

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PROYEK PEMBANGUNAN MENARA PUSAT KULINER DAN CENDRAMATA KOTA PALOPO

Muhammad Saleh¹, Sudarman Supardi², Watono³

Magister Teknik Sipil, Universitas Muslim Indonesia

Email: salkamil@gmail.com¹, sudarman.supardi@umi.ac.id², watono.watono@umi.ac.id³

ABSTRAK

Kata kunci:

Produktivitas tenaga kerja, Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan sebuah proyek, jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor produktivitas tenaga kerja pada proyek pembangunan menara pusat kuliner dan cendramata di Kota Palopo. Variabel yang di kaji antara lain Produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat dan Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap, Perilaku sebagai variabel bebas. Metode yang digunakan dalam proses analisis adalah Uji Prasyarat Analisis dan Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian ini. Faktor yang berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja antara lain: Kompensasi, Keahlian, Kemampuan, Prilaku, Sedangkan faktor yang berpengaruh positif tidak signifikan adalah Pengetahuan dan Sikap. Dari beberapa faktor yang berpengaruh positif signifikan ada variabel yang paling berpengaruh dengan nilai dibawah 0,05 adalah variabel faktor Keahlian.

ABSTRACT

Keywords:

Labor Productivity, Compensation, Knowledge, Skills, Capabilities, Attitudes and Behaviors

Productivity is an important factor for determining the success of a project, if employee work productivity always experiences a significant increase from time to time, the company will easily achieve the goals that have been set. The purpose of this study was to analyze the factors of labor productivity in the construction project of the culinary center tower and souvenirs in Palopo City. The variables studied include labor productivity as the dependent variable and compensation, knowledge, skills, abilities, attitudes, behavior as independent variables. The method used in the analysis process is the Prerequisite Analysis Test and the Multiple Linear Regression Hypothesis Test. Results of this Research. Factors that have a significant positive effect on Workforce Productivity include: Compensation, Skills, Capability, Behavior, While factors that have a not significant positive effect are Knowledge and Attitudes. Of the several factors that have a significant positive effect, there is a variable that has the most influence with a value below 0.05, namely the behavioral factor variable.

PENDAHULUAN

Proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan usaha yang kompleks, sifatnya tidak rutin, memiliki keterbatasan terhadap waktu, anggaran, dan sumber daya serta memiliki spesifikasi tersendiri atas produk yang akan di hasilkan. Dalam pengerjaan proyek konstruksi ada beberapa hal yang harus dikelola dengan baik, salah satunya pekerja atau tukang(M. Fahri, Hanafi Asha,

2022). Dengan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam mengerjakan suatu proyek, maka sebuah organisasi dalam proyek sangat dibutuhkan untuk mengatur sumber daya (peralatan, anggaran, dan tenaga kerja) yang dimiliki agar dapat melakukan aktivitas-aktivitas yang sinkron sehingga tujuan proyek dapat tercapai (Sugiyanto, 2020). Proyek konstruksi seringkali mengalami permasalahan, salah satunya yaitu permasalahan keterlambatan waktu pelaksanaan (M. Fahri, Hanafi Asha, 2022). Produktivitas kerja pekerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik pekerja, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017).

Kota Palopo mempunyai beberapa potensi dalam bidang pariwisata, di samping itu pula letak kota Palopo yang strategis berada pada jalur arteri yang menghubungkan Kota Makassar dan daerah bagian Utara. Dalam suatu perjalanan tidak akan lengkap tanpa diiringi dengan membeli oleh-oleh maupun mencicipi makanan khas daerah yang dikunjungi, terlebih Kota Palopo memiliki kuliner yang beragam jenis, cita rasa dan tampilan. Hal tersebut memberi suatu gagasan untuk mewadahi kekayaan kuliner serta hasil cendramata di kota Palopo, dengan Pembangunan Menara Pusat Kuliner dan Cendramata yang berada di Kota Palopo. Lebih lanjut, Untuk mewujudkan visi dan misi Kota Palopo sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya partisipasi dari berbagai pihak, antara lain melalui penataan, pengembangan, pengendalian dan pemanfaatan ruang kota yang mengedepankan aspek topografi dan kawasan kuliner.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengoptimalkan potensi Kuliner di Palopo dengan kendala yang ada, maka sudah seyakinya jika kawasan tersebut di atas ditata dan dikembangkan agar lebih baik, sehingga meningkatkan daya tarik Kota Palopo sebagai kota maju, Inovatif dan berkelanjutan sehingga menambah pendapatan asli daerah. Secara tidak langsung dengan adanya Pusat Kuliner yang mengusung penekanan sebagai kota maju, Inovatif dan berkelanjutan, dalam program ini diharapkan dapat menjadi jalan keluar dalam mengatasi berbagai masalah sosial tersebut sehingga menjadi wadah untuk Kota Palopo khususnya daerah pesisir pantai sebagai kawasan yang menawarkan berbagai suguhan makanan khususnya makanan khas daerah yang mampu memuaskan lidah orang Palopo dan para wisatawan, karena seyogyanya makan adalah kebutuhan primer bagi manusia.

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Menara Pusat Kuliner dan Cendramata di Kota Palopo”

METODE

Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) dan studi dokumentasi. Dimana daftar pertanyaan (kuesioner) dilakukan dengan mengumpulkan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan cara memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, harapannya mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert* (Narimawati et al., 2020). Sedangkan studi dokumentasi dilakukan dengan meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian (Narimawati et al., 2020).

Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder. Dimana data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan observasi langsung ke lapangan (lokasi penelitian) yaitu data kuesioner dan data observasi dokumentasi. Sedangkan pengumpulan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka baik melalui perpustakaan, data yang bersumber pada lokasi penelitian, maupun melalui kajian jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif sama antara yang satu dan yang lain dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan hasil tes dari jumlah tes populasi yang berbeda). Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh tenaga kerja pada Pembangunan Menara Pusat Kuliner dan Cendramata Kota Palopo dengan jumlah pekerja lantai satu sebanyak 71 orang dan pekerja di lantai dua sebanyak 140 orang.

Adapun penentuan sampel menggunakan rumus slovin, dibawah ini cara menentukan elemen/anggota sampel dari suatu populasi sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = *Error level* (tingkat kesalahan), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Dan peneliti menggunakan 10% atau 0,1.

Elemen populasi (N) = 71 yang terdiri dari tenaga kerja yang bertugas pada kegiatan pekerjaan pembetonan lantai satu pembangunan menara pusat kuliner dan cenramata kota Palopo.

$$n = \frac{211}{1+(211 \times 0,05^2)} = 138,134 \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{138 \text{ responden}}$$

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alpha Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/buti dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji realibilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut (Noor, 2017): Menurut Nunnally “instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach’s Alpha* lebih dari 0,70 ($r_i > 0,70$)” (Febrianty et al., 2022).

a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.

b. Uji realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

c. Jika nilai $\alpha > 0.60$, disebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov untuk mendeteksi apakah pemodelan regresi berdistribusi normal atau tidak dengan standar signifikansi 0,05 (Unaradjan, 2019).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Penelitian ini menggunakan teknik Glejser dalam mendekteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dengan standar signifikansi 0,05 (Unaradjan, 2019).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Penelitian ini mengukur multikolinieritas dengan menilai nilai VIF dan Tolerance. Jika nilai VIF yang dihasilkan variabel-variabel independen (teknologi informasi, komunikasi bisnis, dan inovasi bisnis) berada di bawah 10,00 dan nilai Tolerance yang dihasilkan kompensasi, pengetahuan, keahlian, kemampuan, sikap, dan perilaku tenaga kerja $> 0,10$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada pemodelan regresi linear berganda (Unaradjan, 2019).

Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono & Susanto (2017) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesa statistiknya adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
- b. Menghitung Uji F (*F-Test*)

$$F \text{ Hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dengan menggunakan Data primer penulis langsung mengambil data dari sumber aslinya yang berupa data kuesioner dari individu atau kelompok maupun hasil pengamatan dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda) (Rahmawati et al., 2021). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada mandor dan kepala tukang proyek pembangunan menara pusat kuliner dan cendramata kota Palopo terkait variabel Produktivitas Tenaga Kerja, Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Prilaku. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 138 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif penelitian ini meliputi: karakteristik responden, statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis disajikan sebagai berikut.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, pendapatan atau uang saku, dan frekuensi penggunaan produk. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 24	17	15%
25 - 29	15	12%
30 - 34	28	23%
35 - 39	23	19%
40 - 44	17	20%
45 tahun keatas	10	11%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Penelitian 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berusia 20 s.d 24 tahun sebanyak 17 orang (17%), responden berusia 25 s.d 29 tahun sebanyak 15 orang (15%), responden berusia 30 s.d 34 tahun sebanyak 28 orang (28%), responden berusia 35 s.d 39 tahun sebanyak 23 orang (23%), responden berusia 40 s.d 44 tahun sebanyak 17 orang (17%) dan responden berusia di atas 40 tahun sebanyak 10 orang (10%).

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	135	98%
Perempuan	3	2%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Penelitian 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 135 orang (98%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang (2%).

3) Kepemilikan Surat Kompetensi Kerja (SKK)

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan frekuensi kehadiran rembuk warga disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan SKK

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Memiliki SKK	6	4%
Tidak Memiliki SKK	132	96%
Jumlah	138	100%

Sumber: Data Primer Penelitian 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik responden berdasarkan kepemilikan SKK ada 6 orang (4%) dan responden dengan tidak memiliki SKK ada 132 orang (96%).

Deskripsi Kategori Variabel

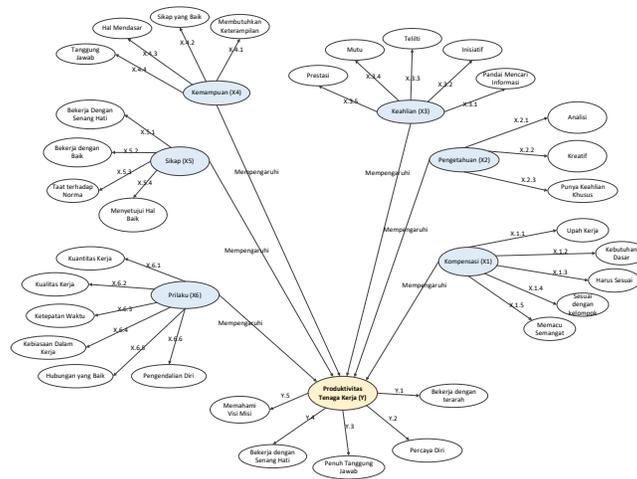
Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel Prouduktivitas Tenaga Kerja, Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap, Prilaku. Pada tabel 4.4 berikut akan digambarkan detail kategori dari indikator yang ada dalam variabel kusioner yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4 Kategori Indikator Variabel

Variabel	Nama Variabel	Indikator
X.1	Kompensasi	X.1.1 Upah kerja
		X.1.2 Memenuhi kebutuhan dasar
		X.1.3 Harus sesuai
		X.1.4 Sesuai dengan kelompok
		X.1.5 Memacu semangat
X.2	Pengetahuan	X.2.1 Sampai ketahap analisis
		X.2.2 Kreatif dan mampu mengimpelentasi
		X.2.3 Memiliki keahlian khusus
X.3	Keahlian	X.3.1 Bekerja dengan prestasi
		X.3.2 Bekerja dengan mutu
		X.3.3 Bekerja dengan teliti
		X.3.4 Bekerja dengan rasa inisiatif
		X.3.5 Bekerja dan mencari informasi jika saya membutuhkannya
X.4	Kemampuan	X.4.1 Membutuhkan keterampilan
		X.4.2 Bekerja secara terarah
		X.4.3 Kemampuan sebagai hal mendasar
		X.4.4 Tanggung jawab
X.5	Sikap	X.5.1 Melakukan hal baik dengan senang hati
		X.5.2 Hal baik menghasilkan pekerjaan yang baik
		X.5.3 Taat terhadap Norma
		X.5.4 Menyetujui hal baik
X.6	Prilaku	X.6.1 Perilaku menjadi motivasi
		X.6.2 Prilaku menentukan kualitas pekerjaan
		X.6.3 Kuantitas kerja
		X.6.4 Kebiasaan dalam kerja
		X.6.5 Hubungan yang baik dengan sesama
		X.6.6 Pengendalian diri
Y	Produktivitas Tenaga Kerja	Y.1 Kuantitas kerja
		Y.2 Kualitas kerja
		Y.3 Ketepatan waktu
		Y.4 Bekerja dengan senang hati
		Y.5 Memahami visi misi perusahaan

Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Menara Pusat Kuliner Dan Cendramata Kota Palopo

Untuk lebih jelasnya, kategori indikator variabel kami deskripsikan pada Gambar 1 dibawah, dimana terdapat empat variabel X dan satu variabel Y yang masing masing memiliki indikator dalam masing-masing:



Gambar 1. Kategori Indikator Variabel

Kompensasi adalah variabel X1 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: bagaimana besaran upah kerja dapat mempengaruhi, bagaimana kompensasi memenuhi kebutuhan dasar, kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan atau yang dibutuhkan, kompensasi sesuai dengan kelompok, kompensasi memacu semangat. Pengetahuan adalah variabel X2 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: apakah pengetahuan pekerja sampai ketahap analisis, apakah pengetahuan pekerja kreatif dan mampu mengimpelentasi, apakah pengetahuan pekerja memiliki keahlian khusus. Keahlian adalah variabel X3 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: bekerja dengan prestasi, bekerja dengan mutu, bekerja dengan teliti, bekerja dengan rasa inisiatif, bekerja dan mencari informasi jika saya membutuhkannya.

Kemampuan pekerja adalah variabel X4 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: kemampuan membutuhkan keterampilan, sikap yang baik menopang kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas, kemampuan menjadi hal mendasar dalam meningkatkan produktivitas pekerja, tanggung jawab adalah bagian dari kemampuan. Sikap adalah variabel X5 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: melakukan hal baik dengan senang hati, hal baik menghasilkan pekerjaan yang baik, taat terhadap norma, menyetujui hal baik. Prilaku adalah variabel X6 yang memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: Perilaku menjadi motivasi, prilaku menentukan kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, kebiasaan dalam kerja, hubungan yang baik dengan sesama, pengendalian diri adalah sebuah prilaku yang dapat menopang produktivitas tenaga kerja.

Sedangkan Produktivitas Tenaga Kerja adalah variabel Y yang juga memiliki indikator utama yang ingin dicapai dalam penilaian/pertanyaan antara lain: bagaimana tingkat keselamatan bangunan rumah setelah dikerjakan, bagaimana pencahayaan rumah setelah dikerjakan, bagaimana tingkat penghawaan bangunan setelah dikerjakan, bagaimana sanitasi, bagaimana tingkat kelayakan dalam hal persyaratan luasan perorang.

Dari data data hasil indikator variabel diatas kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok skor yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

a) **Kompensasi (X1)**

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kompensasi dengan jumlah responden atau N=138, diperoleh nilai minimum sebesar 7; nilai maksimum sebesar 22; rata-rata nilainya sebesar 14,7 ; dan standar deviasi sebesar 2,919 yang dapat dilihat di lampiran 4. Selanjutnya data Peningkatan Nilai dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel nilai bantuan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5 Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 17$	37	27%
Berpengaruh Sedang	$12 \leq X < 17$	85	62%
Berpengaruh Rendah	$X < 12$	16	12%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Kompensasi dalam kategori berpengaruh sedang yaitu sebanyak 85 orang (62%), diikuti kategori tinggi sebanyak 37 orang (27%), dan kategori rendah sebanyak 16 orang (12%).

Pengetahuan (X2)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Pengetahuan dengan jumlah responden atau N=138, diperoleh nilai minimum sebesar 3; nilai maksimum sebesar 15; rata-rata nilainya sebesar 9,1 ; dan standar deviasi sebesar 2,4 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data hasil kuesioner pengetahuan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Pengetahuan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Kategorisasi Variabel Pengetahuan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 11$	42	30%
Berpengaruh Sedang	$7 \leq X < 11$	75	54%
Berpengaruh Rendah	$X < 7$	21	15%
Jumlah		128	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel pengaruh kinerja TFL dalam kategori sedang yaitu sebanyak 75 orang (54%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 42 orang (30%), dan kategori rendah sebanyak 21 orang (15%).

Kahlian (X3)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Keahlian diperoleh nilai minimum sebesar 8; nilai maksimum sebesar 21; mean sebesar 15,27; dan standar deviasi sebesar 3,077 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data Keahlian dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) dapat dilihat di Lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Keahlian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 7 Kategorisasi Variabel Keahlian

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
-----------------	----------------------	------------------	-----------------------

Berpengaruh Tinggi	$X \geq 17$	48	35%
Berpengaruh Sedang	$13 \leq X < 17$	63	46%
Berpengaruh Rendah	$X < 13$	27	20%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Keahlian dalam kategori sedang yaitu sebanyak 63 orang (46%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 48 orang (35%), dan kategori rendah sebanyak 27 orang (20%).

Kemampuan (X4)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kemampuan diperoleh nilai minimum sebesar 5; nilai maksimum sebesar 18; mean sebesar 12,22; dan standar deviasi sebesar 3,027 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data Kemampuan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di Lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Kemampuan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Kategorisasi Variabel Kemampuan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 14$	49	36%
Berpengaruh Sedang	$10 \leq X < 14$	59	43%
Berpengaruh Rendah	$X < 10$	30	22%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Kemampuan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 59 orang (43%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 49 orang (36%), dan kategori rendah sebanyak 30 orang (22%).

Sikap (X5)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kemampuan diperoleh nilai minimum sebesar 5; nilai maksimum sebesar 18; mean sebesar 12,22; dan standar deviasi sebesar 3,039 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data Sikap dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di Lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Kemampuan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 9 Kategorisasi Variabel Sikap

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 14$	61	44%
Berpengaruh Sedang	$10 \leq X < 14$	51	37%
Berpengaruh Rendah	$X < 10$	26	19%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Sikap dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 61 orang (44%), sedangkan kategori sedang sebanyak 51 orang (37%), dan kategori rendah sebanyak 26 orang (19%).

Perilaku (X6)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Perilaku diperoleh nilai minimum sebesar 7; nilai maksimum sebesar 28; mean sebesar 17,81; dan standar deviasi sebesar 4,641 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data Perilaku dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di Lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Kemampuan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Kategorisasi Variabel Perilaku

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 22$	29	21%
Berpengaruh Sedang	$14 \leq X < 22$	85	62%
Berpengaruh Rendah	$X < 14$	24	17%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Perilaku dalam kategori Sedang yaitu sebanyak 85 orang (62%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 29 orang (21%), dan kategori rendah sebanyak 24 orang (17%).

Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Hasil analisis deskriptif pada variabel Produktivitas Tenaga Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 8; nilai maksimum sebesar 22 mean sebesar 15,36; dan standar deviasi sebesar 3,023 yang dapat dilihat di Lampiran 4. Selanjutnya data Produktivitas Tenaga Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD) yang dapat dilihat di Lampiran 5. Kategorisasi untuk variabel Produktivitas Tenaga Kerja pada tabel berikut ini.

Tabel 11 Kategorisasi Variabel Produktivitas Tenaga Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Berpengaruh Tinggi	$X \geq 17$	46	33%
Berpengaruh Sedang	$13 \leq X < 17$	74	54%
Berpengaruh Rendah	$X < 13$	18	13%
Jumlah		138	100%

Sumber: Data Primer 2020

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 74 orang (54%), sedangkan kategori tinggi sebanyak 46 orang (33%), dan kategori rendah sebanyak 18 orang (13%).

Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan komputer program *SPSS 15.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui unit dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk untuk jumlah sampel kecil (Ghozali; 2009). Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan program *SPSS 15.0 for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas variabel penelitian disajikan berikut ini

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		138
<i>Normal Parameters(a,b)</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,95954926
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,069
	<i>Positive</i>	,069
	<i>Negative</i>	-,060
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,808
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,532

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data Primer 2023

Hasil uji normalitas variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.808 atau lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,322	Linier
Pengetahuan (X2)	0,078	Linier
Keahlian (X3)	0,001	Linier
Kemampuan (X4)	0,282	Linier
Sikap (X5)	0,315	Linier
Perilaku (X6)	0,548	Linier

Sumber : Data primer 2023

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variable X1, X2, X3, X4, X5, X6 dengan varibel Y. Hasil analisis SPSS dapat dilihat pada Lampiran 7.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	,004	,996	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengetahuan (X2)	,641	,523	Tidak terjadi multikolinieritas
Keahlian (X3)	,934	,352	Tidak terjadi multikolinieritas
Kemampuan (X4)	-,822	,413	Terjadi multikolinieritas
Sikap (X5)	-,652	,516	Terjadi multikolinieritas
Perilaku (X6)	-1,314	,191	Terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas terlihat bahwa variabel Kemampuan, Sikap dan Perilaku memiliki nilai toleransi dibawah 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terjadi multikolinieritas. Hasil analisis SPSS dapat dilihat pada Lampiran 8.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya *heteroskedastisitas* dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji *heteroskedastisitas* terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	,002	Terjadi heteroskedastisitas
Pengetahuan (X2)	,001	Terjadi heteroskedastisitas
Keahlian (X3)	,004	Terjadi heteroskedastisitas
Kemampuan (X4)	,054	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sikap (X5)	,082	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Perilaku (X6)	,038	Terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Pengetahuan, Keahlian dan Prilaku mempunyai nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis SPSS dapat dilihat pada Lampiran 9.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan apakah Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap, dan Prilaku berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Analisis data yang digunakan untuk pengujian

hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Di bawah ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for Window*.

a) Analisis Regresi Berganda

Tabel 16. Tabel *Variables Entered/Removed*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku, Pengetahuan, Keahlian, Sikap, Kompensasi, Kemampuan ^a	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel output "*Variables Entered/Removed*" di atas memberikan informasi tentang variabel penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variabel independent yang dipakai dalam analisis ini adalah variabel Perilaku, Pengetahuan, Keahlian, Sikap, Kompensasi, Kemampuan. Sementara variabel dependent adalah variabel Produktivitas Tenaga Kerja. Analisis regresi menggunakan metode Enter. Tidak ada variabel yang dibuang sehingga pada kolom *Variables Removed* tidak ada angkanya atau kosong.

Tabel 16. Tabel *Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant) (a)	16,881	2,641		6,393	,000		
	Kompensasi(x1)	,000	,090	,000	,004	,996	,966	1,035
	Pengetahuan(x2)	,069	,108	,055	,641	,523	,979	1,021
	Keahlian(x3)	,079	,085	,080	,934	,352	,986	1,014
	Kemampuan(x4)	-,093	,113	-,093	-,822	,413	,576	1,737
	Sikap(x5)	-,072	,111	-,073	-,652	,516	,586	1,707
	Prilaku(x6)	-,075	,057	-,115	-1,314	,191	,960	1,042

a Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Tabel "*Coefficients*" memberikan informasi tentang persamaan regresi dan ada tidaknya pengaruh variabel Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Perilaku secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja. Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6$$

atau

$$Y = 16,881 + 0,000 + 0,069 + 0,079 + (-,093) + (-,072) + (-,075)$$

$$= 16,789$$

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Sub Variabel	Koefesien Regresi (b)	t-hitung	Sig.
Konstanta	16,881		
Kompensasi (X1)	0,000	0,004	0,029
Pengetahuan (X2)	0,069	0,641	0,052
Keahlian (X3)	0,079	0,934	0,035

Sub Variabel	Koefesien Regresi (b)	t-hitung	Sig.
Kemampuan (X4)	-,093	-,822	0,041
Sikap (X5)	-,072	-,652	0,051
Perilaku (X6)	-,075	-1,314	0,019
F hitung = 0,945			
R Square. = 000			

Sumber: Data Primer 2023

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F.

b) Uji t (Secara Parsial)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t adalah

- 1) Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima;
- 2) Jika nilai Signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut.

1) Kompensasi

Nilai signifikan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0,029 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Peningkatan Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **diterima**.

2) Pengetahuan

Nilai signifikan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0,052 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Pengetahuan (X₂) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **ditolak**.

3) Keahlian

Nilai signifikan untuk Variabel Keahlian sebesar 0,035 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Keahlian (X₃) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **diterima**.

4) Kemampuan

Nilai signifikan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0,041 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Kemampuan (X₄) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **diterima**.

5) Sikap

Nilai signifikan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0,051 yang berarti tidak lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Sikap (X₅) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **ditolak**.

6) Perilaku

Nilai signifikan untuk Variabel Kompensasi sebesar 0,019 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Perilaku (X₆) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)” **dierima**.

c) Uji F Simultan

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan semua variabel penelitian yang meliputi: Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja.

Dari tabel Anova hasil pengujian menggunakan SPSS (Lampiran 10) menunjukkan nilai sig. sebesar 0,046, dimana $0,046 < 0,05$ yang berarti “Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja” **terbukti**

d) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji *Adjusted R²* (lampiran 10, *model Summary*) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,817 Hal ini menunjukkan bahwa faktor Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Perilaku berpengaruh sebesar 82% terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, sedangkan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengetahuan, Keahlian, Kemampuan, Sikap dan Perilaku terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Dimana terkait hipotesis penelitian ini menyimpulkan beberapa hasil penelitian seperti, pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Kompensasi** berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal sama dengan hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”. kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Pengetahuan** berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda dengan hipotesis dan menyatakan bahwa “Variabel Pengetahuan (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”. ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Keahlian** berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan hipotesis dan menyatakan bahwa “Variabel Keahlian (X3) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”. keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Kemampuan** berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal yang sama dengan hipotesis dan menyatakan bahwa “Variabel Kemampuan (X4) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”. kelima, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Sikap** berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai

signifikansi sebesar 0,051 tidak lebih kecil dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal yang berbeda dengan hipotesis dan menyatakan bahwa “Variabel Pengetahuan (X5) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”. keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa **Perilaku** berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk Kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini menunjukkan hal sama dengan hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel Pengetahuan (X6) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y)”.

KESIMPULAN

Penerapan sanksi administratif terhadap penyelenggara negara yang tidak melakukan pendaftaran dan pelaporan harta kekayaannya tidak efektif. Menurut Pasal 7 ayat 1 huruf A Undang-Undang No.19 Tahun 2019 Tentang Komisi Pemberantasan Korupsi perlu diubah/amandemen (perubahan) supaya efektif. Maka perlu dilakukan amandemen (perubahan) atas Pasal 7 ayat 1 huruf A Undang-Undang No.19 Tahun 2019 berupa sanksi administratif disertai sanksi pidana. Pasal 7 ayat 1 huruf A Undang-Undang No.19 Tahun 2019 perlu diamandemen sehingga bunyinya sebagai berikut, “KPK sebagai Lembaga Pemberantasan Korupsi yang berwenang untuk melakukan pendaftaran, mengawasi, memeriksa dan memberikan sanksi kepada penyelenggara negara yang tidak patuh dalam melaporkan harta kekayaannya dapat menjatuhkan sanksi administratif dan berwenang melakukan penyidikan dan penyelidikan atas laporan harta kekayaan yang tidak dilaporkan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J. (2016). Tugas Dan Wewenang Lembaga-Lembaga Penanganan Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia. *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum Dan Hukum Islam*, 5(1).
- Adiwinata, S. (1922). Kamus Istilah Hukum Latin-Indonesia, (alih Bahasa). *PT Intermasa, Cetakan, 1*.
- Alhakim, A., & Soponyono, E. (2019). Kebijakan Pertanggungjawaban Pidana Korporasi Terhadap Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(3), 322–336.
- Arliman, L. (2020). Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Untuk Mewujudkan Indonesia Sebagai Negara Hukum. *Doctrinal*, 2(2), 509–532.
- Hamzani, A. I. (2020). *Hukum Islam: Dalam Sistem Hukum di Indonesia*. Prenada Media.
- Hidayat, D. R., Kana, P. A., & Haryani, R. (2020). Analisis Yuridis Peran Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Lembaga Independen Berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2002. *Krisna Law*, 2(1), 37–52.
- Huda, N. (2019). *Hukum pemerintahan daerah*. Nusa Media.
- Nomor, U. (28 C.E.). Tahun 1999 tentang Pemberantasan Kolusi. *Korupsi Dan Nepotisme*.
- Patrialis Akbar, S. H. (2022). *Lembaga-lembaga Negara menurut UUD NRI 1945*. Sinar Grafika.
- Rumhadi, T. (2017). Urgensi motivasi dalam proses pembelajaran. *Inovasi-Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41.
- Saputra, F., Kalo, S., Mulyadi, M., & Hamdan, M. (2014). Analisis Yuridis Penerbitan Surat Perintah Penghentian Penuntutan oleh Kejaksaan Dikaitkan dengan Asas Oportunitas dan Undang-undang No 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan RI. *USU Law Journal*, 2(1), 105–123.
- Sibuea, H. P., & Widjanarko, D. S. (2020). *Dinamika Negara Hukum*. Depok: Erlangga.

Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Pembangunan Menara Pusat Kuliner Dan Cendramata Kota Palopo

- Soemitro, R. H. (1990). Metodologi penelitian hukum dan jurimetri. *Ghalia Indonesia, Jakarta*, 167.
- Sudiby, A., & Rahman, A. H. (2021). Dekonstruksi Asas Legalitas Dalam Hukum Pidana. *Journal Presumption of Law*, 3(1), 55–79.
- Suyanto, A. A. (2018). Komisi Pemberantasan Korupsi Sebagai Lembaga Rasuah dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi di Indonesia. *Jurnal USM Law Review*, 1(1), 39–67.



This Work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License