

ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PROYEK PEMBANGUNAN LAUNDRY ZEST HOTEL**Zainab Latuconsina¹⁾, Selly Metekohy²⁾, Jeffrey Payunglangi³⁾**^{1,2,3)}Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Ambon
latuconsinazainab7@gmail.com¹⁾, sellymetekohy@mail.com²⁾, jeffreypayunglangi@gmail.com³⁾**ABSTRACT**

In the world of construction services, labor productivity is one of the determining factors for the success of a development project. It measures the success or failure of a construction project in achieving its objectives. One way to increase worker productivity comes from worker attitudes by increasing worker commitment, satisfaction, and responsibility for work. Therefore, in efforts to analyze labor productivity, variables that might influence the level of productivity must be considered. This research was conducted to find out what factors influence labor productivity and to determine the influence of labor characteristic factors on worker productivity. The research was carried out by observing the productivity level of 15 workers and accompanied by filling out a questionnaire. From the data collection results, both productivity data and questionnaires were processed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) version 26 computer program. Based on the results of the analysis of factors that influence productivity, including skill diversity (x1), task identity (x2) variable task significance (x3). Based on the results of hypothesis testing, skill diversity has a positive effect on productivity with a positive T count value of $2.630 > 2.160$. Task identification has a positive effect on productivity with a calculated T value of $2.435 > 2.160$. Task significance hurts work productivity with a calculated T value of $-2.384 < -2.160$. Based on the R square test, it can be seen that the characteristics of the workforce consisting of the variables skill diversity, task identity, and task significance simultaneously influence productivity with a multiple determination coefficient values of 84%, and the remaining 8.4% is influenced by other variables not included in this research.

ABSTRAK

Dalam dunia jasa konstruksi, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah proyek pembangunan yang mengukur berhasil tidaknya suatu proyek konstruksi dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja bersumber dari sikap pekerja dengan meningkatkan komitmen, kepuasan dan tanggung jawab pekerja terhadap pekerjaan. Oleh karena itu dalam usaha penganalisaan produktivitas tenaga kerja harus dipertimbangkan variabel-variabel yang mungkin dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitasnya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor karakteristik tenaga kerja terhadap produktivitas pekerja dengan cara mengamati tingkat produktivitas 15 tenaga kerja dan disertai pengisian kuesioner. Dari hasil pengumpulan data, baik data produktivitas dan kuesioner dilakukan proses pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 26. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, meliputi keanekaragaman keterampilan/*skill variety* (x1), identitas tugas/*task identity* (x2) variabel signifikansi tugas/*task significance* (x3). Dan berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa Keanekaragaman keterampilan/ *skill variety* berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai T hitung positif $2,630 > 2,160$. Identitas tugas/ *task identity* berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai T hitung $2,435 > 2,160$. Signifikansi tugas/ *task significance* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan nilai T hitung $-2,384 < -2,160$. Berdasarkan uji *R square* dapat dilihat karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari variabel keanekaragaman keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 84% dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Produktivitas, Tenaga Kerja, Proyek Konstruksi.

1. PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang bersumber dari sikap karyawan adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasinya daripada kepentingan kelompoknya. Karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasi adalah lebih mungkin untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya daripada mereka yang kurang komitmen pada organisasi. Bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai, serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa loyalitas merupakan suatu ukuran adanya komitmen pada organisasi dan keberpihakan pada organisasi. Komitmen organisasi yang rendah menggambarkan ketidakloyalan terhadap organisasi.

Faktor sikap lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seseorang pegawai merasakan pekerjaannya merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Sikap tersebut merupakan pencerminan dari pengalaman-pengalamanyang memberikan kesenangan dan ketidaksenangan di dalam pekerjaannya, serta harapan-harapannya akan pengalamannya di masa yang akan datang (Wexley dan Yukl, 2003 : 129).

William dan Hazer (1986) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah orientasiefektif dari pekerja secara individual terhadap pekerjaannya dan karakteristiknya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Studi-studi tentang pentingnya perbedaan karakteristik pekerjaan menemukan secara konsisten bahwa sifat pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja dan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor karakteristik tenaga kerja terhadap produktivitas pekerja dengan mengamati serta memberikan kuesioner kepada para pekerja. (Wexley dan Yukl, 2003 : 146)

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja banyak diungkapkan oleh beberapa ahli. Tenaga kerja adalah daya manusia untuk melakukan pekerjaan (Sulistyaningsih, 1998:20). Menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 tahun 1969 yang dimaksud tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Moekijat, 1987:82). Kata mampu tersebut haruslah diartikan sebagai ukuran minimal tenaga kerja yang menyangkut masalah kondisi sehat jasmani dan sehat rohani. Disamping itu

masalah umur yang mempunyai kaitan erat dengan tingkat pertumbuhan fisik dan kematangan berpikir seseorang merupakan bahan pengetahuan pula bagi usaha pengadaannya, karena tidak semua jenis pekerjaan tersebut dapat dan boleh dipekerjakan menurut Undang-undang (Artoyo, 1986:12).

2.2 Produktivitas dalam proyek konstruksi

Dalam bidang konstruksi produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran berupa volume hasil pekerjaan yang diselesaikan dengan masukan yang dapat berupa tenaga kerja yang digunakan (*man-days*) atau dapat berupa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (*workhours*).

Di bidang konstruksi, produktivitas tidak terlepas keterkaitannya dengan teknologi maupun kualitas sumber daya manusia. Pihak pengelola dan pekerja proyek konstruksi selalu menitikberatkan pada aspek penyelesaian proyek berdasarkan dimensi biaya, waktu, maupun kualitas. Output yang dimaksudkan di dalam proyek konstruksi adalah banyaknya proyek konstruksi yang dapat diselesaikan oleh pihak pengelola perusahaan konstruksi. Dalam hal ini, apabila pihak pengelola dan pekerja proyek konstruksi mampu mengoptimalkan aspek biaya, waktu, dan kualitas, maka akan terdapat kecenderungan produktivitas proyek konstruksi akan mengalami peningkatan.

2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Dalam Simamora (2004) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan.

Dimensi inti pekerjaan menurut Hackman dan Oldman (1980):

1. Ragam Keahlian (*Skill Variety*).

Perluasan dari pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas yang sukses menandakan ragam keahlian (*skill variety*)nya. Sebagai contoh, jenis kemampuan yang rendah ada ketika tenaga kerja lini perakitan melakukan dua tugas yang sama secara berulang. Makin banyak kemampuan yang diperlukan, makin berarti pekerjaan tersebut. Keanakeragaman kemampuan dapat ditingkatkan dalam beberapa cara. Rotasi pekerjaan dapat menghilangkan kemonotonan dari pekerjaan rutin dengan cakupan yang kecil dengan cara menukar orang dari pekerjaan ke pekerjaan. Perluasan pekerjaan juga demikian

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Identitas tugas (*task identity*) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Sebagai contoh, satu perusahaan mengubah proses layanan

pelanggannya sedemikian hingga saat pelanggannya menelepon dengan mengadakan suatu masalah, seorang tenaga kerja pelayanan pelanggan, menangani banyak atau semua segi dari masalah pemeliharaan sampai pada perbaikan. Sebagai hasilnya, lebih dari 40% masalah pelanggan diselesaikan oleh satu orang sementara pelanggan belum memutuskan pembicaraan di ujung telepon. Sebelumnya, kurang dari 1% masalah pelanggan diselesaikan dengan segera karena perwakilan layanan pelanggan harus menyelesaikan pekerjaan dan memberikannya ke bagian operasi, yang kemudian akan diikuti langkah-langkah yang terpisah menggunakan orang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah. Dalam sistem yang sekarang, *Customer Care Advocate* dapat mengidentifikasi lebih dekat.

3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)
Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.
4. Kewenangan dan Tanggung Jawab (*Autonomy*)
Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai *autonomy* mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. METODOLOGI

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Proyek Pembangunan Laundry Zest Hotel Ambon.

3.2 Jenis data

Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer
Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung atau observasi di lapangan serta penyebaran kuesioner pada proyek pembangunan Laundry Zest Hotel.
2. Data sekunder
Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa peta lokasi proyek dan gambar bangunan.

3.3 Teknik pengumpulan data

Yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi untuk mendapatkan data dari variabel produktifitas yang diteliti yaitu, indikator kebutuhan, lingkungan, dan imbalan atau upah kerja.
- b. Kusioner berupa pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau kebutuhan dari sumber data berupa orang yang terkait dengan proyek tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Imam Ghozali 2006, skala likert adalah

skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = netral
- 4 = setuju
- 5 = sangat setuju

- c. Studi Pustaka dengan mendapatkan informasi dari materi kuliah buku referensi, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Sumber Data

Adapun data yang diperoleh untuk penulisan ini bersumber dari hasil observasi, dokumentasi para pekerja dan jurnal-jurnal dan dari pihak PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai

3.5 Variabel Penelitian

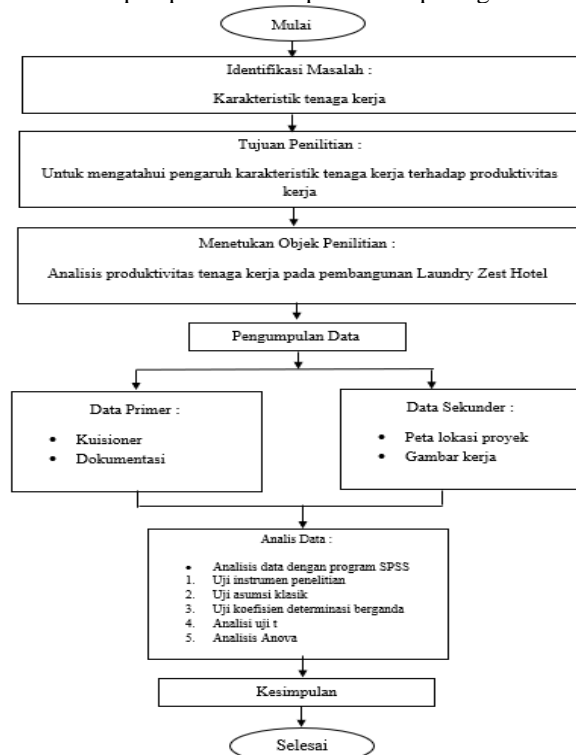
Adapun jenis variabel penelitian yang dipakai dalam penuisan ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)
 - a. Keanekaragaman Keterampilan (X_1)
 - b. Identitas Tugas (X_2)
 - c. Signifikasi Tugas (X_3)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)
 - a. Produktivitas Kerja (Y)

3.6 Defenisi Variabel/ Indikator Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau spesifikasi kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Untuk tahapan penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Sumber : Penulis, 2023

3.7 Metode Analisa

Pada sub bab ini maka akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan analisis kuantitatif yang dimana menjelaskan hubungan antar dua variabel, menguji teori, dan melakukan generalisasi fenomena sosial yang di teliti. Dalam penelitian menggunakan pengujian yaitu uji instrumen penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisa Data Responden

Analisa data responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan nama, usia dan pendidikan. Pada penelitian ini didapat sebanyak 15 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Berdasarkan penelitian, jenis data yang dipakai ada 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, pembagian kuesioner dan studi pustaka. Adapun sumber data yang diperoleh untuk penelitian ini dengan cara observasi, dokumentasi dengan para pekerja dan jurnal-jurnal dari pihak PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai dan adapun variabel dalam penelitian ini yang dipakai diantaranya variabel bebas, variabel terikat, gambaran identitas responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Responden

NO	NAMA	UMUR	PENDIDIKAN	PENGALAMAN KERJA
1	Maulana	35	SD	10
2	Supriyanto	29	SMP	9
3	Sobirin	29	SMA	7
4	Jujuh	43	SMP	12
5	Haerudin	55	SD	15
6	Sarifudin	29	SMP	10
7	Saliman	24	SMA	5
8	Imam	41	Tidak Sekolah	11
9	Sahidin	29	D3	7
10	Aji	24	SMP	4
11	Usa	45	Tidak Sekolah	12
12	Wajan	37	SMP	10
13	Sartono	26	SMA	8
14	Supriyono	31	SMP	9
15	Billy	24	SMA	5

Sumber: Penulis, 2023

4.2 Analisis Hasil Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows dengan kriteria berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Nilai $r \text{ hitung}$ dapat dilihat pada kolom *corrected item total corelation*.

Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 15 responden pada Proyek pembangunan Laundry Zest Hotel Ambon. Uji Validitas menggunakan Rumus pearson product moment dengan ketentuan apabila valid $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Arikunto, 2010).

Untuk nilai $r \text{ tabel}$ di dapat dari degree of freedom (df) = $N - 2$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel. Sehingga didapat ($df = 15 - 2 = 13$). Dimana untuk nilai $r \text{ tabel}$ dengan $df = 13$ dengan taraf signifikan 0.05% didapat $r \text{ tabel}$ 0,553.

Adapun hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 1 hasil uji validitas dibawah ini. Hasil Uji Validasi Variabel X :

a. Keanekaragaman Keterampilan (X₁)

Tabel 2. Nilai Uji Hasil Validasi Nilai X₁

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,574	0,553	0,025	Valid
2	0,558	0,553	0,031	Valid
3	0,619	0,553	0,014	Valid
4	0,658	0,553	0,008	Valid
5	0,695	0,553	0,004	Valid
6	0,714	0,553	0,003	Valid

Sumber : Penulis, 2023

Tabel 2 diatas merupakan hasil pengujian keanekaragaman ketrampilan (x1) dengan hasil 0,05. Dari uji validitas pada variabel Keanekaragaman Keterampilan (X₁) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel Keanekaragaman Keterampilan (X₁) valid dikarenakan $r \text{ hitung}$ lebih besar dari pada $r \text{ tabel}$ dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

b. Identitas Tugas (X₂)

Tabel 3. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X₂

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,804	0,553	0,000	Valid
2	0,580	0,553	0,024	Valid
3	0,631	0,553	0,012	Valid
4	0,678	0,553	0,005	Valid
5	0,829	0,553	0,000	Valid
6	0,810	0,553	0,000	Valid

Sumber : Penulis, 2023

Tabel 3 diatas merupakan hasil pengujian identitas tugas (x2) dengan hasil 0,05.

Dari uji validitas pada variabel Identitas Tugas (X2) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel Identitas Tugas (X2) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

c. Signifikasi Tugas (X3)

Tabel 4. Nilai Hasil Uji Validasi variabel X3

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,621	0,553	0,013	Valid
2	0,600	0,553	0,018	Valid
3	0,575	0,553	0,025	Valid
4	0,575	0,553	0,025	Valid
5	0,702	0,553	0,004	Valid

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 4 diatas merupakan hasil pengujian produktivitas signifikasi tugas (x3) dengan hasil 0,05. Dari uji validitas pada variabel Signifikasi Tugas (X3) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel Signifikasi Tugas (X3) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 5. Nilai Hasil Uji Validasi variabel Y

No. Butir Instrumen	Korelasi Pearson r Hitung	r Tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	0,665	0,553	0,007	Valid
2	0,630	0,553	0,012	Valid
3	0,675	0,553	0,006	Valid
4	0,561	0,553	0,030	Valid
5	0,681	0,553	0,005	Valid
6	0,662	0,553	0,007	Valid
7	0,640	0,553	0,010	Valid

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 5 diatas merupakan hasil pengujian produktivitas pekerja (x3) dengan hasil 0,05. Dari uji validitas pada variabel Produktivitas Kerja (Y) menjelaskan bahwa semua pertanyaan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) valid dikarenakan r hitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai Signifikansi nya tidak melebihi 0,05.

4. Uji Reliabilitas

Merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2011). Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif > dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif < dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
3. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka reliable
4. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka tidak reliable

Uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha apabila nilainya > 0,60 maka kuesioner dapat diandalkan dan dipercaya (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 15 responden pada Proyek pembangunan Laundry Zest Hotel Ambon, dengan menggunakan pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Dari hasil analisis didapatkan, nilai Alpha Cronbach yang didapatkan seperti pada tabel dibawah ini.

a. Keanekaragaman Keterampilan (X1)

Tabel 6. Nilai Hasil Alpha Cronbach X1

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.694	6

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 6 diatas merupakan hasil pengujian. Keanekaragaman Keterampilan (x1) dengan hasil 0,60.

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Keanekaragaman Keterampilan (X1) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,694 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60.

b. Identitas Tugas (X2)

Tabel 7. Nilai Hasil Alpha Cronbach X2

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.813	6

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 7 diatas merupakan hasil pengujian. Keanekaragaman Keterampilan (X2) dengan hasil 0,60.

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Identitas Tugas (X₂) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,813 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60.

c. Signifikan Tugas (X₃)

Tabel 8. Nilai Hasil Alpha Cronbach X₃

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.661	5

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 8 diatas merupakan hasil pengujian. Signifikan Tugas (X₃) dengan hasil 0,60.

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel Signifikasi Tugas (X₃) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,661 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60.

d. Produktivitas Kerja(Y)

Tabel 9. Nilai Hasil Alpha Cronbach X₄

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.746	7

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 9 diatas merupakan hasil Produktivitas Kerja (Y) dengan hasil 0,60.

Hasil Uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (Y) Reliabel dikarenakan nilai Cronbach Alpha yang didapatkan adalah 0,746 yang dimana nilai tersebut melebihi 0,60. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan data dalam penelitian ini mempunyai nilai reliabilitas (> 0,60).

5. Uji Asumsi Klasik

Salah satu tujuan penggunaan model regresi adalah melakukan prediksi terhadap variabel terikat. Untuk itu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

- Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.75629915
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.109
	Negative	-.181
Test Statistic		.181
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 10 diatas merupakan hasil pengujian uji normalitas data dengan hasil 0,200.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi > 0.05 maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi < 0,05 maka nilai residual tidak terdistribusi normal

Hasil uji normalitas pada data tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) adalah sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

- Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas ditampilkan pada tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.961	15.602		1.343	.206		
	X1	.298	.365	.238	.815	.432	.950	1.053
	X2	.279	.370	.223	.755	.466	.930	1.076
	X3	-.387	.524	-.214	-1.739	.475	.965	1.036

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 11 diatas merupakan hasil pengujian uji multikolonieritas data dengan hasil 10.000.

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai tolerance > 0.1 dan VIF < 10.000 berkesimpulan tidak terjadi gejala multi kolonieritas
- Jika nilai tolerance < 0.1 dan VIF > 10.000 berkesimpulan terjadi multikolonieritas

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian tidak memiliki masalah multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

- Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada tabel 12.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 12 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap absolute residualnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas ditampilkan pada tabel 12.

Dasar pengambilan keputusan

- Jika nilai sig. > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig. < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap absolute residualnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah memenuhi syarat pengujian heteroskedastisitas.

4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas pada penelitian ini adalah karakteristik tenaga kerja yang contohnya dalam penelitian ini adalah keanekaragaman keterampilan (X_1), identitas tugas (X_2), dan signifikansi tugas (X_3).

1. Keanekaragaman keterampilan (*skill variety*).
Perluasan dari pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas yang sukses menandakan ragam keahlian (*skill variety*)-nya.
2. Identitas Tugas (*task identity*)

Identitas tugas (*task identity*) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat.

3. Signifikansi Tugas (*task significance*)
Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

4.3.1 Pengaruh Karakteristik Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik tenaga kerja terhadap produktivitas. Perlu dilakukan beberapa pengujian menggunakan SPSS.

1. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Adapun hasil uji koefisien determinasi berganda ditampilkan pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.840	1.314

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 12 diatas merupakan hasil pengujian koefisien determinasi berganda dengan hasil 0,840.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 12, dapat dilihat bahwa nilai adjusted R *square* adalah sebesar 0,840. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam model penelitian ini mampu menjelaskan atau mempengaruhi variabel perubahan produktifitas kerja sebesar 84% dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

2. Uji T

Pengujian ini dilakukan guna melihat ada atau tidaknya suatu variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Melalui perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Pada pengujian menggunakan pengujian dua pihak dengan kriteria :Pengambilan keputusan yaitu:

- a. Menentukan kriteria pengujian dua pihak :
Jika $- t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak
- b. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan pengujian dua sisi
- c. Penentuan t_{tabel}
 $DF = N-2$
Keterangan :
n = jumlah responden
Maka :
 $DF = N-2$
 $= 15-2$
 $= 13$

Berdasarkan tabel distribusi nilai t_{tabel} diperoleh $t_{tabel} = 2,160$

d. Penentuan t_{hitung}

t_{hitung} ditentukan berdasarkan koefisien determinasi yang di uji pada program SPSS, hasilnya sebagai berikut :

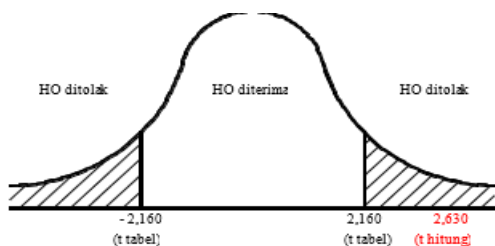
1). Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} berdasarkan pengujian dua sisi

a. Variabel tanggung jawab (X_1)

Nilai $t_{hitung} = 2,630$

Nilai $t_{tabel} = 2,160$ (kanan) dan $-2,160$ (kiri)

Ternyata : $- 2,160 \geq 2,630 \leq 2,160$



Gambar 1. Kurva Uji 2 Pihak Variabel X_1 (Sumber: Penulis, 2023)

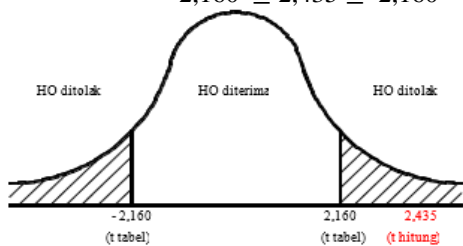
Gambar 1 diatas merupakan hasil uji 2 pihak variabel x_1 dengan hasil 2,630. Berdasarkan gambar kurva di atas, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_A diterima

b. Variabel prestasi kerja (X_2)

Nilai $t_{hitung} = 2,435$

Nilai $t_{tabel} = 2,160$ (kanan) dan $-2,160$ (kiri)

Ternyata :
 $- 2,160 \geq 2,435 \geq 2,160$



Gambar 1. Kurva uji 2 pihak variabel X_2 (Sumber : Penulis, 2023)

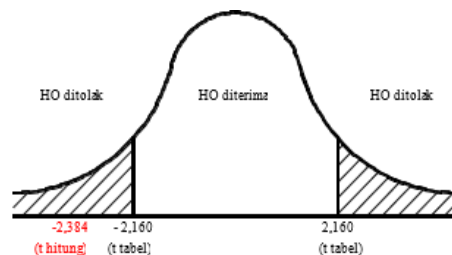
Gambar 2 diatas merupakan hasil uji 2 pihak variabel x_2 dengan hasil 2,435. Berdasarkan gambar kurva di atas, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_A diterima.

c. Variabel Upah (X_3)

Nilai $t_{hitung} = - 2,384$

Nilai $t_{tabel} = 2,160$ (kanan) dan $-2,160$ (kiri)

Ternyata :
 $- 2,160 \leq - 2,384 \geq 2,160$



Gambar 2. Kurva uji 2 pihak variabel X_3 (Sumber : Penulis, 2023)

Gambar 3 diatas merupakan hasil uji 2 pihak variabel dengan hasil -2,384..

Berdasarkan gambar kurva di atas, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_A diterima. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Keanekaragaman Keterampilan (X_1), Identitas Tugas (X_2) dan Signifikasi Tugas (X_3) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Uji F

Uji F Pengujian ini dilakukan guna memeriksa apakah semua variabel X memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y atau tidak melalui perbandingan antara nilai F hitung dengan F tabel dan nilai signifikasinya.

1. Jika nilai sig <0,05, atau F hitung >F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig >0,05, atau f hitung <f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dengan menggunakan Persamaan Sebelum melakukan perbandingan dicari nilai F tabel terlebih dahulu:

$$DF = K - 1$$

$$DF2 = N - K - 1$$

Keterangan :

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen (X)

maka :

$$DF = K - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$DF2 = N - K - 1$$

$$= 15 - 3 - 1$$

$$= 11$$

Berdasarkan tabel distribusi Nilai Tabel F 0,05 diperoleh $F_{tabel} = 3,98$

Dasar pengambilan keputusan: Berdasarkan tabel diatas, jika:

F hitung < F tabel (3,98), maka H_0 diterima

F hitung > F tabel (3,98), maka H_0 ditolak.

Berdasarkan nilai probabilitas, jika :

Sig > 0,05 maka H_0 diterima

Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Tabel 13. Nilai Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.196	3	8.065	4.674	.024 ^b
	Residual	18.983	11	1.726		
Total		43.180	14			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Penulis, 2023

Tabel 13 diatas merupakan hasil pengujian uji F dengan hasil 3,94.

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa Keanekaragaman Keterampilan (X₁), Identitas Tugas (X₂) dan Signifikasi Tugas (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) karena:

- Nilai Sig = **0,024** yang dimana lebih kecil dari **0,05**
- Nilai F hitung = **4,674** yang dimana lebih besar dari F tabel = **3,98** maka Ho tidak diterima artinya Keanekaragaman Keterampilan (X₁), Identitas Tugas (X₂) dan Signifikasi Tugas (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y).

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat diperoleh kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis yang berhubungan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi produktifitas, meliputi keanekaragaman keterampilan/skill variety (x1), indetitas tugas/task indetify (x2) dan signifikasi tugas/task *significance* (x3).
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa
 - Keanekaragaman keterampilan/ *skill variety* berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai T.hitung positif 2,630 > 2,160
 - Indetitas tugas/ *task indetify* berpengaruh positif terhadap produktivitas denga nilai T.hitung 2,435 > 2,160
 - Signifikasi tugas/ *task significance* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan nilai T.hitung -2,384 < -2,160
3. Berdasarkan uji R dapat dilihat karakteristik tenaga kerja yang terdiri dari variabel keanekaragaman keterampilan, indetitas tugas dan signifikasi tugas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas dengan nilai koefisien determinasi berganda sebesar 84% dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

5.2 Saran.

Dari hasil pengamatan dan penelitian penulis menyarankan

1. Keterampilan bekerja dan penyelesaian tugas dari awal hingga akhir adalah nilai penting bagi seorang tenaga kerja maka dari itu wajib diperlukan bagi seorang tenaga kerja dan perlu ditingkatkan agar lebih profesional dalam bekerja
2. Karakter tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pada proyek pembangunan Laundry Zest Hotel Ambon, mendapatkan nilai 84% yang artinya sangat bagus bagi perusahaan, tapi perlu lagi ditingkatkan agar karakter tenaga kerja lebih totalitas.
3. Untuk penelitian berikutnya penulis menyarankan agar teknik pengolahan data menggunakan metode yang lain agar memperoleh hasil yang maksimal.

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.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat managerial perusahaan jasa konstruksi di jawa tengah. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Dwi Nugroho, A., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Isrorina, I., & Setyowati, W. (2009). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 6(1).
- Kingkin, P., Rasyid, H. F., & Arjanggal, R. (2019). Kepuasan kerja dan masa kerja sebagai prediktor komitmen organisasi pada karyawan PT Royal Korindah di Purbalingga. *Proyeksi*, 5(1), 17-32.
- Muchdarsyah, S. (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2001). Organizational behavior. *New Jersey, 9th ed., Prentice-Hall Inc.*
- Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di

- cv. Putra tama jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta.
- Soeharto, Iman, 1989. *Manajemen Proyek : Dari Konseptual Sampai Operasional*. Jilid 1. Jakarta, Erlangga
- Tomia, P., Metekohy, S., & Langi, J. P. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Gedung Rusun Polres Kabupaten Seram Bagian Timur. *Journal Agregate*, 2(1), 40-47.