

ANALISIS PENGARUH PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI WAY APU SISTEM

Erwin Tuanany¹⁾, Tonny Sahusilawane²⁾, Maslan Abdin³⁾, Rudi Serang⁴⁾

^{1,2,3,4)}Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Ambon

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

⁴⁾rudiserang65@gmail.com

ABSTRACT

Measurement and assessment on workers' productivity must be carried out to find out the achievements that each worker can achieve, whether good, moderate, or less. It has a relationship or influence with the educational level, motivation and income level in carrying out construction project work. The aims of this study are to find out the influence of education level, motivation, level of literacy on worker productivity and knowing the effect of the cyclical relationship between educational level, motivation, level of income of workers and productivity in the Way Apu System Irrigation Network Rehabilitation Project (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo) the method used in this present study was Quantitative Statistics using SPSS application Version 26, validity test and reliability test. The data analysis applied was multiple regression test. The results of the study indicated the following conclusions of the correlation simultaneously (together) between the variables of education level, motivation and level of satisfaction to the level of productivity contributing 60.7%. education level affects productivity obtained value of $r = 0.738$, partial correlation between motivation and productivity level obtained value of $r = 0.749$ and income level with productivity level obtained value of $r = 0.759$. the value of the three variables above, namely the level of education, motivation and income, showed a strong positive relationship on workers' productivity.

ABSTRAK

Pengukuran atau penilaian produktivitas pekerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pekerja, apakah baik, sedang, atau kurang. Hal ini memiliki hubungan atau pengaruh dengan tingkat Pendidikan, motivasi dan tingkat pendapatan dalam melaksanakan pekerjaan proyek konstruksi. Tujuan dalam penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Tingkat Penghasilan terhadap produktivitas pekerja dan Mengetahui pengaruh hubungan signifikan antara Tingkat Pendidikan, Motivasi, Tingkat Penghasilan pekerja dengan produktivitas pada Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo) metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif statistik dengan bantuan program aplikasi SPSS. versi 26, uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian memberikan kesimpulan sebagai berikut korelasi secara simultan (bersama-sama) antara variable Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Tingkat Penghasilan terhadap tingkat Produktivitas memberikan kontribusi sebesar 60,7%. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,738$, Korelasi parsial antara Motivasi dengan tingkat produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,749$ dan Tingkat Penghasilan dengan tingkat produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,759$. Nilai dari ketiga variable di atas yaitu tingkat Pendidikan, motivasi dan penghasilan menunjukkan hubungan yang kuat positif terhadap produktivitas.

Kata Kunci : *Produktivitas; Tingkat Pendidikan; Motivasi; Pendapatan*

1. PENDAHULUAN

Motivasi pekerja terhadap produktivitas tenaga kerja pada proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo) pada pekerjaan ini terbagi atas beberapa item pekerjaan antara lain: mobilisasi, pembuatan direksi keet, pekerjaan saluran primer, pekerjaan saluran sekunder dan pekerjaan bendung. Pekerjaan proyek rehabilitasi irigasi ini di bagi menjadi 3 bagian Sub Daerah Irigasi yang dimana tenaga kerja di bagi atas beberapa kelompok sesuai wilayah Sub Daerah Irigasi yang dikerjakan. Jumlah tenaga kerja yang disiapkan dalam proyek irigasi ini berjumlah 70 orang dan mandor 7 orang, dari mandor dan tenaga kerja yang disiapkan telah di bagi per 24 orang untuk tenaga kerja dan 2 orang untuk mandor sesuai sub daerah

irigasi, 1 mandor sisanya bertugas untuk mengontrol progress dan hasil semua pekerjaan pada setiap daerah irigasi. Para pekerja yang berjumlah 24 org orang di setiap sub daerah irigasi dibagi atas 4 kelompok kerja per segmen pekerjaan karena trase jaringan yang di rehab begitu panjang antara lain jaringan primer 4 km dan jaringan sekunder 5 km, selain pekerjaan saluran ada juga pekerjaan tambahan rehabilitasi untuk bendung yaitu pada bendung way pamali.

Dari jumlah pekerja yang bekerja pada proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo), tidak memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan durasi waktu yang ditentukan dimana sesuai dengan data pra observasi terlihat ada berbagai masalah diantaranya terjadi keterlambatan pekerjaan sesuai

kontrak durasi waktu 240 hari kalender (8 bulan) kerja akan tetapi terjadi penambahan waktu 15 hari (sumber: pejadwalan proyek) akibat dari keterlambatan kerja hal ini juga berpengaruh akibat dari motivasi pekerja terhadap produktifitas. Tentunya hal ini harus di perhatikan oleh pihak perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan produktivitas kerja pekerja. Peningkatan produktivitas ini harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya terkait dengan durasi waktu yang ditentukan.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diduga berdasarkan (sumber: hasil wawancara di lapangan) bahwa penurunan produktivitas pekerja pada proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo), disebabkan karena faktor motivasi pekerja. Hal ini diakibatkan dari berbagai faktor baik itu internal maupun eksternal seperti upah pekerja yang terlambat, alat perlindungan diri yang tidak memadai serta pekerja yang tidak menggunakan perlengkapan perlindungan diri, serta keterampilan pekerja dalam bekerja selain itu faktor eksternal seperti cuaca yang tidak bersahabat kadang cuaca berubah begitu cepat dan lingkungan kerja atau medan yang agak sulit membuat pekerja tidak nyaman dalam bekerja sehingga terjadi keterlambatan.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa kemampuan, pengaruh Tingkat Pendidikan, motivasi pekerja, dan Tingkat Pendapatan sangatlah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo). (hasil pengamatan dan wawancara). Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini, dalam upaya menciptakan motivasi kerja sesuai dengan yang direncanakan pada proyek agar terciptanya produktivitas kerja yang berkualitas dan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Produktifitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. (Ramadon, Syahri & Yanti Pasmawati., 2017) Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai.

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. Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. (Wibowo, 2018). Menurut Handoko (2011:135) faktor-faktor

yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : (1) Tingkat pendidikan (2) Keterampilan (3) Disiplin kerja (4) Motivasi (5) Gizi dan Kesehatan (6) Tingkat penghasilan (7) Jaminan sosial (8) Lingkungan dan iklim kerja (9) Hubungan industrial (10) Teknologi (11) Sarana produksi (12) Manajemen (13) Kesempatan berprestasi.

Secara umum produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi diartikan sebagai hubungan hasil nyata maupun fisik. Misalnya saja produktivitas tenaga kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas tenaga kerja diartikan 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 pemasalahan produktivitas tenaga kerja juga berkaitan dengan seberapa besar pekerjaan itu digolongkan dan kelompok kerja efektif, efektif biasanya digunakan sebagai perbandingan (tingkat), dimana sasaran yang dikemukakan dapat dianggap tercapai, sedangkan pengertian efektif adalah suatu perbandingan antara evaluasi pekerjaan dari sudut unit output (keluaran), dengan evaluasi satu unit input (masukan), sehingga dapat diperoleh besarnya efektifitas dari suatu jenis pekerjaan yang ditinjau. (Muchdarsyah, 1992 :12). Kemudian pendapat lain bahwa produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi adalah sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produktivitas tenaga kerja dengan total sumber daya yang digunakan. (Erviyanto, 2004). Pendapat lain mengatakan produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi adalah perbandingan antara output dan input, produktivitas tenaga kerja memiliki dua dimensi yaitu efisiensi dan efektifitas, efektifitas mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal melalui pencapaian target sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. (Umar & Husein, 2005).

Produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi berarti menciptakan kekayaan melalui penciptaan, perencanaan dan pengetahuan sehingga dapat terwujudnya suatu tujuan proyek konstruksi yang bersifat ekonomis. (Winardi, 2003 : 82). Pendapat lain memngemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi merupakan sumber – sumber yang digerakan secara efektif memerlukan keterampilan organisir dan teknik sehingga mempunyai hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, dan berbagai macam input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin, hasilnya akan tentu lebih baik dan banyak

hal yang bisa dihemat yang jelas waktu tidak erbuang sia-sia, tenaga dikearahkan secara efektif dan mencapai tujuan proyek konstruksi bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.(Tomas Aprilian, 2010).

Produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi dapat diartikan sebagai hasil kongrit (produk), yang dihasilkan seorang individu atau pun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam satuan proses kerja. (Tjutju Yuniarsih dan suwato, 2013 : 156). Pendapat lain mengemukakan bahwa Produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi merupakan suatu bagian yang sangat penting proyek konstruksi, menginginkan pekerja untuk bekerja dengan sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivits tenaga kerja yang baik, usaha yang ditempuh proyek konstruksi guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja. (Hesti Wulansih, 2014). Pendapat lain dikemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi ialah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan efektif, penenuatan rencana, cara yang produktif sumber – sumber daya secara efesien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. (Soeharto Imam, 1995).

Produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan proyek konstruksi, produktivitas tenaga kerja sangat berpengaruh juga terhadap besarnya keuntungan atau kerugian suatu proyek, dalam pelaksanaan dilapangan hal tersebut terkadang bisa terjadi dikarenakan tenaga kerja yang kurang efekti yang menyebabkan hambatan produktivitas tenaga kerja, masih ada faktor lain yang menjadi pengaruh dalam produktivitas tenaga kerja tenaga kerja faktor tersebut antara lain kondisi lapangan dan sarana bantu, keahlian pekerja, faktor umur atau usia pekerja, kesesuaian upah , pengalaman kerja, manajerial atau manajemen lapangan variabel tersebut adalah hal yang tentu menjadi menjadi variabel pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, oleh karena itu maka dalam usaha penganalisan produktivitas tenaga kerja harus dipertimbangkan variabel yang mungkin dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja tersebut.(Tomas Aprilian, 2010).

Produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi merupakan perbandingan antara output dan input, dibidang konstruksi output dapat dilihat dari kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan sedangkan input merupakan jumlah sumber daya yang yang dipergunakan seperti tenaga kerja, peralatan dan material karena peralatan dan material biasanya bersifat standar maka tingkat keahlian tenaga kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas tenaga kerja (Ir. Gede Astawa Diputra, 2015) .

Seperti yang telah kita ketahui, proyek konstruksi adalah salah satu bidang usaha, yang hasil pekerjaanya dipengaruhi oleh produktivitas tenaga kerjanya, kegiatan – kegiatan yang ada pada proyek konstruksi saling mempengaruhi, bila salah satu kegiatan mengalami keterlambatan maka akan berpengaruh pada kegiatan yang lain sehingga tidak

menutup kemungkinan pekerjaan tersebut akan terlambat, secara keseluruhan dan berakibat pada ketidaksesuaian biaya dan waktu penyelesaian yang telah direncanakan, sebaliknya semakin cepat suatu kegiatan diselesaikan maka kegiatan lain akan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu tentukan sehingga secara keseluruhan penyelesaian proyek konstruksi tidak mengalami keterlambatan. (Ir. Gede Astawa Diputra, 2015) .

Berdasarkan beberpa pendapat para ahli diatas, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa produktivitas tenaga kerja dalam pekerjaan proyek konstruksi merupakan hubungan hasil nyata maupun fisik, yang dicapai (keluaran), dengan keseluruhan sumber daya (masukan), dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang produktif.

2.2. Uji Validasi

Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat akurat suatu variable. Suatu variabel dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel dengan efisien dan tepat.

Distribusi (t) untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (dk) = n-2, kaidah keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (valid), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima (tidak valid)Jika instrumen itu valid, maka dilihat dari kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

- a) Angka 0 – 0,5 (korelasi lemah)
- b) Angka > 0,5 – 0,7 (korelasi kuat)
- c) Angka > 0,7 – 1,0 (korelasi sangat kuat). (Santoso, 2012:1999).

Suatu instrument di nyatakan valid apa bila harga koefisien $t_{hitung} \geq 0,3$ (Sudarmanto R Gunawan, 2005 : 79) .

2.3. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah pengukuran tentang stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran. Realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* diatas 0,6 (Pramesti, 2011).

2.4. Uji F (Anova)

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.

Uji f 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 (Santoso,2016).

2.5. Uji t

Ingin menguji apakah suatu nilai tertentu berbeda secara nyata atau tidak dengan rata-rata sebuah sampel.

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 lampiran dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 28$), didapat $t_{tabel} = 2,048$. (Santosa Slamet (2013 : 136)

3. METODOLOGI

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan bantuan aplikasi spss, analisis ini untuk menggambarkan tanggapan responden berdasarkan indikator Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Tingkat Penghasilan

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer yang didapat langsung di lapangan melalui teknik pengumpulan data observasi dan kuisioner. jenis data berikutnya yaitu data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur yang diambil melalui, jurnal penelitian, maupun buku-buku yang menyangkut dengan penelitian. Setelah data terkumpul maka analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, Uji Validitas, Uji Reabilitas Uji F dan Uji T.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Hasil Penelitian

Skoring data hasil jawaban kuesioner dilakukan pada proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo) berada pada kabupaten Buru kecamatan Lolong Guba Desa Waitina, Desa Wailo dan Desa Metar. Pada pengelompokan data ini dilakukan dengan mengambil jawaban-jawaban responden yang berjumlah 25 orang dengan latar belakang yang berbeda-beda berdasarkan tingkat Pendidikan, Jabatan dalam bekerja serta berdasarkan usia. Pengelompokan data ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program Excel selanjutnya di analisis menggunakan SPSS Versi 26.

4.1.1. Uji Validitas

Menggunakan *product moment* dari person dengan bantuan program aplikasi SPS. Versi 26 (*statistical package for social sciences*), versi 26, dengan membandingkan $r_{hitung} > t_{tabel}$. Dimana t_{hitung} didapat dari hasil output SPSS. versi 26 dan t_{tabel} didapat dari melihat nilai kritis r_{tabel} *pearson product moment* dengan signifikan 0.05% dan uji dua

pihak dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 23$), didapat 0.396. syarat validitas berlaku apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dan dikatakan tidak valid $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Tabel. 1. Hasil Rekapitulasi Uji Validitas

Item	Koefisien korelsi (t_{hitung})	Syarat (t_{tabel})	Kesimpulan
X1	0,954	t = 0,396	Valid
X2	0,951	t = 0,396	Valid
X3	0,960	t = 0,396	Valid
Y	0,852	t = 0,396	Valid

Sumber : Penulis, 2023

Dari hasil uji validitas dengan program SPSS. v 26 terhadap 25 responden terlihat bahwa nilai kefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai t_{tabel} , 0,954 (Tingkat Pendidikan), 0.951 (Motivasi), 0.960 (Penghasilan) dan 0.852 (Produktivitas) > 0.396 dan didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sudarmanti R Gunawan, (2005:79) , ia berpendapat bahwa sahnya suatu instrumen dinyatakan valid apabila harga kefisien korelasi $r_{hitung} > 0,3$. Dan diperjelaskan lagi dengan melihat distribusi nilai – nilai kritis r_{tabel} *pearson product moment* dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2 = 23$), didapat nilai $t_{tabel} = 0.396$. 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 26, maka seluruh item pertanyaan tersebut adalah valid.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah pengukuran tentang stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran. Realibilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengukur realibilitas, dapat digunakan analisis *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS v 26, terhadap indikator Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2),Tingkat Penghasilan (X3) & Produktivitas (Y).

Tabel. 2 . Reliability Statistics

Indikator	Alpha Cronbach	Syarat 0.6	Kesimpulan
Pendidikan	0,945	0.6	Reliabel
Motivasi	0,945	0.6	Reliabel
Penghasilan	0,945	0.6	Reliabel
Produktivitas	0,945	0.6	Reliabel

Sumber : Penulis, 2023

Terlihat bahwa dari hasil uji reliabilitas tersebut dan diperjelas dengan teori Pamesti, 2011, ia mengatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach alpha* diatas 0,6.dan didukung dengan hasil output SPSS. versi 26 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 Regresi Linier Berganda

Penerepan regresi berganda apabila jumlah variable bebas (independent) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variable terikat (dependen) yaitu Produktivitas (Y) di pengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan (X1), Motivasi (X2) dan Tingkat Penghasilan (X3). Selanjutnya dilakukan pengelolaan data dengan menggunakan *software* SPSS versi 26 dalam mengelolah data penelitian untuk mencari regresi linier berganda antara lain:

Tabel. 3. Correlations Regresi Linier Berganda

Indikator	Pearson Correlation	Kesimpulan Hubungan
Pendidikan	0,738	Kuat Positif
Motivasi	0,749	Kuat Positif
Penghasilan	0,759	Kuat Positif

Sumber : Penulis 2023

Dari table *Correlations* Regresi Linier Berganda secara parsial dapat dijelaskan antara lain:

- 1) Korelasi parsial antara variable Tingkat Pendidikan (X₁) dengan tingkat produktivitas (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,738$ nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif antara (X₁) dan (Y). maksudnya kuat positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara varibel (X₁) dan (Y). artinya bila nilai tingkat Pendidikan (X₁) naik, maka tingkat produktivitas (Y) akan naik secara signifikan.
- 2) Korelasi parsial antara variable Motivasi (X₂) dengan tingkat produktivitas (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,749$ nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif antara (X₂) dan (Y). maksudnya kuat positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara varibel (X₂) dan (Y). artinya bila nilai Motivasi (X₂) naik, maka tingkat produktivitas akan naik.
- 3) Korelasi parsial antara variable Tingkat Penghasilan (X₃) dengan tingkat produktivitas (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,759$ nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat positif antara (X₃) dan (Y). maksudnya kuat positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara varibel (X₃) dan (Y). artinya bila nilai Tingkat Penghasilan (X₃) naik, maka tingkat produktivitas akan naik secara signifikan.

Berikutnya secara simultan atau hubungan variabel (X) bersama-sama terhadap variabel (Y) dapat di lihat pada tabel model Summary berikut.

Tabel. 4. Model Summary Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1 0.779a 0.607 0.550 0.674

Sumber : Penulis 2023

Pada table *Summary model* dapat dianalisis yaitu korelasi (R) secara simultan (bersama-sama) antara variable Tingkat Pendidikan (X₁), Motivasi (X₂),Tingkat Penghasilan (X₃) terhadap tingkat Produktivitas (Y) memberikan kontribusi sebesar 60,7%.

4.1.4. 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 Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2),Tingkat Penghasilan (X3). (independen), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat produktivitas tenaga kerja.

Tabel. 5. Uji Anova (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	14.706	3	4.902	10.7	0.00
	sion				97	0 ^b
	Residu	9.534	21	0.454		
	al					
	Total	24.240	24			

a. Dependent Variable: Y.Produktivitas

b. Predictors: (Constant), X3.TingkatPenghasilan, X2.Motivasi, X1.TingkatPendidikan

Sumber : Penulis, 2023

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 26 yang dilakukan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, dimana terlihat bahwa nilai F_{hitung} (10.797) > F_{tabel} ($3,70$), dan didukung dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ sehingga pernyataan H_0 ditolak sementara H_1 diterima. Hasil tersebut didukung dengan melihat distribusi nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan alpah 0,05 dengan mencari nilai penyebut dan pembilang, sehingga F_{tabel} didapat 3,70.

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 Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Tingkat Penghasilan secara simultan mempunyai/hubungan

yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas tenaga kerja sebesar 10.797 dengan signifikan 0.000.

4.1.5. 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. 6. Uji Coefficients (T)

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.581	0.378		4.176	0.000
X1.Tingkat Pendidikan	0.108	0.250	0.152	0.433	0.669
X2.Motivasi	0.211	0.226	0.301	0.935	0.361
X3.Tingkat Penghasilan	0.262	0.271	0.353	0.969	0.344

a. Dependent Variable: Y.Produktivitas

Sumber : Penulis, 2023

Berdasarkan hipotesis untuk pengujian signifikansi berdasarkan nilai output regresi dari program SPSS. v 26, terlihat angka nilai – nilai kritis distribusi t tabel dengan signifikan 0.05% dan uji dua pihak dengan derajat kebebasan (dk = n-2 = 23),didapat $t_{hitung} = 4.176 > T_{tabel} = 1,714$ sehingga H_0 ditolak.

Keputusannya :

Terdapat pengaruh signifikan antara tingkat Pendidikan, motivasi dan tingkat pendapatan terhadap produktivitas.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap produktivitas

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 26 menunjukkan nilai t output t_{hitung} 0,433 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 = 23), didapat t_{tabel} 1, 714, sehingga nilai output t_{hitung} $4,176 < 1,714$, dan nilai probabilitas variabel tingkat pendidikan adalah $sig = 0,669 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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 = 23),didapat T_{tabel} 1,714.

Kemudian didukung dengan hasil di lapangan bahwa sebagian besar para pekerja pada proyek pembangunan Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem mempunyai tingginya tingkat Pendidikan 60% adalah SMA, dengan Pendidikan yang baik dapat membuat seorang pekerja lebih matang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas.

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 26 menunjukkan nilai t output t_{hitung} 0,935 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 = 23), didapat t_{tabel} 1, 714, sehingga nilai output t_{hitung} $0,935 > 1,714$, dan nilai probabilitas variabel motivasi adalah $sig = 0,361 < 0,05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, hasil ini terlihat berdasarkan nilai output regresi dari program SPSS. v 26.

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 = 23), didapat t_{tabel} 1, 714.

Didukung dengan hasil di lapangan saat peneliti melakukan penelitian terlihat bawah motivasi pekerja sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan perusahaan memperhatikan berbagai faktor kebutuhan pekerja antara lain kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan bila bekerja dengan baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi secara parsial

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

4.2.3. Pengaruh Tingkat Penghasilan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Terlihat bahwa dari hasil analisis dari program bantu SPSS. v 26 menunjukkan nilai t_{hitung} 0.969 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 ($dk = n-2 = 23$), didapat $t_{tabel} 1, 714$, sehingga nilai output $t_{hitung} 0.969 < 1,714$, dan nilai probabilitas variabel tingkat pendapatan adalah $sig = 0.344 < 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

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 ($dk = n-2 = 23$), didapat $t_{tabel} 1, 714$.

Diperkuat dengan data lapangan bahwa tingkat pendapatan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan sebelum bekerja antara pihak perusahaan dan pekerja suda memiliki kesepakatan terkait upah yang di berikan untuk itu pekerja merasa puas dengan pendapat yang mereka dapat.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan bantuan program SPSS. Versi 26, yang telah dilakukan terlihat dan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,738$, Korelasi parsial antara Motivasi dengan tingkat produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,749$ dan Tingkat Penghasilan dengan tingkat produktivitas diperoleh nilai sebesar $r = 0,759$. Nilai dari ketiga variabel di atas yaitu tingkat Pendidikan, motivasi dan penghasilan menunjukkan hubungan yang kuat positif terhadap produktivitas. maksudnya kuat positif di sini adalah terjadi hubungan yang searah antara variabel (X) dan (Y). korelasi secara simultan (bersama-sama) antara variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Tingkat Penghasilan terhadap tingkat Produktivitas memberikan kontribusi sebesar 60,7%.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara tingkat Pendidikan, motivasi dan tingkat pendapatan terhadap produktivitas dengan nilai signifikan berdasarkan $T_{hitung} = 4.176 > T_{tabel} = 1,714$ sehingga H_0 ditolak dan berdasarkan $F_{hitung} = 10.797 > F_{tabel} = 3,70$ sehingga H_0 ditolak maka keputusan yang

diambil tingkat produktivitas dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, motivasi dan tingkat pendapatan pada Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Way Apu Sistem (Sub. D.I Way Pamali, Way Leman, Way Lo) berada pada kabupaten Buru kecamatan Lolong Guba Desa Waitina, Desa Wailo dan Desa Metar.

5.2. Saran

1. Pada pelaksanaan pembangunan proyek konstruksi produktivitas pekerjaan sangat didukung oleh faktor Pendidikan pekerja, motivasi dan tingkat pendapatan pekerja untuk itu dalam pertimbangannya perusahaan haruslah memperhatikan ketiga faktor dimaksud.
2. Dari ketiga faktor yaitu Pendidikan pekerja, motivasi dan tingkat pendapatan sesuai dengan hasil penelitian bahwa yang memiliki hubungan yang kuat atau positif yaitu faktor tingkat penghasilan maka itu peneliti memberikan saran agar kesejahteraan pekerja haruslah diperhatikan baik itu besar upah dan ketepatan dalam pembebanan gaji agar tidak mengganggu produktivitas pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketiga Variabel penelitian dengan pengaruhnya 60% maka itu disarankan untuk penelitian lain agar melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain dalam mengukur 40% sisa pengaruh dari variabel lain di luar variabel tingkat Pendidikan, motivasi dan tingkat pendapatan terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Jurnal Salewangang, 8(1),2026.Retrievedfromhttp://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33
- Ervianto, I., W.,(2004). *Teori-aplikasi manajemen proyek konstruksi*, Penerbit : andi Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hesti Wulansih,(2014). *Analisis tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Funi Ture CV*. Murgiharjo Kraglan Boyolali.
- Ir. Gede Astawa Diputra, MT. (2015). *Analisis produktivitas tenaga kerja pada pelaksanaan struktur beton balok dan plat lantai*.
- Muchdarsyah, (1992) *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ramadon, Syahri, Yanti Pasmawati, C.D.K. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerj*. Universitas Bina Darma. Hal 5-20
- Soeharto Imam,(1997). *Manajemen Proyek dari Konseptual sampai Operasional*. Jakarta : Elex Media.
- Santoso, Slamet (2013). *Stastika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.

- Sudarmanto, R.Gunawan. 2005. Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Tomas Aprilian,(2010). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pasangan Bata Proyek Pembangunan Rumah Sakit*Dr, Mawardi Surakarta Jawa Tengah.
- Tjutju Yuniarsih& Suwanto (2013). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi* Di Kabupaten Bandung.
- Umar, Husein. 2005. Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211– 228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Winardi. (2003). Pengantar Ilmu Manajemen. Bandung: Alumni.