

PENGARUH PRODUKTIVITAS TERHADAP TENAGA KERJA PADA  
PEMBANGUNAN LABORATORIUM TERPADU DAN PERPUSTAKAAN  
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 1 MALUKU TENGAH

Icang Essy<sup>1)</sup>, Selly Metekohy<sup>2)</sup>, Maslan Abdin<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Ambon

<sup>1)</sup>[Icangessy5@gmail.com](mailto:Icangessy5@gmail.com), <sup>2)</sup>[calymetekohy@gmail.com](mailto:calymetekohy@gmail.com), <sup>3)</sup>[maslanabdin15@gmail.com](mailto:maslanabdin15@gmail.com)

ABSTRACT

The lack of skills in construction work can affect work productivity such as project delays and also have an impact on costs. Experience, Age and Education are indicators of human resources which is a major contribution in increasing work productivity. and become a priority in recruiting project workers. The research Questions in this study is how the influence of experience, age and education on labor productivity. The population is 30 building construction workers of Madrasah Aliyah Negeri ( MAN ) 1 Maluku Tengah. The research method used is descriptive quantitative. Data processing using SPSS application program. v 16. Test the instrument, test the validity and test reliability. Analysis of the data used is a hypothetical test including the F test (ANOVA), T test. The results of the study provide the following conclusions : (1) experience the output value of tcount -0.732 < 2.048, and the probability value is sig = 0.470 > 0.05 so that the decision taken is that HO is accepted and HI is rejected. (2) the age of the output value tcount is 2.437 > 2.048, and the probability value is sig = 0.022 < 0.05, so the decision taken is that HO is rejected and HI is accepted.

ABSTRAK

Minimnya keterampilan dalam pekerjaan konstruksi dapat berpengaruh terhadap produktivitas pekerjaan seperti terjadi keterlambatan proyek dan juga berdampak terhadap biaya. Pengalaman, Usia dan Pendidikan merupakan indikator sumber daya manusia yang menjadi kontribusi besar dalam peningkatan produktivitas pekerjaan apa bila menjadi prioritas dalam merekrut tenaga kerja proyek. Tujuan dari penelitian ini yaitu Mengetahui pengaruh pengalaman, Umur dan Pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Populasi adalah pekerja konstruksi pada gedung MAN 1 Maluku Tengah sejumlah 30 pekerja. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif pengolahan data dengan bantuan program aplikasi SPSS. v 16. Uji instrumen, uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis meliputi uji F ( anova ), uji T. Hasil penelitian memberikan kesimpulan sebagai berikut : (1) pengalaman nilai output  $t_{hitung} -0.732 < 2.048$ , dan nilai probabilitas variabel adalah sig = 0.470 > 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. (2) umur nilai output  $t_{hitung} 2.437 > 2.048$ , dan nilai probabilitas adalah sig = 0.022 < 0.05, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. (3) pendidikan nilai output  $t_{hitung} -1.860 < 2.048$ , dan nilai probabilitas adalah sig = 0.074 > 0.05 sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dari ke tiga variabel diatas yang memiliki pengaruh signifikan yaitu variabel umur dengan nilai output  $t_{hitung} 2.473 > 2.048$ , dan nilai probabilitas adalah sig = 0.022 < 0.05.

**Kata kunci :** Sumber Daya Manusia; Produktivitas Tenaga Kerja; Pengadaan Pekerjaan Konstruksi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam pekerjaan pengadaan pekerjaan konstruksi adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan antara peranan tenaga kerja efektif dan tenaga kerja efisien, membantu suatu tujuan dari Pengadaan Pekerjaan Konstruksi. (Hasibuana, 2016), sumber daya manusia dalam pekerjaan Pengadaan Pekerjaan Konstruksi merupakan elemen yang paling strategis dalam pengadaan pekerjaan konstruksi, peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dilakukan oleh manusia, sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya, karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia

merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja, (Sondang P Siagian, 2002 : 2-3) .

Secara umum produktivitas tenaga kerja dalam Pengadaan Pekerjaan Konstruksi diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik. Misalnya saja produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas tenaga kerja sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output input, masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai, produktivitas tenaga kerja juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi hasil fisik, ukuran produktivitas tenaga kerja paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja

yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam – jam kerja orang.

Senada dengan (Baiti et al., 2020) Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan

Menurut (Muchdarsyah, 1992 :12), berbicara tentang produktivitas tenaga kerja negara kita termaksud dalam negara yang memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja yang rendah dibandingkan dengan negara berkembang lainnya seperti Myanmar, Korea, dan Cina, maka produktivitas tenaga kerja harus di maksimalkan untuk meminimalkan anggaran dan waktu guna memperoleh hasil maksimal, untuk mendapatkan nilai produktivitas tenaga kerja yang baik dalam suatu Pengadaan Pekerjaan Konstruksi sangatlah sulit dikarenakan produktivitas tenaga kerja yang tidak kompeten didalam pekerjaannya.

Proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Maluku Tengah berlokasi di Tulehu, kecamatan salahutu kabupaten Maluku Tengah, jalan raya Tulehu kilometer 23 – Ambon, memiliki luas bangunan ± 500.25 m<sup>2</sup>, dengan nilai kontrak sebesar Rp. 4.011.660.300,00 ( Empat Milyar Sebelas Juta Enam Ratus Enam Puluh Ribu Tiga Ratus Rupiah ), dan sumber dana berasal dari Surat Berharga Syariah Negara (SBSN), proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Maluku Tengah difungsikan sebagai bangunan sekolah memiliki dua lantai dimana lantai satu digunakan untuk perpustakaan dan lantai dua digunakan untuk laboratorium.

Berdasarkan pengamatan langsung pada proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Maluku Tengah, pengalaman rata – rata para pekerja kurang terampil dan, umur para pekerja rata – rata 20 dan 60 tahun, untuk pendidikan para pekerja memiliki tingkat pendidikan sekolah dasar dan sekolah menengah pertama. skil dan kemampuan para pekerja kurang efektif, dikarenakan adanya kegiatan – kegiatan yang dilakukan para pekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, kegiatan – kegiatan tersebut antara lain sering duduk ketimbang kerja, ngobrol, makan ,merokok, istirahat yang kesemuanya dilakukan pada saat jam kerja, sehingga volume pekerjaan mengalami penurunan persentasinya, selain kegiatan – kegiatan tersebut ada pula variabel sumber daya manusia yang memiliki tiga indikator diantaranya pengalaman, umur dan pendidikan yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, ketiga indikator tersebut yang menjadi dasar dilakukan penelitian ini, sehingga tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui indikator pengalaman, pendidikan dan umur yang mempengaruhi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja

sehingga dari ketiga indikator tersebut dapat akan terlihat bahwa indikator yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap proyek pembangunan tersebut.

Oleh karena itu sangat menarik untuk meneliti indikator pengalaman, umur dan pendidikan yang mempengaruhi sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Maluku Tengah, mengingat tentang pengaruh sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan konstruksi baik gedung tingkat tinggi, maupun gedung konstruksi biasa tidak terlepas dari aspek sumber daya manusia terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pendidikan dan Produktifitas

Pendidikan dengan level yang baik hal ini bisa berdampak terhadap kinerja yang dilakukan oleh pekerja tidak heran apabila faktor pendidikan bisa membedakan upah yang dimiliki oleh seorang pekerja karena menghasilkan produktifitas yang memuaskan oleh perusahaan. Untuk itu dalam pengembangan sumber daya manusia faktor pendidikan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Penelitian Suyono dan Hermawan dalam (Imran, 2017) terlihat hasil bahwa adanya pengaruh antara pendidikan dengan produktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dalam hasilnya juga terlihat tingginya pendidikan seorang pekerja sangat berdampak terhadap pekerjaan yang dilakukan artinya produktivitasnya sangat baik hal ini disebabkan karena dengan pendidikan yang baik maka wawasan serta pengetahuan yang di miliki pekerja baik pula. Berbanding terbalik dengan pekerja yang tidak memiliki pendidikan dengan sendirinya wawasan dan pengetahuan dalam bekerja belum baik hal ini berdampak terhadap produktifitas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu dengan memiliki pendidikan yang baik maka keterampilan dalam bekerja akan lebih baik hal ini bisa berdampak terhadap produktifitas yang baik pada saat bekerja.

Sejalan dengan itu pendapat (Yusnita, Yessy & Honesti, 2022) SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan saat ini untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Untuk itu faktor pendidikan dalam hubungannya dengan pekerja sangatlah menjadi hal yang harus di perhatikan.

### 2.2. Produktivitas dan Umur

Hasanah & Widowati (2011) dalam penelitiannya hasil yang di kemukakan usia dan produktivitas yang dimiliki pekerja sangatlah signifikan atau berpengaruh. Hal ini sejalan dengan penjelasan yang di utarakan oleh (Imran, 2017) bahwa Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya selain itu juga Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja

di tambahkan juga bahwa Usia muda, produksi yang dihasilkan besar dan Usia tua produktivitasnya menurun.

Produktivitas dan umur dalam pekerjaan dalam hal ini pekerjaan konstruksi sangat diperhatikan. Mengingat, pekerjaan konstruksi memiliki risiko yang sangat tinggi. Maka itu, faktor umur menjadi acuan dalam memilih pekerja. Selain faktor produktivitas dalam bekerja, faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi pertimbangan dalam melihat umur pekerja.

**2.3. Produktivitas dan Pengalaman**

Menurut (Puspaningsih, 2014) menjelaskan Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selanjutnya menurut (Amron, 2009) memiliki harapan seorang pekerja dengan pengalaman yang dimiliki bisa berdampak atau memperoleh hasil yang baik sesuai dengan keahlian pengalaman yang di miliki.

Pendapat diatas dipertegas dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh. Hasanah dan Widowati (2011) memberikan hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara produktifitas tenaga kerja dengan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja.

**3. METODOLOGI**

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan bantuan aplikasi spss, analisis ini untuk menggambarkan tanggapan responden berdasarkan indikator pengalaman, umur dan pendidikan.

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer yang didapat langsung di lapangan melalui teknik pengumpulan data observasi dan wawancara. jenis data berikutnya yaitu data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan PT.Bihneka Kontruksi berupa gambar proyek dan timescedul. Setelah data terkumpul maka analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji F dan Uji T.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Analisis Hasil Penelitian**

Penelitian dilakukan pada proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri ( MAN ) 1 Maluku Tengah. Jumlah data yang berhasil dikumpulkan dari lokasi penelitian tersebut adalah 30 orang atau responden, data tersebut berupa data kuesioner yang telah dibuat dan disusun kemudian disebarakan kepada para pekerja pada lokasi penelitian untuk mendapatkan jawaban kuesioner dari responden untuk penelitian ini. data yang diperoleh dari jawaban kuesioner dari responden akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas tenaga kerja dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pengalaman, umur dan pendidikan.

**4.1.1. Uji Validitas**

Sebuah pendapat dari (Engkus, 2019) Uji validitas menunjukkan suatu ukuran tingkat kevalidan atau ketetapan suatu instrumen selain itu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah maka Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan Pengujian validitas dilakukan dengan dengan melakukan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Penggunaan *product moment* dari person dengan bantuan program aplikasi SPS. V 16 ( *staristical package for social sciences*), versi 16, dengan membandingkan  $r_{hitung} > t_{tabel}$ . Dimana  $t_{hitung}$  didapat dari hasil output SPSS. v 16 dan  $t_{tabel}$  didapat dari melihat nilai kritis  $r_{tabel}$  *pearson product moment* denagn signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ), didapat 0.361. syarat validitas berlaku apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan dikatakan tidak valid  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

**Tabel. 1. Hasil Rekapitulasi Uji Validitas**

Item	Koefisien korelasi ( $t_{hitung}$ )	Syarat( $t_{tabel}$ )	Kesimpulan
X1.1	0,796	t = 0,361	Valid
X1.3	0,787	t = 0,361	Valid
X1.3	0,903	t = 0,361	Valid
X1.4	0,865	t = 0,361	Valid
X1.5	0,825	t = 0,361	Valid
X1.6	0,781	t = 0,361	Valid
X2.1	0,823	t = 0,361	Valid
X2.2	0,781	t = 0,361	Valid
X2.3	0,894	t = 0,361	Valid
X2.4	0,744	t = 0,361	Valid
X2,5	0,627	t = 0,361	Valid
X2.6	0,739	t = 0,361	Valid
X2.7	0,700	t = 0,361	Valid
X3.1	0,920	t = 0,361	Valid
X3.2	0,927	t = 0,361	Valid
X3.3	0,923	t = 0,361	Valid
X3.4	0,933	t = 0,361	Valid
X3.5	0,963	t = 0,361	Valid
X3.6	0,950	t = 0,361	Valid
X3.7	0,928	t = 0,361	Valid

Sumber: Penulis, 2021

Dari hasil uji validitas dengan program SPSS. v 16 terhadap 30 responden terlihat bahwa nilai kefisien korelasi (  $r_{hitung}$  ) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  , dan didukung dengan teori yang dikemukakan oleh (Shinta & Agus, 2020) , dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam melakukan penelitian dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,361. diperjelaskan lagi dengan melihat distribusi nila – nilai kritis  $r_{tabel}$

pearson product moment dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2 = 28$ ), didapat nilai  $t_{tabel}$  0.361. syarat validitas berlaku apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dan dikatakan tidak valid  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan telah memenuhi syarat dan teori serta dengan hasil output program SPSS. v 16, maka seluruh item pertanyaan tersebut adalah valid.

**4.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah pengukuran tentang stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut (Yusup, 2018) Teknik uji reliabilitas internal consistency terdiri dari uji split half, KR 20, KR 21, dan Alfa Cronbach namun, setiap uji memiliki kriteria instrumen seperti apa yang bisa diuji dengan teknik tersebut. Untuk mengukur reliabilitas, dapat digunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS v 16, terhadap indikator.

Sebuah pendapat dari (Adamson & Prion, 2013) Bahwa Pengujian reliabilitas menggunakan uji Alfa Cronbach dilakukan untuk instrumen yang memiliki jawaban benar lebih dari 1.

**Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Indikator	Alpha Cronbach	Syarat 0.6	Kesimpulan
Pengalaman	0.906	0.6	Reliabel
Umur	0.873	0.6	Reliabel
Pendidikan	0.976	0.6	Reliabel

Sumber: Penulis, 2021

Terlihat bahwa dari hasil uji reliabilitas tersebut dan diperjelas dengan pendapat (Polakitang et al., 2019) mengatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach alpha* diatas 0,6. dan didukung dengan hasil output SPSS. v 16 terlihat dengan jelas bahwa nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari yang diisyaratkan. Sehingga dapat disimpulkan seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

**4.1.3. Uji Anova ( F )**

Tujuan dari pengujian ini adalah sama seperti pengujian hipotesis lainnya yakni untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan (jelas), antara rata-rata hitung beberapa kelompok data. Terkait dengan Tujuan di partagas oleh (Rahmawati & Erina, 2020) pengujian anova adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari berbagai kriteria yang diuji terhadap hasil yang diinginkan.

Untuk mengetahui jika variabel bebas sumber daya manusia dengan indikator pengalaman, umur dan pendidikan ( independen), secara simultan

berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja.

**Tabel 3. Hasil Uji Anova ( F )**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	699.023	3	233.008	3.532	.028 <sup>a</sup>
Residual	1780.977	27	65.962		
Total	2480.000	30			

a. Predictors: (Constant), pendidikan, umur, pengalaman

b. Dependent Variable: Produktivitas pengalaman, umurdanpendidikan

Sumber: Penulis 2021

Berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan terhadap data yang ada, dapat terlihat bahwa dari uji F ( anova ), nilai  $F_{hitung}$  yang didapat dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS. v 16 yang dilakukan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, dimana terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  (3.532) >  $F_{tabel}$  (3,35), dan didukung dengan nilai signifikan  $0.028 < 0.05$  sehingga pernyataan  $H_0$  ditolak sementara  $H_1$  diterima. Hasil tersebut didukung dengan melihat distribusi nilai  $F_{tabel}$  dengan nilai signifikan alpa 0,05 dengan mencari nilai penyebut dan pembilang, sehingga  $F_{tabel}$  didapat 3,35.

Dan hasil ini 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  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan diperjelas dengan dasar pengampilan keputusan Jika probabilitas > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan Jika probabilitas < 0.05 maka  $H_0$  ditolak.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu sumber daya manusia dengan indikator pengalaman, umur dan pendidikan secara simultan mempunyai/hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja sebesar 3.532 dengan signifikan 0.028.

**4.1.4. Uji T**

Ingin menguji apakah suatu nilai tertentu berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel. Perkuat oleh pendapat (Widjarjono, 2010) mengatakan bahwa uji T dilakukan dalam mengukur keterkaitan variabel independen terhadap variabel dependen.

Maka itu uji T digunakan untuk menguji apakah variabel – yang ada secara parsial ( sendiri – sendiri ) benar – benar mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja .Pengujian tingkat signifikan dari koefisien regresi secara parsial, dengan bantuan program SPSS. v 16 akan terlihat pada tabel.

**Tabel 4 . Uji T**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	St d. Error	Beta		
1.(Constant)	14.962	1.559		9.597	.000
Pengalaman	-.207	.282	-1.339	-.732	.470
Umur	.539	.221	4.208	2.437	.022
Pendidikan	-.340	.183	-2.570	-1.860	.074

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Penulis, 2021

Berdasarkan hipotesis untuk pengujian signifikansi berdasarkan nilai output regresi dari program SPSS. v 16, terlihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ), didapat  $t_{tabel} 2,048$ .

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pengaruh pengalaman terhadap produktivitas tenaga kerja

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 16 menunjukkan nilai t output  $t_{hitung} - 0,732$  dan nilai  $t_{tabel}$  dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ),didapat  $t_{tabel} 2,048$ , sehingga nilai output  $t_{hitung} - 0,732 < 2,048$ , dan nilai probabilitas variabel sumber daya manusia dengan indikator pengalaman adalah  $sig = 0,470 > 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil ini tidak 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 tabel dan nilai signifikan 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan Jika Jika probabilitas > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan Jika probabilitas < 0.05 maka  $H_0$  ditolak, dan juga diperjelas dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ),didapat  $t_{tabel} 2,048$ .

Kemudian didukung dengan hasil di lapangan bahwa sebagian besar para pekerja pada proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Maluku Tengah mempunyai tingginya tingkat pengalaman dalam pekerjaan dalam dunia konstruksi yaitu 3 – 4 tahun, dengan tingginya pengalaman dapat membuat seorang pekerja lebih matang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan

bahwa variabel sumber daya manusia dengan indikator pengalaman secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 4.2.2. Pengaruh umur terhadap produktivitas tenaga kerja.

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 16 menunjukkan nilai t output  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$  dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ),didapat  $t_{tabel} 2,048$ , sehingga nilai output  $t_{hitung} 2,437 > 2,048$ , dan nilai probabilitas variabel sumber daya manusia dengan indikator umur adalah  $sig = 0,022 < 0,05$ , sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hasil ini terlihat berdasarkan nilai output regresi dari program SPSS. v 16.

Sejalan dengan pendapat Santosa slamet (2013 ), 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen dengan dasar pengambilan keputusan Jika Jika probabilitas > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan Jika probabilitas < 0.05 maka  $H_0$  ditolak, dan juga diperjelas dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (  $dk = n-2 = 28$ ),didapat  $t_{tabel} 2,048$ .

Didukung dengan hasil di lapangan terlihat bahwa sebagian besar para pekerja berumur mudah yaitu 20 tahun dan dibuktikan dengan pendapat (Almutahar et al., 2015). Ia berpendapat bahwa umur pekerja lebih mudah cenderung mengalami ketidakberdayaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, hal ini dapat terjadi dikarenakan pekerja yang lebih muda cenderung rendah pengetahuan terhadap pekerjaan pengadaan pekerjaan konstruksi jika dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua, ataupun disebabkan faktor lain seperti pekerja lebih tua lebih stabil, lebih matang, mempunyai pandangan yang lebih seimbang terhadap kehidupan sehingga tidak mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam bekerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sumber daya manusia dengan indikator umur secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 4.2.3. Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 16 menunjukkan nilai t output  $t_{hitung} -1,860$  dan nilai  $t_{tabel}$  didapat dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan

signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2 = 28$ ), didapat  $t_{tabel} = 2,048$ , sehingga nilai output  $t_{hitung} = -1,860 < 2,048$ , dan nilai probabilitas variabel sumber daya manusia dengan indikator pendidikan adalah  $sig = 0,074 > 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil ini tidak sejalan dengan pendapat Santosa slamet (2013), 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  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, dan juga diperjelas dengan melihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2 = 28$ ), didapat  $t_{tabel} = 2,048$ .

Diperkuat dengan data lapangan bahwa sebagian besar pendidikan yang dimiliki para pekerja pada proyek pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Maluku Tengah sangat baik terbukti para pekerja sebagian besar menduduki dan mendapatkan pendidikan SD dan SMP sehingga para pekerja memiliki pengetahuan yang baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sumber daya manusia dengan indikator pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan bantuan program SPSS 16, yang telah dilakukan terlihat dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pekerjaan pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 1 Maluku Tengah.
2. Pengaruh Umur pekerja terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan Madrasah Aliyah Negeri 1 Maluku Tengah.
3. Sebagian besar pendidikan yang dimiliki para pekerja pada pembangunan laboratorium terpadu dan perpustakaan madrasah aliyah negeri (MAN) 1 Maluku Tengah belum baik terbukti para pekerja sebagian besar menduduki dan mendapatkan pendidikan SD dan SMP sehingga para pekerja memiliki pengetahuan dalam bidang konstruksi belum mumpuni. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sumber daya manusia dengan indikator pendidikan secara parsial tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

### 5.2. Saran

1. Rekomendasi peneliti yaitu pengalaman menjadi poin penting yang harus dimiliki oleh pekerja konstruksi agar nantinya dalam pekerjaan konstruksi, pekerja sudah memiliki kemampuan dasar yang sangat berpengaruh dengan keberhasilan sebuah proyek pembangunan yang dikerjakan.
2. Merekomendasikan agar umur menjadi prioritas atau standar tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan Pengadaan Pekerjaan Konstruksi. Peneliti sarankan agar umur yang diambil  $< 60$  dan  $> 20$  artinya umur pekerja antara 21-59 tahun.
3. Rekomendasi peneliti yaitu pendidikan bisa menjadi poin pertimbangan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja konstruksi. Peneliti merekomendasikan agar pendidikan yang dimiliki  $\pm$  sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK) dalam bidang konstruksi gedung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani, Puspaningsih, 2014, “Faktor-faktor yang berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur”, Jurnal Akuntansi dan Auditing, Indonesia, Jakarta Vol 8, No 1. 2014
- Adamson, K. A. & Prion, S.. (2013). Reliability : measuring internal consistency using cronbach’s  $\alpha$ , Clinical Simulation in Nursing, 9, hlm. 179-180.
- 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. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/JMHMS/article/view/9815>
- Amron dan Taufiq Imran. 2009. “Analisis Faktor - Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makassar”. Dalam Jurnal Ekonomi. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Engkus. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Cibitung Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Governansi*, 5(2), 99–109. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1956>
- Hasibuana. ( 2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(1), 1–8.

- Hasanah, Erni Umami dan Widowati, Puri. 2011. Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, vol.2, no.2, hal. 169-182.
- Imran, U. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo. *Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 187–19
- Muchdarsyah, (1992) *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rahmawati, A. S., & Erina, R. (2020). Rancangan Acak Lengkap (Ral) Dengan Uji Anova Dua Jalur. *OPTIKA: Jurnal Pendidikan Fisika*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.37478/optika.v4i1.333>
- Saondang P Siagian, (2002) *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksar.
- Saidan, N.H.B., Rauzana, A., & Idris, Y. (2021). Analisis Hubungan Penerapan Green Construction Terhadap Biaya oleh Konsultan Pengawas di Kota Banda Aceh. *Media Teknik Sipil*, 19(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.22219/jmts.v19i1.13032>
- 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). <https://media.neliti.com/>
- Shinta, K. D., & Agus, S. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79. file:///C:/Users/U S E R/Downloads/unidajump2019,+01-Engkus-JGS-Vol+5+No+2+Oktober+2019.pdf
- Santoso, Slamet (2013). *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.
- Widjarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- 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). <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/RANGteknikJournal>
- Yusup, f. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>