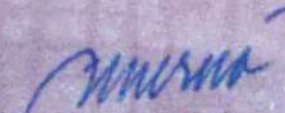
Menyetujui

Pembimbing 1



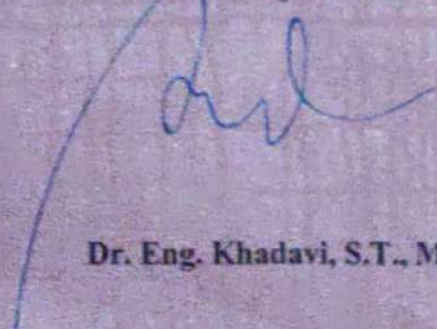
Dr. Ir. Wardi, M.Si

Pembimbing 2



Dr. Zuherna Mizwar, S.T., M.T

Ketua Program Studi



Dr. Eng. Khadavi, S.T., M.T

ANALISIS SUMBER DAYA MANUSIA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KONTRAKTOR PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI GEDUNG DI KOTA PAYAKUMBUH

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menentukan faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung serta memberikan solusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kontraktor di Kota Payakumbuh. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis data didapatkan nilai koefisien Determinasi (*R-Square*) sebesar 0,515 atau 51,5%, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi, loyalitas, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja kontraktor, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian. Dari nilai *F* hitung yaitu sebesar 17.873 sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$, disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi, loyalitas, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja kontraktor. Dari hasil perhitungan uji *t* disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja kontraktor. Berdasarkan nilai *t* hitung yang paling besar yaitu faktor sumber daya manusia yang paling dominan yaitu Motivasi (*X*₂) karena didapat *t* hitung $> t$ tabel (5,415 $> 1,980$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kontraktor, Proyek, Konstruksi, Payakumbuh*

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES AFFECTING CONTRACTOR PERFORMANCE IN THE IMPLEMENTATION OF BUILDING CONSTRUCTION PROJECTS IN PAYAKUMBUH CITY

ABSTRACT

This research is to identify and determine human resource factors that influence contractor performance in building construction projects and provide solutions to improve the performance of contractor human resources in Payakumbuh City. This research method uses a quantitative approach. The results of data analysis obtained Determination coefficient value (*R-Square*) of 0.515 or 51.5%, this shows that all variables competency, motivation, loyalty, compensation, discipline and work environment simultaneously influence the contractor's performance variables, while the remaining 48.5%. Influenced by other variables not tested in the research. From the calculated F value, it is 17,873, while the resulting significant value is $0,000 < 0,05$, it is concluded that all variables competency, motivation, loyalty, compensation, discipline and work environment simultaneously influence the contractor's performance variables. From the results of the t test calculations, it is concluded that competence, motivation and discipline have a partial influence on contractor performance. Based on the largest t value, the most dominant human resource factor is Motivation (X2) because it is found that $t \text{ count} > t \text{ table}$ ($5.415 > 1.980$), and the significance value is $0.000 < 0.05$.

Keywords : *Human Resources, Performance, Contractors, Projects, Construction, Payakumbuh.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pertanyaan Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan dan Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pendahuluan	9
2.2 Proyek Konstruksi	9
2.3 Bangunan Gedung	11
2.4 Pihak-Pihak Yang Terlibat Dalam Proyek Konstruksi	12
2.4.1 Pemilik Proyek (Owner)	12
2.4.2 Konsultan	14
2.4.2.1 Konsultan Perencana	14
2.4.2.2 Konsultan Pengawas	15
2.4.3 Kontraktor	15
2.5 Sumber Daya Manusia (SDM)	16
2.5.1 Definisi Sumber Daya Manusia	16

2.5.2 Peranan Sumber Daya Manusia	19
2.6 Kinerja Kontraktor	20
2.6.1 Definisi Kinerja Kontraktor	20
2.6.2 Indikator Kinerja	22
2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia.....	24
2.7 Aspek Kinerja Sumber Daya Manusia.....	30
2.7.1 Kompetensi	30
2.7.2 Motivasi.....	32
2.7.3 Loyalitas.....	33
2.7.4 Disiplin.....	34
2.8 Hubungan Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Kontraktor	35
2.9 Penelitian Terdahulu	37
2.10 Faktor dan Variabel Penelitian	50
2.11 Analisa SWOT	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
3.1 Pendahuluan	56
3.2 Pendekatan Penelitian	56
3.3 Kerangka Berpikir Penelitian.....	58
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	59
3.4.1 Populasi Penelitian	59
3.4.2 Sampel Penelitian.....	59
3.5 Pengumpulan Data	61
3.5.1 Tujuan I.....	62
3.5.1.1 Studi Literatur.....	62
3.5.1.2 Pembuatan Kuisisioner.....	63
3.5.1.3 Pengedaran Kuisisioner	65
3.5.2 Tujuan II.....	65
3.5.3 Tujuan III.....	65
3.6 Tabulasi Data	65
3.7 Analisis Data	66
3.7.1 Analisis Data Tujuan I.....	66

3.7.1.1 Uji KMO dan Bartlett.s.....	66
3.7.1.2 Uji Validitas.....	66
3.7.1.3 Uji Reabilitas.....	67
3.7.2 Analisis Data Tujuan II.....	68
3.7.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	68
3.7.2.1.1 Uji Normalitas.....	68
3.7.2.1.2 Uji Multikolinieritas.....	68
3.7.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	69
3.7.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	70
3.7.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
3.7.2.2.2 Uji F (F Test).....	71
3.7.2.2.3 Uji T (T Test).....	72
3.7.3 Analisis Data Tujuan III.....	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Pendahuluan.....	75
4.2 Hasil Pengedaran Kuisisioner.....	75
4.3 Profil Responden.....	76
4.3.1 Kategori Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.3.2 Kategori Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3.3 Kategori Responden Berdasarkan Instansi/Satuan Kerja.....	77
4.3.4 Kategori Responden Berdasarkan Jabatan.....	78
4.3.5 Kategori Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
4.3.6 Kategori Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja.....	80
4.4 Analisis Data Tujuan I.....	81
4.4.1 Uji Asumsi / KMO (Kaiser Mayer Oiken) and Bartlett's... ..	81
4.4.2 Uji Validitas.....	82
4.4.3 Uji Realibilitas.....	83
4.4.4 Pembahasan Tujuan I.....	86
4.5 Analisis Data Tujuan II.....	86
4.5.1 Uji Asumsi Klasik.....	86
4.5.1.1 Uji Normalitas.....	87
4.5.1.2 Uji Multikolinieritas.....	88

4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas	89
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	90
4.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	93
4.5.2.2 Uji F (F Test)	93
4.5.2.3 Uji T (T Test).....	94
4.5.2.4 Pembahasan Tujuan II	98
4.6 Analisis Data Tujuan III.....	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	112
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.....	51
Tabel 2.2	Faktor dan Variabel Sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh	51
Tabel 2.3	Matriks SWOT.....	55
Tabel 3.1	Jumlah dan Kriteria Sampel Penelitian.....	60
Tabel 3.2	Faktor dan Variabel Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Kontraktor pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Payakumbuh	62
Tabel. 3.3	Skor <i>Skala Likert</i>	64
Tabel 3.4	Jumlah Responden	64
Tabel 3.5	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	67
Tabel 3.6	Matriks SWOT.....	74
Tabel 4.1	Hasil Pengedaran Kusioner.....	76
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	76
Tabel 4.3	Usia Responden	77
Tabel 4.4	Instansi/Satuan Kerja Responden	78
Tabel 4.5	Jabatan Responden.....	78
Tabel 4.6	Pendidikan Responden.....	80
Tabel 4.7	Pengalaman Bekerja Responden.....	80
Tabel 4.8	Rekapitulasi Nilai <i>Hasil Uji KMO dan Bartlett,s</i>	82
Tabel 4.9	Rekapitulasi Uji Validitas	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	84
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	87
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.14	Coefficients (Regresi Linier Berganda)	90
Tabel 4.15	Model Summary (Regresi Berganda)	93

Tabel 4.16	ANNOVA	94
Tabel 4.17	Coefficients (Regresi Linier Berganda)	95
Tabel 4.18	Hasil Uji T	95
Tabel 4.19	Matriks SWOT	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Berpikir Penelitian.....	58
Grafik 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	76
Grafik 4.2	Usia Responden	77
Grafik 4.3	Instansi/Satuan Kerja Responden	78
Grafik 4.4	Jabatan Responden.....	79
Grafik 4.5	Pendidikan Responden.....	80
Grafik 4.6	Pengalaman Bekerja Responden.....	81
Grafik 4.7	Normal P-Plot	87
Grafik 4.8	Scatterplot	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabulasi Data	115
Lampiran 2	Kusioner Penelitian.....	116
Lampiran 3	Tabel r.....	122
Lampiran 4	Tabel I.....	123
Lampiran 5	Tabel V	124
Lampiran 6	Uji KMO dan Bartlett	127
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas	135
Lampiran 8	Uji Reliabilitas	139
Lampiran 9	Uji Normalitas.....	142
Lampiran 10	Uji Multikolinearitas.....	143
Lampiran 11	Heteroskedastitas	144
Lampiran 12	Analisis Regresi Berganda.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Proyek konstruksi merupakan sekumpulan aktivitas yang saling terkait dimana punya titik awal dan akhir serta hasil akhir yang diinginkan. Sebagian besar, proyek melibatkan lintas fungsi organisasi, yang berarti mereka membutuhkan berbagai jenis keahlian/skill berbagai pekerjaan. Masing-masing proyek berbeda, dan tidak ada yang sama. Proyek merupakan suatu upaya yang dilakukan memerlukan sumber daya agar tercapai tujuan, sasaran, dan harapan tertentu (Devina, 2020).

Proyek gedung adalah aktivitas yang dilakukan pada rentang waktu tertentu dan melibatkan beberapa sumber daya yang merupakan salah satu aspek dalam penyelesaian proyek, yang terdiri dari sumber daya manusia, biaya, material, peralatan, dan teknologi. Dengan pengelolaan sumber daya yang efektif, proyek dapat diselesaikan dengan biaya, kualitas, tepat guna, dan bermanfaat bagi masyarakat. (Jajang, 2016).

Semakin pesatnya Pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan industri konstruksi khususnya di Kota Payakumbuh yang terus melaksanakan pembangunan infrastruktur daerah setiap tahunnya, diantaranya yaitu proyek konstruksi gedung yang menjadi suatu terobosan pemerintah daerah Kota Payakumbuh dengan tujuan untuk menunjang kegiatan di bidang pemerintahan maupun perekonomian dalam rangka untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Salah satu faktor keberhasilan dalam pelaksanaan proyek konstruksi gedung adalah kontribusi dan peran kontraktor yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Namun demikian, kinerja proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia belum terlaksana secara optimal, seperti yang terlihat dari kurangnya produktivitas sumber daya manusia, yang menghambat percepatan proyek (Gray, 2007).

Permasalahan lainnya yaitu keterlambatan penyelesaian pekerjaan sesuai kontrak, yang dapat menyebabkan denda, beberapa paket pekerjaan sampai dilakukan pemutusan kontrak serta dikenakan sanksi daftar hitam, kegagalan dan cacat mutu pada pekerjaan, yang sebagian besar disebabkan karena sumber daya manusia manajemen kontraktor tidak memiliki kompetensi dan hanya berfungsi sebagai pelengkap persyaratan administrasi untuk menyelesaikan proses tender.

Menurut Shah (2015), penyebab lainnya keterlambatan pekerjaan yaitu ketidakefektifan kontraktor dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia dan kegiatan selama pelaksanaan proyek, serta perubahan cuaca di lokasi proyek, yang menyebabkan proyek tertunda atau terhenti. Sumber daya manusia dan sumber daya alam yang memadai diperlukan dalam pekerjaan proyek konstruksi.

Sebagai akibat dari penerapan kegiatan di lapangan, perusahaan-perusahaan kontraktor menunjukkan kurangnya kompetensi dan rendahnya kinerja sumber daya manusia yang dilibatkan. Fakta sebenarnya adalah bahwa sumber daya manusia yang terlibat dalam proyek biasanya tidak memiliki kompetensi atau kualitas karena kontraktor berfokus pada kualifikasi pendidikan dari pada kualitas. Hal ini berdampak rendahnya kinerja sumber daya manusia

baik dari aspek pelaksanaan dilapangan maupun aspek administrasi proyek (Widiasanti, 2016).

Rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pembangunan proyek konstruksi gedung, terutama pada proyek dengan ukuran menengah hingga tinggi, berdampak pada kegagalan pelaksanaan proyek, terutama ditinjau dari dimensi kualitas yang dihasilkan (Willy, 2020). Indikator rendahnya kinerja sumber daya manusia kontraktor, seperti kurangnya pemahaman terhadap spesifikasi teknis pekerjaan yang dilakukan, mengakibatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak tercapai, kurang memahami metode kerja, mengakibatkan penyelesaian proyek tidak tepat waktu, kurang memahami anggaran biaya pelaksanaan, mengakibatkan biaya pelaksanaan membengkak atau bahkan mengakibatkan kerugian, kurang terlaksananya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sehingga mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja (Barrie, 2016).

Kualitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri tenaga kerja itu sendiri seperti pendidikan formal, pengalaman kerja, karakteristik fisik yang berupa kesehatan fisik, serta karakteristik pribadi dan tipe kepribadian tenaga kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja dapat berasal dari lingkungan kerja dan sistim manajemen perusahaan (Simamora, 2014).

Salah satu penyebab rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pengendalian proyek karena disebabkan oleh beberapa faktor seperti keinginan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar selesai tepat waktu, tanpa mempertimbangkan kualitas pekerjaan, dan kurangnya pemahaman

sumber daya manusia di daerah terkait dengan kualitas pekerjaan atau yang ditunjukkan dalam rencana mutu kontrak pekerjaan (Setiawan, 2017).

Berdasarkan data dari Bagian PBJ & Dalbang Sekretariat Daerah Kota Payakumbuh terdapat 75 paket pekerjaan konstruksi gedung dalam kurun 5 (lima) tahun terakhir (2017-2021) yang dilaksanakan melalui proses tender dengan kualifikasi kecil. Dari 75 paket pekerjaan tersebut terdapat 12 paket pekerjaan yang mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (16%). Pada tahun 2017 terdapat 19 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (10,53%), tahun 2018 terdapat 7 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (28,57%), tahun 2019 terdapat 19 paket pekerjaan dengan 4 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian (21,05%), tahun 2020 terdapat 8 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (25%), dan tahun 2021 terdapat 22 paket pekerjaan dengan 2 paket pekerjaan mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan (9,09%) (Data Bagian PBJ&Dalbang Setdako Payakumbuh, 2022).

Berdasarkan wawancara dengan Kabid Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Payakumbuh, beberapa persoalan yang sering ditemui pada proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terjadinya keterlambatan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu pelaksanaan yang telah disepakati dalam Surat Perjanjian (Kontrak) sehingga memerlukan tambahan atau perpanjangan waktu pelaksanaan dan dikenakan denda keterlambatan selama masa perpanjangan waktu pelaksanaan. Hal ini

dikarenakan kurangnya kompetensi dan pengalaman site manajer / pelaksana lapangan dalam memilih dan melaksanakan metode pelaksanaan pekerjaan konstruksi gedung.

2. Beberapa hasil pekerjaan ditemukan harus diulang / diperbaiki karena cacat fisik / ketidaksempurnaan karena tidak sesuai dengan spesifikasi teknis yang tercantum di dalam Surat Perjanjian atau kontrak dan juga ditemui kekurangan volume pekerjaan pada saat serah terima pertama pekerjaan pertama (PHO), sehingga dibutuhkan lagi waktu untuk penyempurnaan fisik dan penambahan volume pekerjaan pada saat pada saat serah terima pertama pekerjaan pertama (PHO) hal ini disebabkan oleh kurangnya kontrol dari site manajer / pelaksana lapangan dan kurangnya pengawasan dari konsultan pengawas.
3. Pemutusan kontrak dan sanksi black list terhadap beberapa paket proyek konstruksi gedung akibat ketidakmampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan dan tidak tercapainya bobot pekerjaan 100% sampai waktu pelaksanaan berakhir, sehingga menyebabkan bangunan tersebut terbengkalai dan tidak dapat digunakan atau dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Salah satu penyebabnya adalah kurangnya peran dan rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pengendalian proyek, karena disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat atau tepat waktu, tetapi mengabaikan kualitas pekerjaan dan kurangnya pemahaman sumber daya manusia tentang kualitas pekerjaan sesuai yang tertera dalam rencana mutu kontrak pekerjaan (Dinas PUPR Kota Payakumbuh, 2022).

Dari hal-hal tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan, maka diperlukan “**Analisis Sumber Daya Manusia Yang Mempengaruhi Kinerja Kontraktor pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Payakumbuh**”.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dibagi, yakni:

1. Apa saja faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
2. Apa faktor sumber daya manusia yang dominan mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
3. Bagaimana solusi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.

1.3. Tujuan Penelitian

Mengacu pada pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Mengidentifikasi faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.

2. Menentukan faktor sumber daya manusia yang dominan mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh.
3. Memberikan solusi untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia kontraktor kedepannya di Kota Payakumbuh

1.4 Batasan dan Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak mengambang, maka ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Dibatasi terhadap proyek konstruksi gedung yang mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan dengan kualifikasi kecil di Kota Payakumbuh tahun 2017 - 2021.
2. Objek penelitian yang akan dilakukan adalah sumber daya manusia manajerial kontraktor (Direktur, Site Manager dan Pelaksana).

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan bagi penulis terkait dengan kinerja sumber daya manusia kontraktor terhadap keberhasilan proyek konstruksi gedung di Kota Payakumbuh
2. Dapat memberikan informasi tentang sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor sehingga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemilik proyek (owner) dan kontraktor.

3. Sumbangan pemikiran dan khasanah ilmu pengetahuan terutama dalam penelitian lebih lanjut tentang sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja kontraktor pada pelaksanaan proyek konstruksi gedung.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang hal-hal yang menyangkut latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, batasan dan ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang metode yang digunakan, pendekatan penelitian, tahapan penelitian, pengumpulan data, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang uraian hasil penelitian dan pembahasan hasil olahan data sesuai tujuan penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya