

**PENGARUH TENAGA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG POLIKLINIK FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS PATTIMURA AMBON**

Mei Salsabila Assel¹⁾, Selly Metekohy²⁾, Jeffrey Payung Langgi³⁾

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

¹⁾meiassel25@gmail.com , ²⁾callymetekohy@gmail.com , ³⁾jeffreypayunglanggi@gmail.com

ABSTRACT

A construction project is a series of activities related to the process of building an infrastructure with a predetermined time limit to estimate the time required to complete the project. In project planning, of course, work productivity must be considered. Especially on factors that can affect work productivity such as age factor, education factor and experience factor. The Polyclinic Building Project, Faculty of Medicine, Pattimura University, Ambon, is one of the government projects that costs up to Rp. 1,711,968,000.00-. The method used in this research is validation test, reliability test, F test and T test using the SPSS V16 tool where in this method the data from the questionnaire will be obtained which will then be analyzed with the SPSS V16 tool. The results obtained. Based on the results of data analysis that has been carried out, it is obtained that 1) the experience factor (X1) has a partial effect on labor productivity in the Polyclinic Building Project, Faculty of Medicine, Pattimura University, Ambon, first floor work, Phase I with a sig value of $0.000 < 0,05$. 2) The age factor (X2) has a partial effect on labor productivity in the Polyclinic Building Project, Faculty of Medicine, Pattimura University, Ambon, on the first floor, with a sig value of $0.000 < 0.05$. and 3) Educational factor (X3) has a partial effect on labor productivity in the Polyclinic Building Project, Faculty of Medicine, Pattimura University, Ambon, on the first floor, with a sig value of $0.000 < 0.05$.

ABSTRAK

Proyek konstruksi merupakan suatu rangkaian kegiatan yang berhubungan dengan proses pembangunan suatu infrastruktur dengan batasan waktu yang telah ditentukan melakukan estimasi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek. Dalam perencanaan proyek tentu saja produktivitas kerja harus diperhatikan. Khususnya pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti faktor umur, faktor pendidikan dan faktor pengalaman. Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon salah satu proyek pemerintah yang menelan biaya hingga Rp. 1.711.968.000,00-. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan, uji validasi, uji reliabilitas, uji F dan Uji T menggunakan program bantu SPSS V16 dimana pada metode ini akan didapatkan data hasil kuesioner yang kemudian akan dianalisis dengan program bantu SPSS V16. Hasil Penelitian diperoleh Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka diperoleh 1) Faktor pengalaman (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu, Tahap I dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. 2) Faktor umur (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. dan 3) Faktor pendidikan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pengalaman, Umur, Pendidikan, Produktivitas Kerja*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan bidang konstruksi di Indonesia diimbangi dengan adanya tenaga kerja. Namun jumlah pekerja terlatih yang tersedia terbatas jumlahnya. Sebagian besar keterampilan yang didapat oleh para pekerja adalah turun temurun dari pendahulu mereka, dan kebanyakan kelompok pekerja dalam satu proyek berasal dari desa yang sama atau berdekatan. Pemilihan tenaga kerja biasanya dilakukan oleh mandor berdasarkan relasi dan kurang memperhatikan faktor keterampilan secara detail. Bila pekerja konstruksi yang tersedia kurang terlatih, maka harus dikembangkan suatu teknik manajemen untuk dapat menjamin produktivitas yang dapat memberikan keuntungan bagi pihak – pihak yang terlibat dalam proyek konstruksi yaitu pihak owner (pemilik), konsultan, dan kontraktor. dalam hal ini peningkatan produktivitas pekerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pekerjaan konstruksi.

Kurang diperhatikannya produktivitas pekerja pada suatu proyek konstruksi dapat menghambat pekerjaan konstruksi tersebut. Ada berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam proyek konstruksi, dimana salah satunya adalah faktor tenaga kerja yang berkaitan langsung dalam pembangunan konstruksi di lapangan. Pada umumnya, tenaga kerja dituntut untuk mampu menyelesaikan suatu jenis pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Dalam upaya mengatur atau manajemen penggunaan tenaga kerja, maka kontraktor harus mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerjanya. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh umur, pendidikan maupun pengalaman. Umumnya masing-masing tenaga kerja memiliki umur, tingkat pendidikan dan pengalaman yang berbeda - beda dalam mengelola pekerjaan dilapangan.

Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon salah satu proyek pemerintah dengan nilai kontrak sebesar Rp. 1.711.968.000,00 (Satu Miliar Tujuh Ratus Sebelas Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Delapan Rupiah), dan sumber dana berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon difungsikan sebagai salah satu unit pelayanan masyarakat yang bergerak pada bidang kesehatan, sebuah poliklinik yang menawarkan fasilitas perawatan kesehatan yang di khususkan untuk perawatan pasien rawat jalan. Memiliki dua lantai.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pengalaman rata – rata para pekerja sangat trampil sehingga realisasi lebih cepat dari pada rencana dimana waktu pelaksana 120 hari kalender tetapi pekerjaan selesai sebelum waktu pelaksana (81

hari). Dari hasil ini maka produktivitas tenaga kerjanya berdampak positif. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan melakukan sebuah penelitian tentang Pengaruh Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas

Produktivitas secara umum didefinisikan sebagai perbandingan antara keluaran suatu proses terhadap sumber daya masukan dalam proses tersebut yang dapat di gambarkan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output}}{\text{input}} \quad \dots (1)$$

Output dalam proyek konstruksi dapat berupa kuantitas hasil dari pekerjaan yakni :

- a. Pekerjaan pemasangan bekisting (m²)
- b. Pekerjaan penulangan besi beton (kg)
- c. Pekerjaan pengecoran beton (m³)

Input-nya adalah tenaga kerja atau alat (dalam hal ini alat termasuk operatornya). Bila tenaga kerja atau alat bekerja secara individual maka produktivitas yang diukur adalah produktivitas individu. Bila tenaga kerja atau alat bekerja secara kelompok maka produktivitas yang diukur adalah produktivitas kelompok. Produktivitas kelompok sangat dipengaruhi oleh komposisi dari anggota kelompok. Di dalam buku (Gaspersz 1998) memperkenalkan suatu konsep formal yang disebut sebagai siklus produktivitas (*productivity cycle*) untuk digunakan dalam peningkatan produktivitas terus menerus.

Apabila produktivitas dari sistem industri telah dapat diukur, langkah berikutnya adalah mengevaluasi tingkat produktivitas aktual itu untuk diperbandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan. Apabila konsep peningkatan produktivitas ini dikaitkan secara langsung dengan profitabilitas, organisasi dapat membangun suatu strategi peningkatan produktivitas dan profitabilitas secara terus menerus.

Pada dasarnya konsep siklus produktivitas terdiri dari empat tahap pertama yaitu :

- a. Pengukuran produktivitas
- b. Evaluasi produktivitas
- c. Perencanaan produktivitas
- d. Peningkatan produktivitas

Proses peningkatan produktivitas terus menerus itu mengikuti konsep formal terintegrasi dari siklus produktivitas yang terdiri dari pengukuran produktivitas, evaluasi produktivitas, perencanaan produktivitas dan peningkatan produktivitas.

2.1.1 Produktivitas Tenaga kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah besar volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau oleh satu tim pekerja selama tenggang waktu tertentu. Dengan kata lain, produktivitas tenaga kerja adalah jumlah waktu atau tenggang waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja atau satu tim pekerja untuk menghasilkan suatu volume pekerjaan tertentu. Produktivitas tenaga kerja menurut pendapat Thomas dan Mathews (Thomas, 1990).

Bila ukuran produktivitas hanya dikaitkan dengan satuan waktu saja, maka jelas bahwa produktivitas tenaga kerja sangat tergantung kepada keterampilan dan keahlian tenaga kerja secara fisik. Namun, pada kenyataannya tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, contohnya dengan peralatan yang berbeda tingkat teknologinya maka akan berbeda pula tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut (Margareth & Simanjatak.M, 2010)

Ukuran produktivitas yang sering diamati adalah berkaitan dengan tenaga kerja. Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Kementerian Tenaga Kerja, 2003). Berikut adalah fungsi dan tugas-tugas tenaga kerja berdasarkan keahliannya (Hutasoit, Sibi, & Inkiriwang, 2017) :

- a. Mandor adalah orang yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Mandor membawahi langsung pekerja-pekerja atau tukang-tukang.
- b. Kepala tukang adalah orang yang mempunyai keahlian dalam bidang pertukangan untuk jenis pekerjaan tertentu dan memberi petunjuk - petunjuk kepada para tukang yang berhubungan dengan jenis pekerjaan tersebut.
- c. Tukang adalah orang yang langsung mengerjakan pekerjaan dilapangan dalam bidang tertentu sesuai petunjuk kepala tukang. orang-orang ini biasanya memiliki sedikit keterampilan.
- d. Pekerja (buruh) adalah orang yang membantu tukang atau kepala tukang untuk semua jenis pekerjaan tanpa harus memiliki keahlian atas pekerjaan tertentu.

2.1.2 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam organisasi perusahaan, antara lain (Gaspersz, 1998):

- a. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang diantara tingkat produktivitas yang direncanakan (produktivitas ekspektasi).

- c. Pengukuran produktivitas organisasi akan menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas diantara organisasi dalam industri sejenis serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas industri dalam skala nasional maupun global.
- d. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus (*continuous productivity improvement*).
- e. Pengukuran produktivitas terus-menerus akan memberikan informasi yang bermanfaat untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas dari waktu ke waktu.

Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk secara terus-menerus melakukan perbaikan dan juga akan meningkatkan kepuasan kerja. Orang-orang akan memberikan perhatian kepada pengukuran produktivitas apabila dampak dari perbaikan produktivitas itu terlihat jelas dan dirasakan langsung oleh mereka.

2.2 Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Pramuji dalam penelitian Farelia Jamie (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain :

- a. Pengalaman dan ketrampilan para pekerja
- b. Pendidikan
- c. Usia
- d. Cuaca
- e. Hubungan kerja sama antar pekerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja lapangan antara lain (Soeharto, 1995):

- a. Kondisi fisik lapangan dan sarana bantu. Kondisi geografis lokasi proyek, iklim, cuaca, tempat penampungan tenaga kerja serta sarana bantu yang berupa peralatan konstruksi sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja.
- b. Supervisi, perencanaan dan koordinasi Melihat lingkup tugas dan tanggung jawabnya terhadap pengaturan pekerjaan dan penggunaan tenaga kerja di lapangan, maka kualitas pengawas lapangan sangat besar pengaruhnya terhadap produktifitas secara menyeluruh
- c. Pengalaman pekerja Seorang atau sekelompok tenaga kerja yang melakukan pekerjaan yang identik secara berulang-ulang diharapkan dapat menaikkan tingkat produktifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya. Semakin lama seseorang bekerja pada satu jenis pekerjaan yang sama, maka keterampilannya akan semakin meningkat dan semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan pengalaman kerja maka terjadinya kesalahan akan berkurang, meningkatnya kualitas metode kerja, penggunaan

peralatan yang lebih baik, produk yang dihasilkan lebih baik darisebelumnya dan tentunya lebih efektif dalam memanfaatkan waktu.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Pendidikan
- b. Usia
- c. Pengalaman
- d. Kondisi lapangan
- e. Kemampuan kerja
- f. Disiplin kerja
- g. Kondisi lapangan dan material

Dari faktor – faktor di atas , berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja maka penulis ingin melakukan penelitian dengan 3 faktor yaitu :

2.2.1 Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaanya. Pengalaman kerja seseorang hendaknya mendapat pertimbangan utama. Pengalaman dapat menunjukan apa yang akan dapat dikerjakan oleh seseorang. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pekerjaan (Hasibuan, 2001). Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produksi, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu:

- a. Waktu, semakin lama seseorang melaksanakan pekerjaan akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
- b. Frekuensi, semakin sering melaksanakan pekerjaan sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
- c. Jenis tugas, semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
- d. Penerapan, semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
- e. Hasil, seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.2.2 Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Semisal, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Oleh yang demikian, umur itu diukur dari tarikh ianya lahir sehingga tarikh semasa (masa kini). Manakala usia pula diukur dari tarikh kejadian itu bermula sehinggalah tarikh semasa (masa kini). Menurut Tilker dan Hurlock (2001), umur dewasa terbagi atas:

- a. Dewasa awal (early adulthood) 21-40 tahun
- b. Dewasa madya (middle adulthood) 40-60 tahun
- c. Usia lanjut (later adulthood) 60 tahun keatas

Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu penghitungan usia. Usia mental adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang. Misalkan seorang anak secara kronologis berusia empat tahun akan tetapi masih merangkak dan belum dapat berbicara dengan kalimat lengkap dan menunjukkan kemampuan yang setara dengan anak berusia satu tahun, maka dinyatakan bahwa usia mental anak tersebut adalah satu tahun. Usia biologis adalah perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki oleh seseorang. (Depkes RI (2009).

2.2.3 Pendidikan

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasioanl, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terancang untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Suhardjo (2007), mengatakan tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat dalam menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

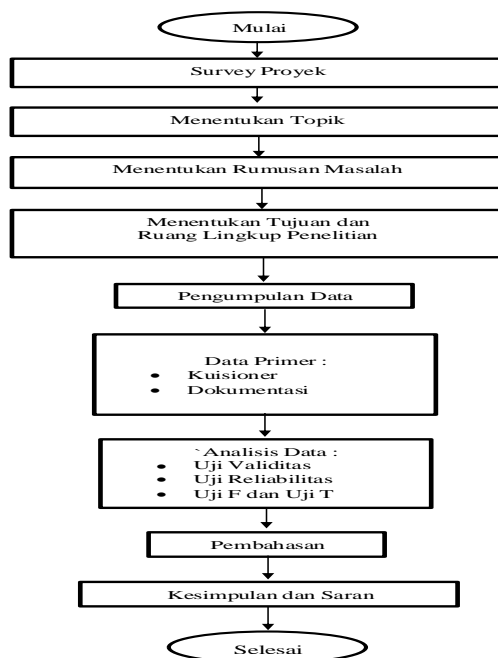
Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan formal terdiri dari :

1. Pendidikan dasar, merupakan jenjang pendidikan awal yang memiliki masa wajib belajar selama 9 tahun yang meliputi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), atau sederajat.
2. Pendidikan menengah, merupakan jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar, yang berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau sederajat.
3. Pendidikan Tinggi, merupakan jenjang pendidikan setelah menempuh pendidikan menengah yang berbentuk program diploma, sarjana, magister, dan doctor, yang diselenggarakan oleh sekolah tinggi, universitas, institute, dan lain-lain.

Tingkat pendidikan yang lebih memadai bagi seorang pemilik/manajer keuangan dapat lebih mudah memahami dan mengerti dalam menjalankan kegiatan usahanya terkait dengan apa yang harus dilakukan untuk mengembangkan usahanya.

3 METODOLOGI

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan program bantu spss, analisis ini untuk menggambarkan tanggapan responden berdasarkan indikator pengalaman, umur dan pendidikan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer yang didapat langsung di lapangan melalui teknik pengumpulan data kuesioner dan observasi. Jenis data berikutnya yaitu data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan. Setelah data terkumpul maka analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji F dan Uji T.



Gambar 1. Bagan alir Penelitian
Sumber: Penulis, 2023

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Data Responden

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

4.1.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD	5	20%
2	SMP	3	12%
3	SMA	13	52%
4	S1	4	16%
Total		25	100%

Sumber: Penulis, 2023

Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir data yang sudah diperoleh dari hasil koesioner yang dibagikan kepada 25 responden, dapat diketahui identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan. Lulusan SD sebanyak 20%, lulusan SMP sebanyak 12%, lulusan SMA sebanyak 52% dan lulusan S1 sebanyak 16%. Nilai persentase identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan didapatkan dari frekuensi di bagi dengan total dan dikalikan 100% maka akan mendapatkan nilai persentase. Sedangkan nilai frekuensi didapatkan dari identitas responden yang ada pada kuesioner. Dijumlahkan sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

4.1.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

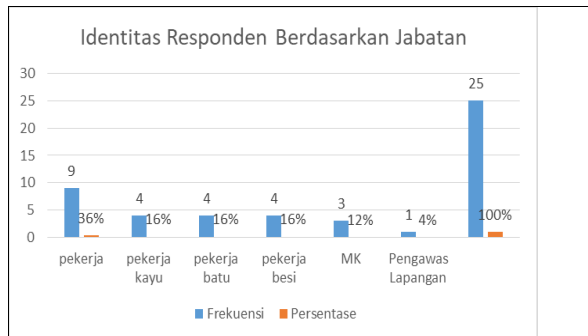
No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20 – 25	5	20%
2	26- 31	10	40%
3	32 – 41	2	8%
4	42 – 51	4	16%
5	> 52	4	16%
Total		25	100%

Sumber: Penulis, 2023

Jumlah responden berdasarkan usia dari data yang sudah diperoleh dari hasil koesioner yang dibagikan kepada 25 responden, dapat diketahui identitas responden berdasarkan usia. Usia 20 -25 tahun sebanyak 20%, usia 26 – 31 tahun sebanyak 40%, usia 32 – 41 sebanyak 8%, usia 42 – 51% sebanyak 16% dan usia lebih dari 52% sebanyak 16%. Nilai persentase identitas responden berdasarkan usia didapatkan dari frekuensi di bagi dengan total dan

dikalikan 100% sama dengan nilai persentase. ilai frekuensi didapatkan dari identitas responden yang ada pada kuesioner penelitian. Dijumlahkan sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

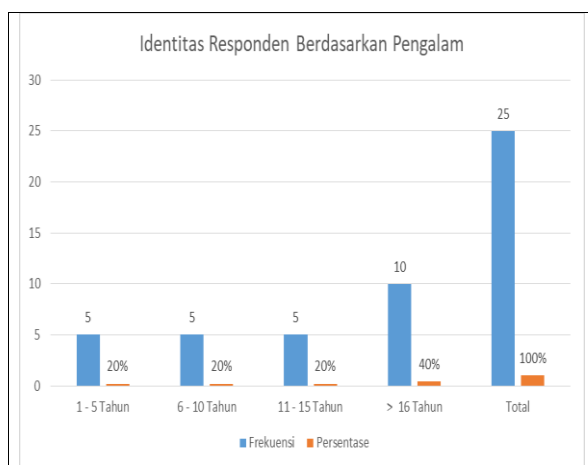
4.1.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan



Gambar 2. Klasifikasi Responden berdasarkan jabatan (Sumber: Penulis, 2023)

Grafik diatas menunjukkan jumlah responden berdasarkan jabatan dari data yang sudah diperoleh dari hasil koesioner yang dibagikan kepada 25 responden, dapat diketahui identitas responden berdasarkan jabatan. Responden sebagai pekerja sebanyak 36%, responden sebagai pekerja kayu sebanyak 16%, responden sebagai pekerja batu sebanyak 16%, responden sebagai pekerja besi sebanyak 16%, responden sebagai konsultan pengawas 12% dan responden sebagai kontraktor sebanyak 4%. Nilai persentase identitas responden berdasarkan jabatan didapatkan dari frekuensi di bagi dengan total dan dikalikan dengan 100% maka akan mendapatkan nilai persentase. Sedangkan nilai frekuensi didapatkan dari identitas responden yang ada pada kuesioner penelitian. Dijumlahkan sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

4.1.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pengalaman



Gambar 3. Responden berdasarkan pengalaman (Sumber: Penulis, 2023)

Jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja dari data yang sudah d iperoleh dari hasil koesioner yang dibagikan kepada 25 responden, dapat diketahui identitas responden berdasarkan pengalaman kerja. Responden dengan pengalaman kerja 1 – 5 tahun sebanyak 20%, Responden dengan pengalaman kerja 6 – 10 tahun sebanyak 20%, Responden dengan pengalaman kerja 11 – 15 sebanyak 20%, dan Responden dengan pengalaman kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 40%. Nilai persentase identitas responden pengalaman didapatkan dari frekuensi di bagi dengan total dan dikalikan dengan 100% maka akan mendapatkan nilai persentase. Sedangkan nilai frekuensi didapatkan dari identitas responden yang ada pada kuesioner penelitian. Dijumlahkan sesuai dengan jumlah responden yang mengisi kuesioner.

4.2 Analisa Hasil Uji Program SPSS

4.2.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui nilai uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai rHitung dengan nilai r Tabel. Nilai rHitung merupakan nilai hasil analisis data kuesioner dari aplikasi SPSS. Sedangkan nilai rTabel didapatkan menggunakan rumus:

$$dk = N - 2$$

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

n = jumlah sampel (25-2 = 23).

a. Pengalaman X1

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Faktor Pengalaman (X1)

No	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	0,561	0,396	r Hitung > r Tabel = Valid
2	0,421	0,396	r Hitung > r Tabel = Valid
3	0,554	0,396	r Hitung > r Tabel = Valid

Dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan variabel faktor tenaga kerja telah valid. Nilai r-Hitung didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai r-Tabel merupakan nilai yang sudah ditetapkan oleh peneliti terdahulu sebagai nilai pembanding antara nilai r-Hitung dengan nilai r-Tabel.

Hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon telah mengisi kuesioner dengan sangat baik sehingga hasil yang didapatkan untuk variabel pengalaman (X1) telah valid. Hal ini terbukti, jika setiap ada pertanyaan

yang membuat para pekerja merasa kebingungan mereka akan segera bertanya kepada penulis.

b. Umur (X2)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Umur (X2)

No	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	0,631	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
2	0,621	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
3	0,624	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan variabel faktor desain telah valid. Nilai r-Hitung didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai r-Tabel merupakan nilai yang sudah ditetapkan oleh peneliti terdahulu sebagai nilai pembanding antara nilai r-Hitung dengan nilai r-Tabel.

Hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon telah mengisi kuesioner dengan sangat baik sehingga hasil yang didapatkan untuk variabel umur (X2) telah valid. Hal ini terbukti, jika setiap ada pertanyaan yang membuat para pekerja merasa kebingungan mereka akan segera bertanya kepada penulis.

c. Pendidikan (X3)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Pendidikan (X3)

No	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	0,675	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
2	0,518	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
3	0,694	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>

Sumber: Penulis, 2023

Tabel diatas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan variabel faktor peralatan telah valid. Nilai r-Hitung didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai r-Tabel merupakan nilai yang sudah ditetapkan oleh peneliti terdahulu sebagai nilai pembanding antara nilai r-Hitung dengan nilai r-Tabel.

Observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon telah mengisi kuesioner dengan sangat baik sehingga hasil

yang didapatkan untuk variabel pendidikan (X3) telah valid. Hal ini terbukti, jika setiap ada pertanyaan yang membuat para pekerja merasa kebingungan mereka akan segera bertanya kepada penulis.

d. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Faktor Produktivitas Tenaga Kerja (X7)

No	r-Hitung	r-Tabel	Ket
1	0,565	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
2	0,568	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>
3	0,564	0,396	r Hitung > r Tabel = <i>Valid</i>

Berdasarkan tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan variabel faktor karakteristik Tempat telah valid. Nilai r-Hitung didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai r-Tabel merupakan nilai yang sudah ditetapkan oleh peneliti terdahulu sebagai nilai pembanding antara nilai r-Hitung dengan nilai r-Tabel.

Observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon telah mengisi kuesioner dengan sangat baik sehingga hasil yang didapatkan untuk variabel produktivitas (Y) telah valid. Hal ini terbukti, jika setiap ada pertanyaan yang membuat para pekerja merasa kebingungan mereka akan segera bertanya kepada penulis.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen penelitian (kuesioner) yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Suatu kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,70 (Bahri, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,774	3	<i>Reliabel</i>
Umur (X2)	0,778	3	<i>Reliabel</i>
Pendidikan (X3)	0,775	3	<i>Reliabel</i>
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,779	3	<i>Reliabel</i>

Sumber: Penulis, 2023

Tabel di atas, dapat dikatakan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten karena seluruh nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 Artinya jika pertanyaan tersebut diajukan kembali, maka akan menghasilkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya. Nilai *Cronbach Alpha* didapatkan dari hasil analisis dengan aplikasi SPSS berdasarkan nilai kuesioner yang didapatkan dari responden. Sedangkan nilai jumlah pertanyaan merupakan keseluruhan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon telah mengisi kuesioner dengan sangat baik sehingga hasil yang didapatkan untuk variabel pengalaman (X1), umur (X2), pendidikan (X3) dan Produktivitas (Y) telah reliabel. Hal ini terbukti, jika setiap ada pertanyaan yang membuat para pekerja merasa kebingungan mereka akan segera bertanya kepada penulis.

4.2.3 Uji F

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

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40.352	3	13.451	91.486	.000 ^a
Residual	3.088	21	.147		
Total	43.440	24			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Pengalaman_Kerja, Umur

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Penulis, 2023

Data Tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig 0.000 < 0.05 dan nilai Fhitung > dari Ftabel yaitu 91.486 > 4.28 yang berarti faktor pengalaman (X1), umur (X2) dan pendidikan (X3) berpengaruh secara simultan dengan variabel produktivitas tenaga kerja. Artinya, faktor pengalaman, umur, dan pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Yang mana jika faktor umur, pendidikan dan pengalaman kerja dari pekerjaa proyek itu baik, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja juga baik. Berdasarkan hasil nilai Fhitung yang lebih besar karena antar variabel memiliki pengaruh yang positif.

Sejalan dengan pendapat (Santoso, 2018) Ia berpendapat bahwa pengujian ini adalah sama seperti pengujian hipotesis lainnya yakni untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan (jelas), antara rata -rata hitung beberapa kelompok data dilakujan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel dan diperjelas dengan dasar pengampilan keputusan Jika probabilitas > 0.05 maka HO diterima dan Jika probabilitas < 0.05 maka HO ditolak.

Nilai sig merupakan nilai kesalahan yang didapat peneliti dari hasil perhitungan statistik. Kriteria nilai sig yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0.05 (kurang dari 0.05), yang mana nilai 0.05 atau 5% merupakan nilai yang menjadi kriteria terhadap tingkat kesalahan dalam penelitian Dari hasil uji yang dilakukan pada variabel pengalaman, umur dan pendidikan yang memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas tenaga kerja, diketahui bahwa nilai sig yang didapatkan adalah 0.000 itu berarti nilai tingkat kesalah dalam penelitian ini adalah 0%. Jika dibandingkan dengan kriteria nilai tingkat kesalahan 0,05% berarti pada penelitian ini tingkat kesalahan yang didapatkan adalah 0% atau lebih kecil dari 5%. Nilai Ftabel 4.28 didapatkan dari: $dk = N - 2 (25 - 2 = 23)$.

Hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon memiliki produktivitas yang baik dapat dilihat dari pengalaman, umur, dan pendidikan mereka, sehingga hasil kerja para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon sangat baik dan memiliki produktivitas yang tinggi.

Dari hasil observasi dilapangan, dapat terlihat bahwa kompetensi tenaga kerja yang dimiliki oleh pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon adalah pengetahuan hal itu dapat dilihat dari tingkat pendidikan para pekerja, kemudian adalah keterampilan hal tersebut dapat dilihat dari pengalaman dan umur yang dimiliki para pekerja.

4.2.4 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).

Tabel 9. Hasil Analisis Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.518	.581		6.056	.000
Pengalaman Kerja	.361	.049	.484	7.386	.000
Umur	.183	.038	.368	4.817	.000
Pendidikan	.197	.045	.363	4.382	.000

a. Dependent Variable:

Produktivitas

Sumber: Penulis, 2023

Penjelasan hasil Uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

1. Pengalaman (X1)

- a) Nilai sig $0.000 < 0.05$, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor pengalaman (X1) berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.
- b) Nilai sig t hitung $X1 = 7.386 > T \text{ tabel} = 1.713$, berdasarkan hasil tersebut. Dapat disimpulkan bahwa faktor pengalaman (X1) berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa faktor pengalaman, berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Yang mana jika pekerja proyek telah memiliki pengalaman yang cukup lama, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja juga baik.

Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat Almutahar, dkk (2015) ia berpendapat bahwa uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen uji t dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika t hitung $> t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $0,05$.

Observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar pengalaman yang dimiliki para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon sangat baik. Terbukti dari hasil observasi yang dilakukan para pekerja

memiliki pengalaman hingga lebih dari 16 tahun.

2. Umur (X2)

- a) Nilai sig $0.000 < 0.05$ berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan faktor umur (X2) berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.
- b) Nilai sig t hitung $X2 = 4.817 > T \text{ tabel} = 1.713$, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan faktor (X2) berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa faktor umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Yang mana jika faktor umur dari pekerja proyek itu telah mencukupi umur sebagai pekerja, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja juga baik.

Sejalan dengan pendapat Hendri & Setiawan, (2017), ia berpendapat bahwa uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen uji t dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t tabel dengan ketentuan jika t hitung $> t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $0,05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.

Hasil observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar umur yang dimiliki para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon berumur masih muda. Terbukti dari hasil observasi yang dilakukan para pekerja memiliki umur usia produktivitas untuk pekerja adalah 26 – 31 tahun.

3. Pendidikan (X3)

- a) Nilai sig $0.000 < 0.05$ berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor pendidikan (X3) berpengaruh secara parsial atau sendiri terhadap produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.
- b) Nilai sig t hitung $X3 = 4.382 > T \text{ tabel} = 1.713$ berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor produktivitas tenaga kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon pekerjaan lantai satu.

Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa faktor pendidikan, berpengaruh positif terhadap

produktivitas tenaga kerja. Yang mana jika pekerja proyek memiliki pendidikan yang baik, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas tenaga kerja juga baik.

Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat Yusnita, dkk (2022) ia berpendapat bahwa uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, uji t dilaksanakan dengan langkah membandingkan thitung dengan ttabel dengan ketentuan jika thitung > ttabel dan nilai signifikan 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan Jika probabilitas > 0,05 maka HO diterima dan Jika probabilitas < 0,05 maka HO ditolak.

Observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar pendidikan yang dimiliki para pekerja Proyek Pembangunan Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon sangat baik. Terbukti dari hasil observasi yang dilakukan para pekerja memiliki tingkat pendidikan terbanyak adalah SMA.

Nilai sig merupakan nilai kesalahan yang didapat peneliti dari hasil perhitungan statistik. Kriteria nilai sig yang digunakan dalam penelitian ini adalah > 0,05 (kurang dari 0,05), yang mana nilai 0,05 atau 5% merupakan nilai yang menjadi kriteria terhadap tingkat kesalahan dalam penelitian. Dari hasil uji yang dilakukan pada variabel pengalaman, umur dan pendidikan yang memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas tenaga kerja, diketahui bahwa nilai sig yang didapatkan adalah 0,000 itu berarti nilai tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 0%. Jika dibandingkan dengan kriteria nilai tingkat kesalahan 0,05% berarti pada penelitian ini tingkat kesalahan yang didapatkan adalah 0% atau lebih kecil dari 5%. Nilai Ttabel 1.713 didapatkan dari: $dk = N - 2 (25 - 2 = 23)$.

Berdasarkan hasil analisis Uji T, maka hasil Analisis Regresi Linier Berganda berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients Beta, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Didapatkan nilai konstanta 3.518 yang berarti nilai total variabel faktor pengalaman kerja, umur dan pendidikan maka variabel produktivitas sebesar 3.518 point.
2. Didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel faktor pengalaman kerja yaitu 0.361 dan berarah positif, yang berarti akan terjadi peningkatan untuk 1 point, maka variabel lain nilainya akan tetap. Sehingga produktivitas menambah poin sebesar 0.361.
3. Didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel umur yaitu 0.183 dan berarah positif, yang berarti akan terjadi peningkatan untuk 1 point, maka variabel lain nilainya akan tetap. Sehingga produktivitas menambah poin sebesar 0.183.

4. Didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan yaitu 0.197 dan berarah positif, yang berarti akan terjadi peningkatan untuk 1 point, maka variabel lain nilainya akan tetap. Sehingga produktivitas menambah poin sebesar 0.197.

Hasil analisis Uji T, dapat diketahui bahwa faktor produktivitas yang paling dominan adalah variabel pengalaman kerja karena hasil nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0.484 atau 48.4%. Sementara itu untuk nilai Standardized Coefficients Beta pada variabel umur sebesar 0.368 atau 36.8% dan untuk nilai Standardized Coefficients Beta pada variabel pendidikan sebesar 0.363 atau 36.3%. Hal ini berarti, variabel pengalaman memiliki pengaruh yang lebih baik dari pada variabel umur dan variabel pendidikan karena nilai Standardized Coefficients Beta variabel pengalaman kerja lebih tinggi dibandingkan dengan variabel umur dan variabel pendidikan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka diperoleh:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon adalah faktor pengalaman (X1) dengan nilai sig sebesar 0.000, Faktor Umur (X2) dengan nilai sig sebesar 0.000 dan Faktor Pendidikan (X3) dengan nilai sig sebesar 0.000.
2. Analisis dan pembahasan yang diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada Proyek Pembangunan Gedung Poliklinik Fakultas Kedokteran Universitas Pattimura Ambon, didapatkan hasil sebagai berikut:
 - a. Faktor pengalaman (X1) dengan nilai tingkat kesalahan sebesar 0% untuk pekerjaan lantai 1 dengan nilai hitung $X1 = .sig\ 0.000 < 0.05$, dan nilai t hitung $X1 = 7.386 > T\ tabel = 1.713$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa faktor pengalaman memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
 - b. Faktor umur (X2) dengan nilai tingkat kesalahan sebesar 0% untuk pekerjaan lantai 1 dengan nilai hitung $X2 = nilai\ sig\ 0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $X2 = 4.817 > T\ tabel = 1.713$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa memiliki faktor umur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
 - c. Faktor pendidikan (X3) dengan nilai tingkat kesalahan sebesar 0% untuk pekerjaan lantai 1 dengan nilai hitung $X3 = nilai\ sig\ 0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $X3 = 4.382 > T\ tabel = 1.713$. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa faktor pendidikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

5.2 Saran

Kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan bahwa untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja maka:

1. Pengalaman kerja merupakan variabel yang harus ditingkatkan karena sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari pengalamannya agar nantinya dalam pekerjaan, pekerja sudah memiliki kemampuan dasar yang sangat berpengaruh dengan keberhasilan sebuah proyek pembangunan yang dikerjakan.
2. Faktor umur yang dominan untuk produktivitas kerja atau standar tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan konstruksi peneliti sarankan agar umur yang diambil <60 dan >20 artinya umur pekerja antara 21-59 tahun.
3. Peneliti merekomendasikan agar pendidikan yang dimiliki kurang lebih adalah sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK) dalam bidang konstruksi gedung sehingga kompetensi sumber daya akan sesuai di bidang keahlian yang harus diprioritaskan.
4. Pihak Kontraktor harus menyediakan tenaga kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan dilapangan.
5. Setiap pihak yang berperan dalam proyek ini perlu perencanaan serta koordinasi yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutahar, F. F., Wardhani, N., & Rafie. (2015). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja. *Jurnal Mahasiswa Teknik Sipil Universitas Tanjungpura*, 1(1), 1–11.
- Diputra, G. A. (2015). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Struktur Beton Balok Dan Pelat Lantai . Denpasar: Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Udayana .
- Farelia Jamie, (2015). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Produktifitas Kerja. Medan : Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Gaspersz, V. (1998). Manajemen Produktivitas Total Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Icang E., Selly M., Maslan A. (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.
- Indah Prasetya Rini. (2019). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur* , 3(2), 127-135. .
- Inkiriwang, J. P. (2017). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Pekerjaan Pasangan Lantai Keramik Dan Plesteran Dinding Menggunakan Metode Work Sampling. *Jurnal Sipil Statik* Vol.5 No.4 Juni 2017 (205-214) Issn: 2337-6732, 206.
- Margareth.L dan Simanjuntak. Manlian Ronald A (2010). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Proyek Bangunan Tinggi di DKI Jakarta. *KoNTeks* 4.
- Matondang, D. R. (2017). Analisis Perbandingan Produktivitas Kerja Tukang Pada Proyek Konstruksi Di Medan Dan Pematang Siantar. Medan: Departemen Teknik Sipil, Fakultas Teknik , Universitas Sumatera Utara.
- Muslim, Zainuri, and F. Lubis, “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Dinding Facade (Studi Kasus Pada Proyek Pembangunan Hotel Pop Pekanbaru)”, “Siklus: Jurnal Teknik Sipil, vol.5, no. 1, p. 12, 2019.
- Santoso, V. (2018). Analisis Pengaruh Price, Overall Satisfaction, Dan Trust Terhadap Intention To Return Pada Online Store Lazada. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(1994).
- Soeharto, I. (1995). Manajemen Proyek Dari Konseptual Sampai Operasional. Jakarta : Erlangga.
- Thomas, (1990). Faktor-faktor produktivitas pada pekerjaan dinding bata, plesteran dan aci di perumahan palem ganda ASR.
- Yusnita, Yessy & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1).
- Alinaitwe, Henry Mwanaki., Mwakali, Jackson A., Hansson, Bengt. (2007). Factors Affecting The Productivity of Building Craftsmen – Studies of Uganda. *Journal of Civil*

Engineering and Management, Vol. XIII, No. 3: 169 – 176.

Rini, “Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat”, Jurnal Infrastruktur, vol. 3, no. 2, p. 127, 2017.

Ukkas, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo”, Journal of Islamic Education Management, vol. 2, no. 2, p. 187, 2017.