

Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan GIS 150 KV Kota Padang

Yessy Yusnita¹, Leli Honesti²

Jurusan Teknik Sipil, Institut Teknologi Padang^{1,2}

Email: yessyyusnita14@gmail.com¹

DOI: <http://dx.doi.org/10.31869/rtj.v5i1.2712>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh variabel kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV kota Padang. Metode penelitiannya menggunakan menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 10 tenaga kerja. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif, dimana koefisien determinasi (R), uji-t, uji-F dianalisa secara regresi multiples dengan menggunakan Software SPSS 21. Dari hasil analisis diperoleh bahwa variabel manajerial mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, variabel kesesuaian upah tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja dan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja. Kemudian, dari hasil uji-F diperoleh bahwa tingkat pendidikan, kesesuaian upah, pengalaman kerja dan manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja dengan nilai 5,308. Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi (R) diperoleh hasilnya adalah 90%, yang mana ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tenaga kerja dipengaruhi oleh variabel manajerial, kesesuaian upah, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.

Kata Kunci: Pengalaman kerja, kesesuaian upah, tingkat pendidikan, manajerial, produktivitas tenaga kerja

PENDAHULUAN

Faktor utama kemajuan suatu perusahaan tergantung dari Sumber Daya Manusia (SDM). Agar tercapainya tujuan suatu perusahaan/instansi, maka SDM memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan/instansi harus mengembangkan dan mengelola SDM dengan baik. SDM harus berdaya guna bagi perusahaan/instansi. Sikap kedisiplinan dari masing-masing pekerja sangat diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Hal ini perlu ditingkatkan terus menerus, sehingga produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan akan meningkat pula (Ardana, 2012).

Produktivitas didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk menghasilkan barang atau jasa (Frederika, 2010; Samsuni, 2017). Sedangkan menurut Labombang (2011) proyek adalah suatu kegiatan yang mempunyai tujuan khusus dengan pekerja tertentu dalam waktu terbatas untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan. Produktivitas tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh konsultan, owner dan kontraktor dalam pekerjaan konstruksi di proyek. Oleh karena itu produktivitas tenaga kerja penting untuk dianalisa. Melalui analisa

tenaga kerja akan dapat membantu pencapaian yang baik terhadap hasil pekerjaan, sehingga biaya yang dikeluarkan dapat dioptimalkan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Produktivitas tenaga kerja pada proyek dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang berbeda-beda. Hal ini perlu ditinjau dari berbagai bentuk faktor. Faktor faktor tersebut yaitu manajerial, usia pekerja, pengalaman dalam bekerja, tingkat pendidikan, kesehatan pekerja, keselamatan kerja, kesesuaian upah, pengawasan, keahlian pekerja, kondisi lapangan dan sarana bantu. Variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Masalah produktivitas untuk meningkatkan produk yang efektif dan efisien berkaitan erat dengan sistem dimana faktor tenaga kerja dan modal dikelola dalam suatu cara yang terorganisir (Sinungan, 2008).

Menurut Sinungan dalam Moses (2012) meningkatnya keefektifan dan mutu tenaga kerja melalui produktivitas dipengaruhi oleh pendapatan nasional atau *Gross National Product* (GNP). Menurut Putri dan Kusreni (2017), seorang pekerja yang dapat menghasilkan barang atau jasa dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan mutu yang

diharapkan, disebut seorang tenaga kerja yang produktif. Arshad (2015) mengatakan bahwa penawaran tenaga kerja, pendidikan yang diprosikan dengan pekerja dengan pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan kesehatan yang diprosikan dengan angka angka harapan hidup mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja suatu wilayah.

SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan saat ini untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu kualitas SDM harus diperhatikan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dilakukan sebuah penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan, kesesuaian upah, pengalaman kerja dan manajerial terhadap produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan GIS 150 kV kota Padang pada pekerjaan pemasangan bata.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti suatu populasi ataupun suatu sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam sebuah penelitian merupakan keseluruhan data yang menjadi objek perhatian dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditetapkan (Kasmadi & Nia Siti.S, 2014). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10 orang pekerja pemasangan bata pada proyek pembangunan GIS 150 kV Kota Padang.

Teknik pengumpulan Data

1. Data Primer
Data primer adalah data yang secara langsung dikumpulkan di lapangan, Pencatatan dilakukan oleh surveyor. Data primer juga diambil dari hasil kuesioner yang disebarkan pada tenaga kerja yang dipilih.
2. Data Sekunder
Data sekunder dikumpulkan dari pihak pelaksana/ kontraktor yang berupa gambar.

Teknik Analisa Data

Setelah data diperoleh, maka data dianalisis sebagai berikut:

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas atau sahnya data, maka sebelumnya diadakan uji validitas. Sebuah data yang diuji akan valid, jika pertanyaan yang ada pada sebuah kuesioner mampu untuk memberikan jawaban terhadap sesuatu yang diukur (Ghozali, 2013).

Dengan menggunakan metode validitas korelasi Pearson, keputusan mengetahui validnya butir instrument adalah jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Realibilitas

Selain uji validitas, kuesioner yang diberikan ke responden juga diukur dengan alat ukur reliabilitas, yang merupakan suatu alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner apakah valid atau reliabel. Kevalidan suatu kuesioner dapat dilihat jika jawaban dari responden dari kuesioner yang dilemparkan konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Uji Autokorelasi
- d. Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Multiples

Analisis regresi secara luas digunakan dalam permodelan di bidang teknik sipil (Saputra, 2017). Metode ini digunakan untuk menilai pengaruh signifikan variabel independen (bebas), X terhadap variabel dependen (terikat), Y dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas (Harlan, 2018). Apabila variabel bebas melibatkan lebih dari satu variabel, maka analisis regresi disebut teknik regresi linear *multiples* (berganda). Ofyar Z dan Thamrin, 2013) menyatakan bahwa secara mendasar, ada dua jenis analisis regresi, yaitu teknik regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, dan teknik regresi *non linier*.

Rumus analisis regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + \dots + B_n \cdot X_n$$

Dimana:

- Y = Variabel terikat (Y),
 X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel bebas (X),
 B_0 = Konstanta,
 B_1, B_2, \dots, B_n = Koefisien regresi.

Uji-t

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat (Widjarjono, 2010) dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis
Jika $H_0: \beta_i = 0$, maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat
 $H_1: \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Menetapkan besarnya level signifikan (α) yaitu sebesar 0,05.
- c. Mengambil Keputusan berdasarkan nilai signifikansi yaitu:
Apabila nilai signifikan $>$ dari pada 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kemudian, jika nilai signifikan $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Uji-F

Menurut Widjarjono (2010), uji F dapat digunakan untuk mengukur signifikansi atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. Merumuskan hipotesis.
 H_0 : Artinya seluruh variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat
 H_1 : Artinya seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat
- b. Menetapkan besarnya nilai level signifikansi (α) dengan nilai 0,05.
- c. Mengambil Keputusan berdasarkan nilai signifikansi.
Apabila nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, maka H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05, maka H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

Analisa Statistik Deskriptif

Menurut Ofyar Z dan Tamrin (2013), analisis deskriptif adalah sebuah teknik analisis yang digunakan yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran obyektif tentang

obyek penelitian dan juga untuk mendapatkan berapa banyak responden menyatakan hal yang sama terhadap suatu obyek yang dinyatakan dalam kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh dianalisis dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas diperoleh nilai signifikansi r pearson $<$ 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa setiap indikator kuisisioner dapat dinyatakan valid. Sedangkan pada uji realibilitas diperoleh nilai alpha cronbach $>$ 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, manajerial dan produktivitas tenaga kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Data dapat digambarkan melalui uji statistik deskriptif seperti terlihat sebagaimana pada Tabel 1. Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa pada variabel Manajerial *skoring* data minimum adalah 9 dan *skoring* data maksimum adalah 11, sum *skoring* data adalah 97 dengan mean *skoring* data adalah 9,70 dan standar deviasi *skoring* data adalah 0,949.

Variabel Kesesuaian Upah *skoring* data minimum adalah 13 dan *skoring* data maksimum adalah 15, sum *skoring* data sebesar 141 dengan mean *skoring* data adalah 14,10 dan standar deviasi *skoring* data adalah 0,738. Variabel Pengalaman Kerja *skoring* data minimum adalah 2 dan *skoring* data maksimum adalah 6, sum *skoring* data adalah 41 dengan mean *skoring* data adalah 4,10 dan standar deviasi *skoring* data adalah 0,994. Variabel Tingkat Pendidikan *skoring* data minimum adalah 3 dan *skoring* data maksimum adalah 5, sum *skoring* data sebesar 40 dengan mean *skoring* data adalah 4,00 dan standar deviasi *skoring* data adalah 0,816. Variabel Produktivitas Kerja *skoring* data minimum adalah 88,20 dan *skoring* data

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Sum	Mean	Std. Deviation
Manajerial	10	9	11	97	9.70	.949
Kesesuaian Upah	10	13	15	141	14.10	.738
Pengalaman Kerja	10	2	6	41	4.10	.994
Tingkat Pendidikan	10	3	5	40	4.00	.816
Produktivitas Tenaga Kerja	10	88.20	90.48	892.86	89.2860	.63774

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

maksimum adalah 90,48, sum *skoring* data sebesar 892,86 dengan mean *skoring* data adalah 89,2860 dan standar deviasi *skoring* data adalah 0,63774.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Adapun hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal atau tidak antara variabel terikat maupun variabel bebas maka perlu dilakukan uji normalitas (Nasrum, 2018). Sebagaimana terlihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35239292
Most Extreme Differences	Absolute	.200
	Positive	.200
	Negative	-.152
Test Statistic		.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Tabel 2, terlihat nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov, dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat terjadi dalam suatu model regresi sebagaimana terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Manajerial	.664	1.507
Kesesuaian Upah	.892	1.121
Pengalaman Kerja	.662	1.510
Tingkat Pendidikan	.891	1.123

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Pada Tabel 3, nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil ini menunjukkan antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilaksanakan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, dimana diperoleh nilai regresi adalah 1,707, yang mana hasil ini terletak diantara 1,52-2,46. Dari hasil ini diperoleh kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada analisis regresi sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat asumsi bahwa *non-autokorelasi* telah terpenuhi .

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Data dapat dianalisis dalam model regresi apabila data tidak terjadi heteroskedastisitas (Pramesti, 2016). Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.097	1.507
Manajerial	-3.474	0.068
Kesesuaian Upah	-1.318	0.245
Pengalaman Kerja	-2.957	0.058
Tingkat Pendidikan	1.566	0.178

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Dari Tabel 4, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel besar dari 0,05, sehingga berdasarkan pengambilan kesimpulan dalam uji *glejser*, diputuskan bahwa dari hasil analisis ini tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pemodelan regresi.

Model Analisis Regresi Multiples

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel manajerial, kesesuaian upah, pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dapat dibuatkan Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Uji Analisis Regresi Multiples

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
1 (Constant)	77.527	3.308
Manajerial	0.615	0.161
Kesesuaian Upah	0.186	0.179
Pengalaman Kerja	0.487	0.154
Tingkat Pendidikan	0.295	0.162

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 5, maka model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Produktivitas Tenaga Kerja = 77,527 + 0,615 Manajerial + 0,186 Kesesuaian Upah + 0,487 Pengalaman Kerja + 0,295 Tingkat Pendidikan.

Ini berarti :

1. Pada model regresi terlihat nilai konstanta = 77,527, menunjukkan jika nilai pada variabel Manajerial, Kesesuaian Upah, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan = 0, maka nilai variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata, pembangunan GIS 150 kV kota Padang sama dengan 77,527.
2. Nilai koefisien regresi Manajerial = 0,615. Jika Variabel Manajerial mengalami peningkatan satu poin, maka Manajerial meningkat sebesar 0,615 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Pada variabel Kesesuaian Upah nilai koefisien regresi nya = 0,186. Disini, jika Variabel Kesesuaian Upah meningkat satu poin, maka Kesesuaian Upah meningkat sebesar 0,186 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Pada variabel Pengalaman Kerja nilai koefisien regresi = 0,487. Ini berarti, jika Variabel Pengalaman Kerja meningkat satu poin, maka Pengalaman Kerja akan meningkat sebesar 0,487 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
5. Pada variabel Tingkat Pendidikan nilai koefisien regresi = 0,295. Ini berarti, variabel Tingkat Pendidikan meningkat satu poin, maka Tingkat Pendidikan akan meningkat sebesar 0,295 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan Uji t. Sebagaimana seperti pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	23.439	1.507
Manajerial	3.817	0.012

Kesesuaian Upah	1.039	0.346
Pengalaman Kerja	3.163	0.025
Tingkat Pendidikan	1.827	0.127

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan :

Hipotesis 1 : Pengaruh variabel Manajerial terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Pada variabel Manajerial diperoleh nilai Signifikasi sebesar 0,012 dengan nilai t hitung sebesar 3,817. Hal ini menunjukkan nilai Signifikasi $0,05 < 0,05$. Sedangkan t hitung $> t$ tabel ($3,817 > 2,015$), sehingga variabel Manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Hipotesis 2 : Pengaruh variabel Kesesuaian Upah Terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Pada variabel Kesesuaian Upah diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,346 dengan nilai t hitung sebesar 1,039. Hal ini menunjukkan nilai signifikasi $0,05 > 0,05$. Sedangkan t hitung $> t$ tabel ($1,039 < 2,015$), sehingga variabel Kesesuaian Upah secara tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Hipotesis 3: Pengaruh variabel Pengalaman Kerja kerja Terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Pada variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,025 dengan nilai t hitung sebesar 3,163. Hal ini menunjukkan nilai signifikasi $0,05 < 0,05$. Sedangkan t hitung $> t$ tabel ($3,163 > 2,015$), sehingga variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Hipotesis 4: Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pada variabel Tingkat Pendidikan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,127 dengan nilai t hitung sebesar 1,827. Hal ini

menunjukkan nilai signifikasi $0,05 > 0,05$. Sedangkan t hitung $> t$ tabel ($1,827 < 2,015$), sehingga variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas Tenaga Kerja.

Hasil Uji F

Untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji statistik (Ghozali, 2013). Sebagaimana terlihat pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji F

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 Regression	5.308	0.048 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Kesesuaian Upah, Manajerial, Pengalaman Kerja

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Dari Tabel 7, maka terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,048 dan nilai Fhitung sebesar 5,308. Hal ini menunjukkan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai F hitung $> F$ tabel ($5,308 > 4,76$). Maka disimpulkan bahwa variabel Manajerial, Kesesuaian Upah, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (F2)

Untuk mengukur sampai dimana kemampuan model dalam menentukan variasi variabel terikat digunakan koefisien determinasi (F2) (Ghozali, 2013). Sebagaimana terlihat pada Tabel 8 di bawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (F_2)

Coefficients ^a		
Model	R	R Square
1	.900 ^a	0.809

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Kesesuaian Upah, Manajerial, Pengalaman Kerja

(Sumber : Hasil Olahan SPSS)

Dari Tabel 8, dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) = 0,900. Ini menunjukkan bahwa adanya hubungan kuat antara variabel Manajerial, Kesesuaian Upah, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dengan variabel Produktivitas Tenaga Kerja (signifikan sebesar 90%). Nilai $R^2 = 0,809$. Dapat diartikan bahwa sebesar 80,9% produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang di pengaruhi oleh manajerial, kesesuaian upah, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Untuk sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

PENUTUP

Menurut hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Manajerial terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang adalah berikut ini :

1. Variabel Manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang.
2. Variabel Kesesuaian Upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang.
3. Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang.
4. Variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS kV Kota Padang.

5. Variabel Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Kesesuaian Upah dan Manajerial secara signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 kV Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshad, M. N. dan M. Z. (2015). Quality of Human Capital and labor Productivity: a Case of Malaysia. *International Journal of Economics*, 1(1), 37–55.
- Frederika, A. (2010). Analisis Percepatan Pelaksanaan Dengan Menambah Jam Kerja Optimum Pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil*, 14(2).
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit.
- Harlan J. (2018). *Analisis Regesi Linear*. Penerbit : Gunadarma. Pp : 13-20.
- Kasmadi & Nia Siti.S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Labombang, M. (2011). Manajemen Risiko Dalam Proyek Konstruksi. *SMARTek*, 9(1).
- Moses, M. (2012). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Papua. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 12(1), 18–36.
- Nasrum, A. (2018). *Uji Normalitas Data Untuk Penelitian*. Jayapangus Press Books.
- Ofyar Z dan Tamrin. (2013). *Perencanaan dan Permodelan Transportasi*. Penerbit ; ITB Bandung.
- Putri dan Kusreni. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Kesehatan, Tingkat Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *JIEP*, 17(2), 67–77.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Saputra R, Anggraini R, I. (2017). Analisa faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Moda Menuju Tempat Kerja Menggunakan Metode Analytic Hierachy

- Process. *Jurnal Teknik Sipil Universitas Syah Kuala*, 1(1), 199–218.
- Sinungan, M. (2008). *Pro_duktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Widjarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.