

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PROYEK PEMBANGUNAN REVITALISASI DAN PENGEMBANGAN ASRAMA HAJI WAIHERU AMBON

Tomabuji Talaohu¹⁾, Tonny Sahusilawane²⁾, Maslan Abdin³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Ambon

¹⁾ojitalaohu03@gmail.com, ²⁾tonnys998@gmail.com, ³⁾maslanabdin15@gmail.com

ABSTRACT

The revitalization and construction of the Waiheru Ambon hajj dormitory building, the method used in this research is the validation test, reliability test, f test and t test using the SPSS V16 tool where in this method the questionnaire data will be obtained which will then be analyzed with the SPSS V16 tool. The research results were obtained based on the results of data analysis that has been carried out to solve the problem in this research where when conducting research on project implementation such as column casting work, it is often found that the workforce is not effective and efficient when pressing the vibrator so that when dismantling the formwork you can see many columns. which is corroded, then obtained: 1) The positive influence between competence on labor productivity can be seen from the t-count of $5.149 > t\text{-table } 1.724$ and sig value = $0.000 < 0.05$ which means that competence is very influential in influencing labor productivity. 2) The positive effect between skills on labor productivity can be seen from the t-count of $3.732 > t\text{-table } 1.724$ and sig value = $0.001 < 0.05$ which means that skills is very influential in influencing labor productivity. 3) The positive effect of work discipline on labor productivity can be seen from the t-count of $11.992 > t\text{-table } 1.724$ and sig value = $0.000 < 0.05$ which means that work discipline is very influential in influencing labor productivity. 4) The positive influence between the level of income on labor productivity can be seen from the t-count $3.968 > t\text{-table } 1.724$ and sig value = $0.001 < 0.05$ which means that the level of income is very influential in influencing labor productivity.

ABSTRAK

Pembangunan revitalisasi dan pengembangan gedung asrama haji Waiheru Ambon, Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validasi, uji reliabilitas, uji f dan uji t menggunakan alat bantu SPSS V16 di mana metode ini akan didapatkan data hasil kuesioner yang kemudian akan dianalisis dengan alat bantu SPSS V16. Hasil penelitian diperoleh berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini dimana pada saat melakukan penelitian pada pelaksanaan proyek seperti pada pekerjaan pengecoran kolom seringkali ditemui bahwa tenaga kerja tidak efektif dan efisien saat melakukan penekanan vibrator sehingga pada saat pembongkaran bekesting terlihat banyak kolom yang mengalami keropos, maka diperoleh aspek kompetensi terlihat dari $t_{hitung} 5,149 > t_{tabel} 1,724$ dan nilai sig = $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa kompetensi sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, aspek keterampilan terlihat dari $t_{hitung} 3,732 > t_{tabel} 1,724$ dan nilai sig = $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa aspek keterampilan sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, aspek disiplin kerja terlihat dari $t_{hitung} 11,992 > t_{tabel} 1,724$ dan nilai sig = $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa tujuan aspek disiplin kerja sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, dan terakhir aspek penghasilan terlihat dari $t_{hitung} 3,968 > t_{tabel} 1,724$ dan nilai sig = $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa aspek penghasilan sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

Kata kunci: produktivitas, tenaga kerja, proyek revitalisasi

1. PENDAHULUAN

Produktivitas pekerja menentukan keberhasilan pelaksanaan jadwal proyek konstruksi, karena akan berdampak kepada kesesuaian perencanaan jadwal konstruksi dengan progress pekerjaan konstruksi dengan progress pekerjaan konstruksi dilapangan, dimana jadwal konstruksi dengan progress pekerjaan konstruksi akan berpengaruh terhadap durasi dan

biaya proyek. Pada umumnya, tenaga kerja dituntut untuk mampu merealisasikan suatu jenis pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan. Apabila tenaga kerja yang tersedia kurang efektif, maka dapat memberikan kerugian bagi proyek itu sendiri.

Dalam penelitiannya (Kartika, 2020) menjelaskan bahwa upaya untuk mengatur penggunaan tenaga kerja, maka kontraktor harus mengetahui tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas pekerja akan sangat berpengaruh terhadap keuntungan atau kerugian suatu proyek, hal

ini dikarenakan tingkat produktivitas pekerja berhubungan dengan biaya upah realisasi tenaga kerja yang diperlukan. Maka untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja perlu dilakukan beberapa pengujian diantaranya uji reabilitas, uji validasi, uji f (anova) dan uji t untuk mengetahui seberapa pengaruh produktivitas tenaga kerja dan untuk mengetahui faktor apa saja yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat mengantisipasi dan memperkecil kesalahan-kesalahan yang dapat terjadi dalam pelaksanaan proyek di lapangan.

Di mana pada saat melakukan penelitian pada pelaksanaan proyek, seperti pada pekerjaan pengecoran kolom seringkali ditemui bahwa tenaga kerja tidak efektif dan efisien saat melakukan penekanan vibrator sehingga pada saat pembongkaran bekesting terlihat banyak kolom yang mengalami keropos. Di mana hal tersebut akan sangat berdampak terhadap progres pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Proyek Konstruksi

Definisi proyek konstruksi menurut Kurniawan (2017) adalah suatu cara atau metode untuk mencapai suatu hasil dalam bentuk bangunan atau infrastruktur yang dibatasi oleh waktu dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif melalui tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).

Dalam suatu proyek, waktu pelaksanaan harus diselesaikan lebih awal dari waktu normalnya sehingga dari situlah timbul permasalahan dalam suatu proyek. Pentingnya sebuah perencanaan yang harus dipersiapkan dengan matang agar biaya yang berdampak pada percepatan proyek dapat terkontrol dengan baik. Ada beberapa komponen pendukung yang ada dalam melakukan percepatan waktu suatu proyek, antara lain :

a. Tenaga kerja

Tenaga kerja dapat dioptimalkan dengan meningkatkan produktivitas menggunakan penambahan jam kerja (jam lembur). Sehingga produktivitas tenaga kerja akan meningkat 75% dari produktivitas tenaga kerja pada jam kerja normal.

b. Biaya

Biaya dan waktu adalah dua komponen yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini karena apabila percepatan waktu penyelesaian proyek dilakukan, akan timbul tambahan biaya lainnya dari perencanaan awal.

2.2 Faktor Penyebab Keterlambatan

Keterlambatan proyek disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari kontraktor, pemilik, ataupun dari pihak lain.

Variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan dapat dikelompokkan menjadi:

a. Kompetensi

Kompetensi menurut Lye Spencer dan Signe Spencer dalam Sutrisno (2011:203) dapat dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Menurut Gordon dalam Sudarmanto (2009:203) bahwa kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Berikut aspek dalam karakteristik kompetensi :

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Keterampilan (*skill*)
- Sikap (*attitude*)

b. Keterampilan

Kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman. Bambang Wahyudi (2002).

Menurut Sastrohadiwiryono (2002) mengatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

c. Disiplin Kerja

Menurut Arief (2001) definisi disiplin adalah ketaatan melakukan berbagai kegiatan pelayanan, mematuhi aturan-aturan kerja yang diterapkan, rajin dalam memberikan pelayanan, memiliki komitmen yang tinggi, dengan terus menyelesaikan tugas sesuai tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka

mengikuti aturan main yang ditetapkan Sinambela (2018:335).

Menurut Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah :

1. Ketaatan terhadap peraturan
2. Ketaatan terhadap jam kerja
3. Bekerja sesuai prosedur
4. Sarana dan prasarana

3. METODOLOGI

3.1 Lokasi Penelitian

Pada studi kasus kali ini, penelitian dilakukan pada Proyek Revitalisasi dan Pengembangan Asrama Haji Waiheru, Kota Ambon, Maluku.



Gambar 1. Lokasi Penelitian
(Sumber: www.googlemap.com)

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data :

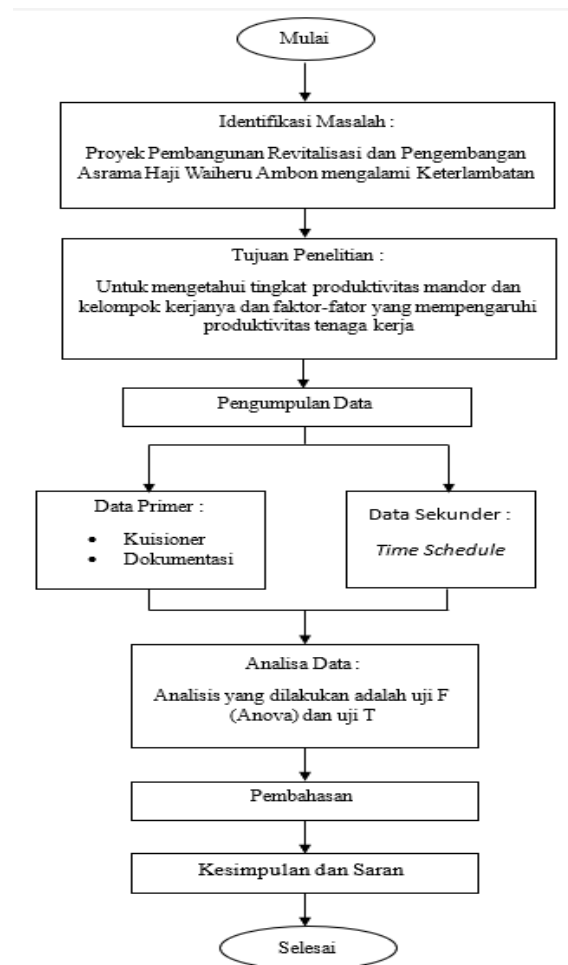
1. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung atau observasi berupa hasil data kuisisioner
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain berupa jadwal pelaksanaan proyek

3.3 Tahapan Analisis

Tahapan analisis diawali dengan membuat rekapitulasi dari hasil kuisisioner yang disebarkan kepada responden penelitian dan dilanjutkan dengan analisis terhadap data tersebut yaitu :

- uji validitas
- uji reliabilitas
- uji F (Anova)
- uji T

Uji ini dilakukan untuk menganalisis variabel-variabel kompetensi, keterampilan, disiplin kerja dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan SPSS. Tahapan penelitian dapat dilihat pada bagan alir berikut ini.



Gambar 2. Flow Chart Penelitian
(Sumber : Penulis, 2022)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 25 orang yang terdiri dari 1 kontraktor pelaksana, 1 mandor, 2 orang konsultan dan 21 tenaga kerja atau tukang. Total populasi sebanyak 25 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling jenuh yakni seluruh populasi diambil sebagai sampel.

4.1 Uji Validitas

Validitas (kesahihan) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid mempunyai validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. (Masri Singarimbun, 1987:124-137).

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan taraf signifikannya sebesar 5%. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga koefisien $r\text{-hitung} \geq 0,3$.

Untuk mengetahui nilai uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai $r\text{-hitung}$ dengan nilai $r\text{-tabel}$. Nilai $r\text{-hitung}$ merupakan nilai hasil analisis data kuesioner dari aplikasi SPSS. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan menggunakan rumus ($df = n-2$), dalam hal ini df adalah derajat kebebasan dan n adalah jumlah sampel. $Df = 24 - 2$ maka didapat angkat 23, dan secara signifikan yang digunakan adalah 0,05 didapat $r\text{-tabel}$ 0,3961.

Adapun hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel hasil uji validitas dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

No	r-hitung	r-tabel	Ket
X1.1	0,480	0,396	Valid
X1.2	0,877	0,396	Valid
X1.3	0,666	0,396	Valid
X1.4	0,637	0,396	Valid
X1.5	0,501	0,396	Valid
X1.6	0,462	0,396	Valid
X1.7	0,681	0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan bahwa sebanyak 7 item pertanyaan variabel faktor kompetensi telah valid. Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan dari perhitungan rumus dan taraf signifikansi 5%.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

No	r-hitung	r-tabel	Ket
X2.1	0,466	0,396	Valid
X2.2	0,828	0,396	Valid
X2.3	0,495	0,396	Valid
X2.4	0,728	0,396	Valid
X2.5	0,882	0,396	Valid
X2.6	0,773	0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan sebanyak 6 item pertanyaan variabel faktor keterampilan telah valid. Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan dari perhitungan rumus dan taraf signifikansi 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

No	r-hitung	r-tabel	Ket
X3.1	0,759	0,396	Valid
X3.2	0,715	0,396	Valid
X3.3	0,659	0,396	Valid
X3.4	0,456	0,396	Valid
X3.5	0,702	0,396	Valid
X3.6	0,643	0,396	Valid
X3.7	0,687	0,396	Valid
X3.8	0,413	0,396	Valid
X3.9	0,655	0,396	Valid
X3.10	0,772	0,396	Valid
X3.11	0,628	0,396	Valid
X3.12	0,716	0,396	Valid
X3.13	0,721	0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan sebanyak 13 item pertanyaan variabel faktor disiplin kerja telah valid. Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan dari perhitungan rumus dan taraf signifikansi 5%.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas X4

No	r-hitung	r-tabel	Ket
X4.1	0,470	0,396	Valid
X4.2	0,704	0,396	Valid
X4.3	0,795	0,396	Valid
X4.4	0,659	0,396	Valid
X4.5	0,739	0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan bahwa sebanyak 5 item pertanyaan variabel faktor tingkat penghasilan telah valid. Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan dari perhitungan rumus dan taraf signifikansi 5%.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Y

No	r-hitung	r-tabel	Ket
Y.1	0,607	0,396	Valid
Y.2	0,743	0,396	Valid
Y.3	0,670	0,396	Valid
Y.4	0,766	0,396	Valid
Y.5	0,561	0,396	Valid
Y.6	0,787	0,396	Valid
Y.7	0,835	0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan validitas di atas menunjukkan sebanyak 7 item pertanyaan variabel faktor manajemen telah valid. Nilai $r\text{-hitung}$ didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari

responden. Sedangkan nilai r-tabel didapatkan dari perhitungan rumus dan taraf signifikansi 5%.

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengukuran tentang stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran. Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya.

Cara pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS, yang dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*, di mana suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Prianto, 2013).

Dari hasil pengujian dilakukan analisis r-hitung dengan membandingkan terhadap r-tabel. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
X.1	0,709	Reliabel
X.2	0,785	Reliabel
X.3	0,879	Reliabel
X.4	0,689	Reliabel
Y	0,810	Reliabel

Sumber : Penulis, 2022

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha yang dianalisa lebih besar dibandingkan dengan nilai minimal alpha. Dari hasil pengujian instrumen yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kompetensi (X1), variabel keterampilan (X2), variabel disiplin kerja (X3), variabel tingkat penghasilan (X4) dan manajemen (Y) dinyatakan reliabel.

4.3 Uji F (Anova)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Uji hipotesis pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel tersebut.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Jumlah kuadrat	Derajat Kebebasan	Kuadrat rata-rata	F	Sig.
		total	n			
1	Regresi	216.970	4	54.242	128.080	0.000 ^b
	Sisaan	8.470	20	0.424		
	Total	225.440	24			

a. Dependent Variable: MANAJEMEN
 b. Predictors: (Constant), TINGKAT PENGHASILAN, DISIPLIN KARJA, KETERAMPILAN, KOMPETENSI

Sumber : Penulis, 2022

Dari tabel diketahui nilai f hitung = 128.080 dan nilai sig = 0,000 sedangkan nilai f tabel = 3,07 dan α yang ditetapkan 0,05. Karena nilai f hitung 129,080 > f-tabel 3,07 dan nilai sig 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H0 ditolak. Artinya bahwa seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

4.4 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2013).

Perhitungan t-tabel :

Tingkat signifikansi (α) = 0,05 t-tabel = t ($\alpha/2;n-k-1$) di mana hasil dari t tabel adalah 1,724. Berdasarkan tabel t, jika : t-hitung < t-tabel (1,724) maka H0 diterima. Jika t-hitung > t-tabel (1,724) maka H0 ditolak. Berdasarkan probabilitas jika sig > 0,05 maka H0 diterima, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(ketetapan)	0.176	1.977		0.089	0.930
	KOMPETENSI	0.301	0.059	0.381	5.149	0.000
	KETERAMPILAN	0.209	0.056	0.273	3.732	0.001
	DISIPLIN KARJA	0.245	0.020	0.661	11.992	0.000
	TINGKAT PENGHASILAN	0.167	0.042	0.233	3.968	0.001

a. Dependent Variable: MANAJEMEN

Sumber : Penulis, 2022

Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel diatas ini. Nilai t-tabel = 1,724 dan yang ditetapkan 0,05 maka H0 ditolak. Dari tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi

Di mana $t\text{-hitung} = 5,149 > 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

2. Variabel Keterampilan

Di mana $t\text{-hitung} = 3,732 > 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_0 ditolak. Artinya variabel keterampilan secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

3. Variabel Disiplin Kerja

Di mana $t\text{-hitung} = 11,992 > 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_0 ditolak. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4. Variabel Tingkat Penghasilan

Di mana $t\text{-hitung} = 3,968 > 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_0 ditolak. Artinya variabel tingkat penghasilan secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari rumusan masalah maka dapat diambil kesimpulan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja: Pengaruh yang positif antara faktor kompetensi terhadap produktivitas tenaga kerja terlihat dari $t\text{-hitung} (X_1, 5,149) > t\text{-tabel} 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor kompetensi sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengaruh yang positif antara faktor keterampilan terhadap produktivitas tenaga kerja terlihat dari $t\text{-hitung} (X_2, 3,732) > t\text{-tabel} 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor keterampilan sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengaruh yang positif antara faktor disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja terlihat dari $t\text{-hitung} (X_3, 11,992) > t\text{-tabel} 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor disiplin kerja sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pengaruh yang positif antara faktor tingkat penghasilan terhadap produktivitas tenaga kerja terlihat dari $t\text{-hitung} (X_4, 3,968) > t\text{-tabel} 1,724$ dan nilai $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa faktor tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.
2. Faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja adalah variabel disiplin kerja (X_3) di karenakan nilai $t\text{-hitung} 11,922$ dan *standardized coefficient*

adalah 0,661 yang mana nilainya lebih besar dari variabel X_1 yaitu sebesar 0,381 lalu X_2 yaitu sebesar 0,273 dan X_4 yaitu sebesar 0,233.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk hasil yang lebih akurat penelitian sebaiknya menggunakan laporan harian ataupun pengamatan langsung dari proyek tersebut.
2. Pengawasan terhadap kedisiplinan pekerja harus ditingkatkan lagi agar mutu pekerjaan dapat dipertahankan dan ditingkatkan secara lebih serius agar hasilnya bisa lebih bagus lagi sehingga tidak berdampak buruk terhadap berjalannya proyek.

DAFTAR PUSTAKA

- Caroles, A., Metekohy, S., & Titaley, H. D. (2022). Studi Korelasi Perilaku Pekerja Terhadap Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pada Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon. *Journal Agregate*, 1(1), 9-15.
- Essy, I., Metekohy, S., & Abdin, M. (2022). Pengaruh Produktivitas Terhadap Tenaga Kerja Pada Pembangunan Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 12(1), 537-543.
- Frederika, A. (2010). Analisis percepatan pelaksanaan dengan menambah jam kerja optimum pada proyek konstruksi. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 14(2). Budi Santoso, "Manajemen Proyek", Surabaya, 2003
- Husen, Abrar. (2010). *Manajemen Proyek*. Yogyakarta: Andi.
- Levis and Atherley. 1996. *Delay Construction*. Langford: Cahner Books Internasional.
- Messah, Yunita Afliana, Lazry Hellen Paula Lona, dan Dantje A. T. Sina. (2013). *Pengendalian Waktu dan Biaya Pekerjaan Konstruksi Sebagai Dampak dari Perubahan Desain Studi Kasus Embung Irigasi Oenaem, Kecamatan Biboki Selatan, Kabupaten Timor Tengah Utara*. Kupang: Jurusan Teknik Sipil Fakultas Sains dan Teknik Universitas Nusa Cendana-Kupang, *Jurnal Teknik Sipil*. Vol. II No. 2.
- Priyanto, Duwi. 2013. *Analisis Kolerasi Regresi dan Multivariati dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyo, Mandiyo dan Muhammad Raa'uf Aulia (2015). *Aplikasi Metode Time Cost Trade Off pada Proyek Konstruksi studi kasus Proyek*

- Pembangunan Gedung Indonesia*. Jurnal ilmiah semesta teknika. Vol 18 No.1 30-43.
- Sandjaja, B dan Albertus Heriyanto. (2006). *Panduan Penelitian*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Santosa, Budi. 2008. *Manajemen Proyek Konsep dan Impelementasi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Soeharto, Iman. 1999. *Manajemen Proyek: Dari Konseptual Sampai Operasional*. Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, Bagus Budi. 2012, *Analisis Pertukaran Waktu dan Biaya dengan Metode Time Cost Trade Off (TCTO) pada Proyek Pembangunan Gedung Di Jakarta*. Jakarta: Jurusan Teknik Sipil Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jurnal Konstruksia.
- T. Hani Handoko. 2010. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFETaman Pelangi Type Milano. PT Karyadeka Alam