

**PENGARUH PERBEDAAN *GENDER* DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA MATAHARI
DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

WENY FERONICA

NIM : 15612159



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH PERBEDAAN *GENDER* DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA MATAHARI
DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar \\
Sarjana Ekonomi

OLEH

WENY FERONICA

NIM : 15612159

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

MOTTO

“Kau tak dapat meraih sesuatu dalam hidup tanpa pengorbanan sekecil apapun “

(Shakira)

“Displin adalah jembatan antara cita- cita dan pencapain.”

(Jim Rhon)

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH PERBEDAAN GENDER DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
MATAHARI DEPARTMENT STORE
TANJUNGPINANG**

Dijukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : Weny Feronica
NIM : 15612159

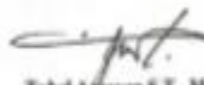
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087501 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Tabel Agoren, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dewi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PERBEDAAN GENDER DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
MATAHARI DEPARTMENT STORE
TANJUNGPINANG**

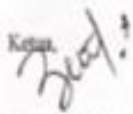
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Weny Feronica
NIM : 15612159

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh (16 Januari 2020) Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,


Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301 / Asisten Ahli

Sekretaris,


Marvati, SP, M.M.
NIDN.1007077101/ Asisten Ahli

Anggota,


Riza Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDK.8818010016/ Lektor

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembungaran
Tanjungpinang,
Ketua,


Marlinda, S.E., M.A.Ca
NIDN. 1029127801 / Lektor

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PERBEDAAN GENDER DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA
MATAHARI DEPARTMENT STORE
TANJUNGPINANG**

Dijjukan Kepada :

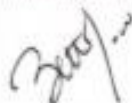
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

OLEH

Nama : Weny Feronica
NIM : 15612159

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

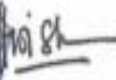
Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Dewi Septi Haryani ST, MM.
NIDN. 1002078602 / Lektor

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah. Teristimewa untuk orang tuaku dan adikku, yang senantiasa memotivasi dan mendukungku sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa juga skripsi ini untuk teman-teman seangkatan Manajemen

Sore 2015.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Perbedaan Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas”**. Yang di susun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana ekonomi pada strata 1 Program Studi Manajemen.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E, M.Ak.Ak.CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Ranti Utami, S.E.M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Plt. Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M Selaku Plt. Ketua Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang (STIE) yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

5. Bapak Octojaya Abriyoso., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang (STIE)
6. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah turut membimbing, memberikan koreksi serta saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Kalfianus Mendrofa selaku Asisten *Store* Manajer beserta karyawan Matahari *Department store*.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Heriyanto dan Lutfiyah yang selalu mendoakan, memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan buat kedua adik saya Wendy Robert dan Willy Aprilianto terimakasih atas dukungan dan doanya.
10. Antonius yang telah memberikan semangat dan motivasi setiap harinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada teman-teman saya, Yolanda, Tri Setiawati, Susi Suheni, Indah Ningrum Dan Eka Pridhiani Putri beserta teman-teman kelas Manajemen Sore 1 yang tidak bisa saya tuliskan semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat demi menambah pemahaman para pembaca, maka penulis sangat terbuka atas segala kritik dan saran yang konstruktif dan bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi selanjutnya.

Tanjungpinang, 16 Januari 2020
Penulis

Weny Feronica
NIM : 15612159

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Teoriti.....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	11
2.1.4 Gender	14
2.1.4.1 Pengertian Gender	14
2.1.4.2 Peran Gender	16

2.1.4.3 Gender Dalam Manajemen	16
2.1.4.4 Indikator- Indikator Gender	17
2.1.5 Keterampilan Kerja	18
2.1.5.1 Pengertian Keterampilan Kerja	18
2.1.5.2 keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja	21
2.1.5.3 Indikator- Indikator Keterampilan Kerja	22
2.1.6 Produktivitas	23
2.1.6.1 Pengertian Produktivitas	23
2.1.6.2 Faktor- Faktor Berpengaruh Terhadap Produktivitas	24
2.1.6.3 Indikator- Indikator Produktivitas Kerja	25
2.1.6.4 Pengukuran Produktivitas kerja	26
2.1 Kerangka Pemikiran	27
2.2 Hipotesis.....	28
2.3 Penelitian Terdahulu	29

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	34
3.2 Jenis Data	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4 .Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Varaibel Penelitian	36
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.7 Teknik Pengolahan Data	38
3.8 Teknik Analisis Data.....	40
3.8.1 Uji Kualiditas Data.....	40
3.8.1.1 Uji Validitas	40
3.8.1.2 Uji Reabilitas.....	41
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	41
3.8.2.1 Uji Normalitas	41
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	42

3.8.2.3 Uji Heteroskedastitas	43
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.8.4 Uji Hipotesis	44
3.8.4.1 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t)	44
3.8.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	45
3.8.4.3 Uji koefisien Determinasi (R^2)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Matahari <i>department store</i>	48
4.1.1 Sejarah berdirinya Matahari <i>department store</i>	48
4.1.2 Visi dan Misi	50
4.1.3 Struktur Organisasi PT Matahari <i>department store</i>	50
4.1.4 Deskripsi Jabatan	51
4.2 Karakteristik Responden	51
4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.2.2 Berdasarkan Usia Responden	52
4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4.3 Deskripsi Variabel	53
4.3.1 Deskripsi variabel Perbedaan Gender	53
4.3.2 Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja	55
4.3.3 Deskripsi variabel Produktivitas	56
4.4 Uji Kualitas Data	57
4.4.1 Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reabilitas	58
4.5 Uji Asumsi Klasik	59
4.5.1 Uji Normalitas	59
4.5.2 Uji Multikolinearitas	60
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	61
4.6 Pengujian Hipotesa	62
4.6.1 Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda	62
4.6.2 Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t)	63
4.6.3 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	64

4.6.4 Uji koefisien Determinasi(R^2).....	65
4.7 Pembahasan.....	65
4.7.1 Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Produktivitas.....	66
4.7.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas	67
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 3.1	Rincian Karyawan Matahari <i>Department Store</i> Tanjungpinang.....	1
Tabel 3.2	Tabel Definisi Operasional Variabel	31
Tabel 4.5	Tabel Skala Likert	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.4	Tabulasi Variabel Perbedaan <i>Gender</i>	53
Tabel 4.5	Tabulasi Variabel Keterampilan Kerja	55
Tabel 4.6	Tabulasi Variabel Produktivitas.....	56
Tabel 4.7	Tabel Uji Validitas	57
Tabel 4.8	Tabel Uji Reabilitas	58
Tabel 4.9	Tabel Uji Kolmogorov- Smirnov.....	59
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Multiolineritas.....	61
Tabel 4.11	Tabel Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda.....	62
Tabel 4.12	Tabel Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t).....	63
Tabel 4.13	Uji Signifikan Simultan(Uji Statistik F)	65
Tabel 4.14	Tabel Uji koefisien Determinasi(R^2)	66

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1	Gambar Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Matahari <i>Department store</i>	50
Gambar 4.2	Hasil Uji Histogram	60
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedasitas	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Lampiran Kuesioner Penelitian
2.	Lampiran Tabel Kuesioner
3.	Lampiran Hasil Uji SPSS
4.	Persentase Plagiat
5.	Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH PERBEDAAN *GENDER* DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA MATAHARI *DEPARTMENT STORE*
TANJUNGPINANG

Weny Feronica, 15612159, Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, wenyferonica12@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh perbedaan *gender* dan keterampilan kerja terhadap produktivitas pada Matahari *department store* Tanjungpinang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian yaitu Matahari *department store* Tanjungpinang.

Sumber data di peroleh dari Matahari department store. Sampling yang di gunakan bersifat probably sampling dengan teknik sampling jenuh. Peneliti memilih informasi dari karyawan SPG/SPB yang ada di Matahari department Store. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka

Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen yaitu menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data instrument penelitian, analisis asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat di jelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi variabel perbedaan gender berpengaruh signifikan terhadap produktivitas yang di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3.393 > \text{nilai } t_{tabel} 1,657$. Untuk variabel keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas yang di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2.844 > \text{nilai } t_{tabel} 1.657$.

Kata Kunci : *Gender*, Keterampilan, Produktivitas

Dosen Pembimbing I : Betty leindarita, S.E. M.M.

Dosen Pembimbing II : Tubel Agusven, S.T., M.M

ABSTRACT***INFLUENCE GENDER DIFFERENCE AND WORK SKILLS ON
PRODUCTIVITY AT MATAHARI DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG***

*Weny Feronica, 15612159, Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, wenyferonica12@gmail.com*

The purpose of this research is to know how gender differences and job skills influence the productivity of Matahari department store Tanjungpinang. The methods used in this research are quantitative research methods. The research object is Matahari department store Tanjungpinang.

Source of data obtained from Matahari department store. Sampling used is probably sampling with saturated sampling techniques. Researchers chose information from SPG/SPB employees in the Matahari department Store. Data collection techniques in this study using questionnaires, observations and literature studies

Analytical techniques used to determine the effect of independent variables on the dependent are analyzing the sample data and the result will be applied to the population. Furthermore, the stage of research instrument data analysis, classical assumption analysis, double linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination.

Based on the results of the above discussion can be explained that there is a positive influence and significance variable gender difference is significant to the productivity that is present with the value of $T_{hitung} 3.393 > T_{tabel} 1,657$. To Work skill variables significantly affect the productivity that is present with a value of $T_{hitung} 2,844 > T_{tabel} 1,657$.

Keywords : Gender , skills, productivity

First Advisor : Betty leindarita, S.E. M.M.

Second Advisor : Tubel Agusven, S.T., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh peran dari karyawan dalam suatu proses pekerjaannya. Sumber daya manusia termasuk karyawan adalah salah satu komponen yang mendukung dalam menentukan arah dari sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset berharga dan paling penting yang dimiliki oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia.

Melihat arti penting dari sumber daya manusia maka perlu adanya suatu cara yang dilakukan dengan maksud untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka dari itu untuk mendapatkan karyawan yang produktif pada organisasi diperlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya.

Produktivitas kerja berasal dari individu yang melakukan kegiatan. Tapi individu yang bersangkutan adalah individu sebagai pekerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran keberhasilan karyawan yang memiliki sikap mental untuk selalu mencoba untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia memiliki sikap mental untuk terus merangsang dan mendorong dirinya sendiri sehingga ia tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas karyawan berasal dari dalam karyawan berkaitan dengan jenis kelamin, status perkawinan, termasuk *gender*. Menurut Fakhri (Septiana.L.Siahaya ,2018) *gender* adalah suatu klasifikasi kata dan kata lain yang berhubungan secara luas dengan adanya dua jenis kelamin atau netralitas.

Hal tersebut mewujudkan kesetaraan *gender*, dimana laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam potensi pembangunan di berbagai aspek kehidupan. Perbedaan *gender* dalam jaringan ekonomi sosial berdampak pada hasil usaha. Menurut Brown dan Corcoran (Ogunleye & Osekita,2016) berpendapat bahwa satu penjelasan yang mungkin untuk peningkatan signifikan dalam kesenjangan *gender* dalam kinerja saat menilai kinerja pekerja adalah sikap berisiko. Studi lain yang bertujuan memberi alasan perbedaan *gender* dalam kinerja pekerjaan muncul dengan hasil itu tampaknya dicampur dengan tingkat keengganan risiko yang lebih tinggi di kalangan perempuan.

Mayoritas pria sampai sekarang masih mendominasi di berbagai bidang kerja di Indonesia. Kesenjangan *gender* dapat diketahui dipengaruhi oleh jumlah pekerja perempuan di Indonesia. Data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik mengatakan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) untuk pria di Indonesia pada bulan Februari 2019 adalah 83,18 persen, sementara perempuan hanya 50,5 persen. Penelitian juga mengatakan, kurang berpendidikan pekerja perempuan berusia 40 tahun dan lebih, dan memiliki keterampilan rendah dan bekerja dalam administrasi atau pemasaran, akan lebih dapat berisiko kehilangan

pekerjaan mereka.

Ukuran dan daya tahan perempuan berbeda dengan pria. Pria lebih mampu menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikit yang dapat dilakukan oleh perempuan, kegiatan perempuan secara umum memerlukan keterampilan tangan lebih dan membutuhkan lebih sedikit energi. Menurut Ogunleye & Osekita (2016) beberapa data menunjukkan bahwa pekerja perempuan lebih dibutuhkan dalam sebuah industri yang membutuhkan keterampilan dan akurasi dari pekerja laki-laki.

Tapi ada banyak perdebatan tentang perbedaan antara pria dan wanita dalam hal pekerjaan, tingkat kehadiran, dan tingkat gerakan. Tidak ada data yang dapat membuktikan bahwa pria berkinerja lebih baik daripada wanita, begitu juga sebaliknya.

Perbedaan *gender* juga dikaitkan dengan keterampilan kerja. Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugas menjadi tanggung jawabnya. Antara wanita dan pria tentu saja memiliki keterampilan masing-masing. Jadi keterampilan kerja adalah hal individu, masing-masing karyawan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan individu yang mereka miliki serta dari pengalaman yang mereka dapatkan. Keterampilan kerja dapat diketahui memiliki manfaat yang besar bagi individu, perusahaan dan masyarakat.

Bagi individu, baik pria maupun wanita, keterampilan kerja dapat meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka menerima kompensasi sesuai dengan prestasi mereka. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa jika perusahaan puas

dengan kinerja karyawan, perusahaan harus menghargai karyawan mereka untuk meningkatkan keterampilan kerja dan mendukung peningkatan produktivitas.

PT. Matahari *Department Store* Tbk merupakan salah satu industri retail di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat seperti pakaian, aksesoris, peralatan kecantikan dan peralatan rumah bagi konsumen yang menghargai nilai fashion dan nilai tambah.

PT. Matahari *Department Store* Tbk telah memperluas jaringannya ke seluruh kepulauan Indonesia. Mulai 2015 Mei, PT. matahari *Department Store* Tbk (matahari) telah membuka gerai 135 di seluruh Indonesia. Termasuk di di Kota Tanjungpinang. Jumlah karyawan di pusat perbelanjaan matahari yang sebagian besar adalah perempuan adalah karena karyawan di lapangan langsung melayani pelanggan secara langsung. Namun fenomena yang terjadi adalah :

1. Berdasarkan waktu, pekerjaan para pegawai terbagi 2 shift, maka jika pergantian shift banyak karyawan perempuan yang datang terlambat karena alasan pribadi. Dari data yang di dapatkan diketahui tingkat kehadiran maka diketahui bahwa kebanyakan yang izin adalah perempuan.
2. Karyawan perempuan memang lebih sabar dan lebih detail dalam menerangkan kepada *customer* berkaitan dengan produk yang ditanyakan, namun tidak dengan karyawan laki-laki yang bekerja lebih cepat dan sigap namun sebagian *customer* menganggap pelayanan yang diberikan kurang optimal.

3. Perempuan biasanya lebih sulit untuk membagi urusan antara kerja dan keluarga karena ada banyak hal yang akhirnya bisa menjadi beban pikiran seorang perempuan yang bekerja dan sudah berkeluarga. Tuntutan dari kedua sisi acap menimbulkan keresahan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak fokus dan hasilnya juga tidak optimal.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan di atas maka peneliti mengangkat permasalahan tersebut sebagai judul skripsi yaitu ***“Pengaruh Perbedaan Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Matahari Department Store Tanjungpinang”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara perbedaan *gender* terhadap produktivitas pada Matahari *department store* Tanjungpinang ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara keterampilan kerja terhadap produktivitas pada Matahari *department store* Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh secara parsial variabel perbedaan *gender* terhadap produktivitas pada Matahari department store Tanjungpinang.
2. Untuk menganalisa pengaruh secara parsial variabel keterampilan kerja terhadap produktivitas pada Matahari *department store* Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori– teori dan pengetahuan yang dapat di bangku kuliah kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang perbedaan *gender* keterampilan dan produktivitas kerja

2. Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi manajemen Matahari *department store*

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pimpinan dan pihak manajemen sebagai masukan dan pertimbangan tentang perbedaan *Gender* dan Keterampilan kerja

berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan jurnalistik pada Matahari *department store* Tanjungpinang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

Masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data, populasi, sampel dan pengujian kualitas data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum obek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dari penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut M.yani (2012) mengatakan potensi asset yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, potensi yang di dapat nyata dalam mewujudkan ekstensi organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengarahan, pengendalian, dan perencanaan atas pengadaan tenaga kerja. Hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan dan organisasi. Atau dengan kata lain secara luas manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Kemajuan-kemajuan di berbagai bidang antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha mencapai tujuan tertentu. Terbatasnya sumber-sumber kebutuhan manusia yang diperlukan dalam proses pencapaian usaha, menuntut dilaksanakannya cara kerja yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (Lasut, P.K.Lengkong, & Ogi,2017) “yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk dapat mencapai tujuan

organisasi”.

Menurut Desler (2011) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek ”orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Menurut Handoko (2012) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai dengan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan manajemen sumber daya manusia manusia (MSDM) adalah tenaga kerja manusia yang di atur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut M.yani (2012) manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada organisasi atau perusahaan adalah :

1. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.
2. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Organisasi atau Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
4. Organisasi atau Perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

5. Organisasi atau Perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau Perusahaan akan dapat melakukan penilaian kinerja secara efektif dan efisien.

Organisasi atau Perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa bagi para pekerja.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah (Sutrisno, 2010) :

1. Perencanaan

Kegiatan yang menganalisa keadaan karyawan agar sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi secara efektif dan efisien, untuk mencapai tujuan. Perencanaan ini menentukan program kepegawaian dan meliputi penghargaan, kompensasi pengadaan dan kedisiplinan.

2. Pengorganisasian

Suatu kegiatan untuk mengatur karyawan dan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi, dan dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Suatu kegiatan untuk memberikan petunjuk kepada karyawan, agar karyawan mau bekerjasama secara maksimal untuk membantu pencapaian

dalam suatu organisasi. Pengarahan yang dilakukan oleh atasan akan memberi arahan kepada karyawan agar mau mengerjakan tugas dengan tepat dan profesional. Adapun pengadaan juga proses penarikan, penempatan dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

4. Pengendalian

Suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mau menuruti peraturan dalam suatu organisasi dan bekerja sesuai prosedur. Bila mendapati penyimpangan akan di tindakan untuk perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan, meliputi kehadiran dan perilaku sesama rekan dengan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis dan moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan. Dan hendaknya pendidikan dan pelatihan mesti di sesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang

6. Kompensasi

Adalah suatu pemberian bonus yang berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dan prinsip kompensasi ialah adil dan layak yang dapat di artikan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

7. Pengintegrasian

Suatu kegiatan yang menyatukan itu semua kepentingan perusahaan dan

kebutuhan karyawan , agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling mendapatkan keuntungan. Disatu pihak organisasi mendapatkan keberhasilan dan keuntungan, sedangkan pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan yang di hasil kan dari pekerjaanya. Penginterigasian adalah hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Suatu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sampai pension. Pemeliharaan yang baik dengan prosedur dan mementingkan kesejahteraan karyawan dan memenuhi kebutuhan besar karyawan.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan berupa kunci terwujudnya tujuan organisasi, tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Jadi sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber

daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

2.1.4 Gender

2.1.4.1 Pengertian Gender

Menurut Puspitawati (2013) istilah *gender* di perkenalkan oleh para ilmuwan untuk menjelaskan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang bersifat ciptaan Tuhan dan bersifat ciptaan budaya yang telah dipelajari sejak dini. Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering kali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati (*gender*). Perbedaan peran *gender* ini akan sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang peran yang selama ini kita anggap telah melekat pada perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi gender yang dinamis dan serta cocok dengan kehidupan yang ada dalam benak masyarakat. Secara kalangan luas adanya perbedaan *gender* telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi, dan ruang tempat dimana kita beraktivitas.

Menurut faqih darma (Setiawan, 2015) menguraikan bahwa perempuan di masyarakat lebih dikenal lemah, cantik, emosional, dan keibuan. Adapun laki-laki yang lebih dikenal kuat, jantan, rasional, dan perkasa. Perbedaan sifat dan ciri-ciri ini yang dapat terjadi dari waktu ke waktu, dari satu tempat ke tempat lainnya.

Menurut Puspitawati (2010) *gender* memiliki dua kelompok atau golongan yang mendefinisikan *gender* secara berbeda. Kelompok yang pertama adalah sekelompok yang feminis yang dapat dikatakan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak dapat menyebabkan perbedaan peran atau perilaku *gender* dalam masyarakat. Kelompok yang kedua beranggapan bahwa perbedaan jenis kelamin akan menyebabkan perbedaan perlakuan atau peran berdasarkan gender. Contohnya, ada perlakuan khusus untuk para pekerja perempuan dikarenakan kondisi biologisnya, seperti cuti hamil, cuti haid, dan pemberian jam kerja malam. Walaupun jenis kelamin laki-laki lebih sering dikaitkan dengan *gender* yang maskulin dan jenis kelamin perempuan dengan *gender* lebih feminis, namun kaitan antara jenis kelamin dengan *gender* bukan merupakan korelasi absolut.

Menurut Abbas, Hameed, & Waheed (2011), karyawan (pria / wanita) mengacu pada personel yang menjalankan fungsi, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi / lembaga. Produktivitas dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh diskriminasi *gender*. Survei yang dilakukan di sektor telekomunikasi khususnya karyawan perusahaan wanita dan pria di Islamabad untuk studi penelitian untuk mengetahui hubungan dan mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu alat statistik yang digunakan analisis korelasi dan regresi dan ringkasan model menunjukkan hubungan yang signifikan antara diskriminasi *gender* dan produktivitas karyawan. Semua hipotesis terbukti dan diklaim tentang hubungan dan hubungan yang signifikan antara diskriminasi *gender* & produktivitas karyawan. Perbedaan *gender* dalam perekrutan, bias *gender* dalam

promosi dan disparitas *gender* dalam penyediaan barang dan fasilitas memiliki hubungan negatif dengan produktivitas

2.1.4.2 Peran Gender

Menurut Hearn (2010), merupakan karakteristik kepribadian, seseorang yang dipengaruhi oleh peran *gender* yang dimiliki dan dikelompokkan menjadi 4 klasifikasi maskulin, feminim, androgini dan tak tergolongkan. Adapun pengertian dari masing-masing peran tsb, yaitu :

1. Tipe Maskulin, yaitu manusia yang sifat kelaki-lakian diatas rata-rata, sifat kewanitaannya kurang dari rata-rata.
2. Tipe feminim, yaitu manusia yang sifat kewanitaannya diatas rata-rata, sifat kelaki-lakiannya kurang dari rata-rata.
3. Tipe Androgin manusia yang sifat kelaki-lakian maupun sifat kewanitaannya diatas rata-rata.
4. Tipe Tidak Tergolongkan, yaitu manusia yang sifat kelaki-lakian maupun sifat kewanitaannya dibawah rata-rata.

2.1.4.3 Gender Dalam Manajemen

Menurut Hearn (2010) , manajmen dapat mengelola *gender* dalam berbagai cara, pola khas meliputi berikut ini :

1. Menilai organisasi dan diri manajemen atas pekerjaan dlam domain. Hal ini harus sering dikelola ddngan dasar *gender* dalam menilai pekerjaan wanita atau pria
2. Pemisahan pekerjaan berdasarkan *gender* dalam manajemen. Perempuan

dan laki-laki melalui suatu proses inklusi dan eksklusi, membentuk spesialis dalam jenis-jensi tertentu .

3. Pemisahan pekerjaan berdasarkan *gender* dalam kewenangan. Perempuan dan laki-laki harus dapat dihargai perbedaannya baik dari segi kekuasaan maupun kewenangan.

Dalam spesifikasi organisasi dan manajemen elemen-elemen ini akan saling berhubungan dan saling memperkuat, walaupun terkadang akan saling bertentangan satu sama lain. Banyak bentuk karakteristik organisasi dan manajemen ditandai adanya pola *gender*, pemisah pekerjaan, tanggung jawab, usia, kelas, fisik dan etnis.

2.1.4.4 Indikator –Indikator Gender

Adapun indikator *gender* menurut Hearn (2010) adalah sebagai berikut:

1. Aspek akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya yang akan dibuat secara adil dan setara atau tidak.
2. Partisipasi Aspek partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan.
3. Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sebagai pengambil keputusan didominasi oleh *gender* tertentu atau tidak.

2.1.5 Keterampilan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Menurut Setiawan (2015) keterampilan kerja adalah kecakapan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas tenaga kerja yang berkualitas dan berketerampilan dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan akan tersingkir dari pasar kerja. Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman. Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan kemampuan kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

Menurut Ulum, Suyadi, & Hartanto (2018) Keterampilan kerja karyawan akan terasah apabila karyawan sering berlatih atau sering melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Triton (Ulum et al., 2018) yang mengatakan bahwa keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang sering kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja karena karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan menjembatani karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk dengan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas dari suatu produk tersebut dan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh

perusahaan. Begitupun sebaliknya hal ini sesuai dengan pendapat Prawironegoro dan Utari (Ulum et al., 2018) yang mengatakan bahwa perpaduan keterampilan kerja dengan pengetahuan tentang pekerjaan merupakan kemampuan SDM, dan sebagai infrastruktur yang menentukan sikap dan situasi kondusif, mutu dan produktivitas pekerjaan.

Menurut Ulum et al. (2018) Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan/kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Asih Nor Istikomah dan Wahyu Hidayat (2014), tingkat kemampuan seseorang tidak bisa di ketahui karena kemampuan berasal dari diri sendiri, didalam bekerja diperlukan keterampilan, keuletan dan kemampuan berfikir yang luas. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan Keterampilan kerja menurut Hasibuan (Asih Nor Istikomah dan Wahyu Hidayat, 2014), merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Syahdan (2017) keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Sedangkan menurut Wahyudi (Syahdan,2017) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek.

Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar

bagi individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Dalam hal ini dapat dikatakan jika sebuah perusahaan merasa puas dengan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan tersebut memberikan reward terhadap karyawan mereka guna meningkatkan keterampilan kerja dan mendukung meningkatnya produktivitas sehingga dengan *reward* tersebut karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.1.5.2 Keterampilan yang Dibutuhkan Dalam Dunia Kerja

Semakin banyaknya lulusan baru yang membutuhkan pekerjaan dan memenuhi pasar tenaga kerja menjadikan sebuah perusahaan cenderung mencari dan memilih pegawai yang mempunyai pengalaman kerja dan juga keterampilan Pasalong (2010). Berikut merupakan beberapa keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah :

1. Kesadaran komersial adalah mempunyai naluri atau jiwa bisnis.
2. Komunikasi yang baik yang dilakukan secara verbal maupun tertulis.
3. Dapat bekerja secara salam tim.
4. Negosiasi dan persuasi adalah mampu guna mewujudkan misi-misi perusahaan melalui teknik negosiasi dan persuasi yang andal.
5. Pemecahan masalah. Dalam hal ini kita harus menunjukkan kemampuan guna mengambil pendekatan yang logis dan analitis untuk memecahkan suatu masalah dan menangani berbagai macam isu yang terjadi.
6. Kepemimpinan. Jika kita dapat berada pada posisi tinggi, ini secara tidak

langsung kita harus menunjukkan potensi kemampuan kita dalam memotivasi tim.

7. Organisasi memiliki makna bahwa kemampuan kita dapat menentukan prioritas, bekerja secara efektif dan produktif, dan juga menggunakan waktu kita dengan baik.
8. Motivasi dan ketekunan. Dalam setiap dunia kerja pastinya memberikan banyak sekali tantangan. Dalam menghadapi tantangan ini kita harus menunjukkan kepada pimpinan kita bahwa kita adalah orang yang akan menemukan jalan keluar dari setiap situasi yang terjadi.
9. Memiliki kemampuan bekerja dibawah tekanan dan emosi, maksudnya kita harus mengambil sikap tenang dalam menghadapi krisis yang terjadi.
10. Memiliki kepercayaan diri, kita perlu menunjukkan sikap yang percaya diri, tetapi tidak arogan. Selain itu kita juga harus mempunyai kepercayaan diri terhadap para kolega dan perusahaan tempat kita bekerja.

2.1.5.3 Indikator- indikator Keterampilan Kerja

Menurut Keban (Pasalong, 2010) pengukuran ketrampilan kerja penting untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, pengukuran keterampilan kerja ini dapat di kelompokkan dalam lima katefori, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
2. Kecepatan kerja dalam menjalankan tugas harus di perhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada.

3. Keakuratan kerja tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
4. Kerjasama kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.6 Produktivitas

2.1.6.1 Pengertian Produktivitas

Menurut M.yani (2012) produktivitas adalah meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Desler (2011) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai peningkatan hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). produktivitas kerja karyawan dari suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya organisasi sangatlah tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan sesuatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah output akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan.

Menurut Hamali (2017) Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikapsikap mental

yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan menurut Sedarmayanti (Hamali,2017). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Unjuk kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan luaran yang tinggi. Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus-menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (Hamali ,2017) di antaranya adalah sikap mental yang berupa etika kerja dandisiplin kerja, pendidikan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial

2.1.6.2 Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Marwansyah (2014) memberi penjelasan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Keahlian, merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.
2. Pengalaman, faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.
3. Umur, umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relatif terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih

banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

4. Keadaan fisik, keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi, misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik
5. Pendidikan, pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.
6. Bakat dan temperamen, mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

2.1.6.3 Indikator- indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes (Suryo, 2016), indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
3. Kemampuan (*Abilities*), yaitu kepastian atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

4. Sikap (*Attitudes*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.1.6.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Suryo (2016), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan konstruktif, Percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, memiliki pandangan kedepan, mampu menyelesaikan persoalan, Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan, Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya. yang dibedakan dalam tiga jenis yang berbeda, diantaranya :

1. Secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang merumuskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi-seksi, dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relative.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan. Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia

dengan masalah-masalah yang bervariasi. Suatu sistem pengukuran harus dipertimbangkan efektivitas biaya, batas pengukuran produktivitas dan perlu tidaknya pengukuran faktor total dengan perkataan lain tentukan kedalaman dan masalah tugas sistem pengukurannya. Sistem pengukuran haruslah mudah dipraktikkan dan dapat mengetahui sebab-sebab perubahan organisasi.

Dalam menentukan sistem pengukuran produktivitas ada empat pertimbangan yaitu :

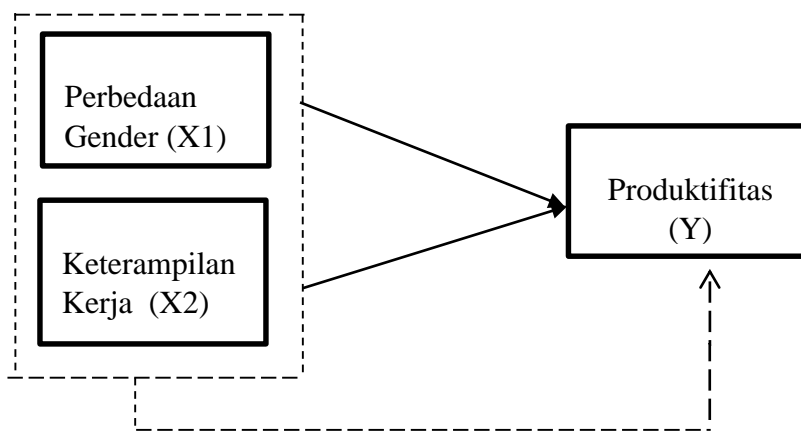
1. Perusahaan tidak harus mengikuti atau meniru sistem pengukuran perusahaan lain namun harus mengetahui ukuran-ukuran yang memenuhi kebutuhan khususnya.
2. Usaha memperkirakan atau memperhitungkan secara mekanis yang lebih jauh.
3. Pengukuran output haruslah konkrit dan sesuai mungkin selagi dapat dilihat membantu motivasi.
4. Memperlihatkan peningkatan konstan, sebab untuk peningkatan secara statistika itu berkaitan dengan peningkatan output perjamnya. Sebuah perusahaan harus mempunyai tanggung jawab pokok

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Bungin (2014) ini konsep yang dibangun dari teori- teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel- variabel yang akan di teliti. Sesuai rumusan masalah dan penelitian ini mengenai perbedaan *gender*, keterampilan, dan

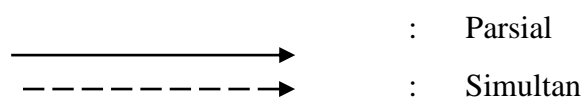
produktivitas pada Matahari *Department Store* di tanjungpinang. Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel indenpen yang digunakan dalam penelitian ini, maka di gambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Bagian Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang di kembangkan untuk penelitian (2019)

Keterangan :



2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara belum adanya jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relavan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 :Diduga Perbedaan *Gender* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pada Matahari *department Store* Tanjungpinang
- H2 :Diduga Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas pada Matahari *Department Store* Tanjungpinang
- H3 :Diduga Perbedaan *Gender* dan Keterampilan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas pada Matahari *Department Store* Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Joko Setiawan (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Perbedaan *Gender* Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada Pt. Pilbara Insulation Southeast Asia Vol, No 01 ISSN : 2302-6847. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji koefisien determinasi (R^2). Penganalisaan data menggunakan bantuan software pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel persepsi *gender* (X1) dan variabel keterampilan kerja (X2), hal ini dapat dibuktikan dengan adanya uji yang telah dilakukan yaitu F_{hitung} 26,429 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,106 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Koefisien determinasi (R^2) penelitian ini adalah 0,631 (63,1%) yang berarti variabel X1 dan X2 memberikan sumbangsih efektif

sebesar 63,1% terhadap variabel produktivitas dan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, Imelda W. J. Ogi (2017) dengan judul penelitian “Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan *Gender*, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)” Vol.5 No.2 ISSN 2303-1174 Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Independent sample T-test. Sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai. Hasil analisis uji beda independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari *Gender*, Tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari Usia, dan tidak ada perbedaan kinerja pegawai dilihat dari Masa Kerja. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan *gender* Dimana sig. yaitu sebesar $0.738 > 0.05$. Oleh karna itu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan *Gender* tidak memiliki perbedaan yang signifikan.
3. Septina.L.Siahaya (2018) Vol 7, No. 2, p-ISSN: 2302-9560/e-ISSN: 2597-4599 Penelitian ini menggunakan rumus produktivitas total untuk mengukur produktivitas, serta melihat pengaruh variabel *gender* (X1) dan lama usaha (X2) terhadap produktivitas (Y) menggunakan uji t dan uji F. Selain itu secara parsial untuk *gender* diperoleh nilai signifikansi 0,415 dan untuk lama usaha diperoleh nilai signifikansi 0,865. Sedangkan secara simultan diperoleh nilai signifikansi 0,680.

4. Professor Dr. Qaisar Abbas , Abdul Hameed, Aamer Waheed (2011) dengan judul penelitian “*Gender Discrimination & Its Effect on Employee Performance/Productivity*” Vol. 1 No. 15 Penelitian ini telah membentuk hubungan linier antara produktivitas dan diskriminasi *gender*. Hubungan & asosiasi telah dijelaskan pada tingkat kepercayaan 95%. Ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel pada tingkat kepercayaan 0,05 atau 95%. Diskriminasi *gender* mempengaruhi produktivitas karyawan pada tingkat kepercayaan 95% yang menjelaskan hubungan kuat antara diskriminasi *gender* dan produktivitas karyawan .. Nilai $R^2 = 75,6\%$ dan Adjusted R^2 hampir 74,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel independen membawa variasi yang cukup dalam produktivitas karyawan yaitu variabel dependen dan perbedaan 24,4% (perbedaan) dimungkinkan karena faktor / variabel lain. Semakin besar nilai R menunjukkan hubungan yang lebih kuat dan baik. Analisis tabel varians menyajikan F. Nilai dan nilai F menggambarkan keseluruhan kebaikan & signifikan dari model dan variabel (Independen) memprediksi penyimpangan dalam variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.
5. Adedeji J. Ogunleye, Damilola A. Osekita (2016) *Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria*. vol.12, No.26 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431 Dua ratus tujuh (207) pendapat pegawai pemerintah daerah dijadikan sampel menggunakan kuesioner motivasi berprestasi dan

kuesioner kinerja yang dipersepsikan. Tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji menggunakan statistik Analisis Varians (ANOVA) 2 x 2 x. Hasil mengkonfirmasi bahwa status pekerjaan [$F(2,206) = 5.05, p < .05$]. Namun, tidak ada efek interaksi yang signifikan yang ada antara jenis kelamin, status pekerjaan, dan tingkat perilaku motivasi berprestasi terhadap kinerja kerja [$F(2,206) = .217, p > .05$].

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data langsung yang penulis peroleh dari objek penelitian pada karyawan Matahari *Department Store* Tanjungpinang seperti tanggapan mengenai Produktivitas Kerja. Data ini akan diambil dengan memberikan kuesioner penelitian.

3.2.2 Data sekunder

Data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden untuk dijawabnya. Kuesioner adalah teknik pengumpulam data yang sangat efisien bila sang peneliti tahu pasti variable yang akan di ukurnya dan tahu apa yang di harapkan oleh responden. Kuesioner juga cocok bila digunakan jumlah respondennya cukup banyak dan tersebar di wilayah luas.

3.3.2 Observasi

Menurut Sugiyono (2017) observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkaitan dengan berkomunikasi dengan orang, maka oberservasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.3.3 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2017).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karektiristik yang tertentu dan sudah ditetapkan oleh sang peneliti untuk dipahami dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan SPG/SPB yaitu sebanyak 122 orang.

Table 3.1
Rincian karyawan Matahari Department Store Tanjungpinang

Jenis kelamin	Jumlah
Laki-laki	43
Perempuan	79
Jumlah	122

Sumber : Data Matahari *Department Store* (2019)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah sebagian dari populasi yang penduduknya diwilayah tertentu jumlah pegawai pada organisasi tertentu dan sebagainya. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, Misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang di pelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul- betul representatif (mewakili). Dengan demikian pedoman ini maka penelitian menggunakan metode

probably sampling dengan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran dari variabel yang telah ditetapkan dalam suatu penelitian dan dimasukkan untuk memastikan agar variabel yang ingin diteliti secara jelas dapat diterapkan indikatornya. Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, bervariasi sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini maka variabel yang diteliti adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel independen merupakan variabel yang nilainya tergantung oleh variabel lain. Variabel bebaslah yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sunyoto, 2011). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Perbedaan *gender* (X1) dan Keterampilan (X2)

2. Variabel terikat dependent (*dependent variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang besar kecilnya tergantung pada nilai variabel bebas (Sunyoto, 2011). Variabel terikatlah yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah : produktivitas (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari pengertian yang berbeda-beda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat suatu batasan atau definisi dari masing – masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variable	Definisi	Indikator	Pertanyaan	Pengukuran
1	Perbedaan Gender (X1)	<i>Gender</i> adalah penggolongan secara gramatikal terhadap kata-kata antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan structural. Menurut Fakhri 1998 dalam (Saripudin, 2010)	1. Aspek akses 2.Partisipasi Aspek 3.Kontrol (Hearn, 2010)	1,2 3,4,5 6,7,	Skala Likert
2.	Keterampilan kerja (X2)	keterampilan kerja adalah kecakapan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas Tenaga kerja yang berkualitas dan berketerampilan dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali, bahkan hukum alam semakin diperkukuh	1.Inovasi 2.Kecepatan kerja 3.Keakuratan kerja 4.Kerjasama (Pasalong, 2010)	1, 2, 3 4,5 6,7	Likert

		menurut (Setiawan, 2015)			
3.	Produktivitas	produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.(M.yani, 2012)	1.Pengetahuan 2.Keterampilan 3.Kemampuan 4.Sikap (Suryo, 2016)	1,2 3 4,5 6,7	Likert

3.7 Teknik Pengolahan Data

Menurut Jemmy rumengan (2010) apabila telah ditentukan data apa yang telah di tentukan data apa yang diperlukan dari mana data tersebut didapatkan dengan cara apa yang didapatkan. Maka peneliti telah dapat untuk melakukan pengolahan data.

1.Pengeditan (*editing*)

Pengeditan adalah memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang di anggap tidak perlu untuk mempermudah perhitungan dalam pengujian hipotesa.

2.Pemberian kode (*coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk

memberikan kode terhadap bermacam- macam jawaban dari kuesioner yang telah di sebar guna di kelompokkan dari kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menterjemahkan data dalam kode dan secara lebih lanjut dan akan di analisis melalui program komputer.

3.Pemberian skor (*skoring*)

Pemberian skor adalah merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif. Mengubah data bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif, Skala pengukuran atau penelitian yang digunakan peneliti adalah skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

4.Tabulasi (*tabulating*)

Kegiatan yang di lakukan dalam tabulasi adalah menyusun dan menghitung data hasil pengkodean, untuk kemudian di sajikan dalam bentuk tabel frekuensi, tabel korelasi atau tabel silang.

Dalam penelitian terhadap variable-variabel yang akan diuji. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012)

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik, dan menggunakan bantuan komputer melalui SPSS 21. Pengujian dengan melakukan analisis linier sederhana dan pengujian hipotesis

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit dan memilih yang mana penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017).

3.8.1 Uji Kualitas Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang akan kita ukur (Priyatno,2010). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang telah di ukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *corrected product moment*, dengan beberapa cara yaitu:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.
- b. Jika r di hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan tidak valid.

3.8.1.2 Uji Realibilitas

Menurut Sunyoto (2011) reabilitas adalah suatu pengertian bahwa suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban- jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Realibel artinya, dapat di percaya, jadi dapat diandalkan butir kuesioner dikatakan realibel(layak) jika *cronbach's alpha* >0.60 dan di katakan tidak realibel jika *cronbach's alpha* <0.60

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Penguji asumsi klasik di lakukan untuk mengetahui kondisi data agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Uji Asumsi Klasik biasanya di lakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang di lakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2014) uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot of regression standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

Menurut Priyatno (2014) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2014) Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolin.

Menurut Sunyoto (2011) , menyatakan bahwa uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi ganda yang terdiri dari dua variabel atau lebih variabel bebas/ *independent variable* dimana akan di ukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). dan memaparkan bahwa untuk menentukan multikolinearitas pada suatu penelitian dapat dilakukan dengan menganalisa nilai toleransi ataupun nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika koefisien antar variabel bebas atau lebih kecil atau sama dengan 0,60. Dapat digunakan cara lain (Sunyoto, 2011), yaitu :

1. Mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,01
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) dibawah 10.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut Priyatno (2013) uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. jika residualnya mempunyai varian yang sama, disebut terjadi heteroskedastisitas, dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variable bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variable terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2012) :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada. Jika dua variabel berkorelasi maka kejadian yang satu dapat mempengaruhi ataupun tidak terhadap variabel lain.

Persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Terikat	(produktivitas)
X ₁	: Variabel bebas	(perbedaan <i>Gender</i>)
X ₂	: Variabel bebas	(keterampilan kerja)
a	: konstanta	
b ₁ b ₂	: koefisien berganda	
e	: error/ variabel pengganggu	

3.8.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sementara, karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada teori yang relavan, belum di dasarkan fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis ini juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empirik.

3.8.4.1 Uji signifikan Pengaruh Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel -variabel independen (X₁, X₂,) secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan yang lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel indepeden secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Menurut Priyatno (2013) Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variable i

S_{b_i} = Standar error variable i

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$, berarti secara parsial variable independen (perbedaan *gender* dan kerempilan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (produktivitas).

$H_a : b_i \neq 0$, berarti secara parsial variable independen (perbedaan *gender* dan kerempilan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (produktivitas).

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variable independen (perbedaan *gender* dan kerempilan kerja) terhadap variable dependen (produktivitas kerja).
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (perbedaan *gender* dan kerempilan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.8.4.2 Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F)

Pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variabel independen (kompetensi sumber daya manusia dan kualitas pelayanan) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kepuasan pasien).

Menurut Priyatno (2013)) derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Dimana :

- R² = koefisien determinasi ganda
 N = banyaknya sampel (observasi)
 K = jumlah variable independen
 F = diperoleh dari table distribusi

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai F hitung < F tabel, maka Ho diterima. Artinya semua koefisien regresi (pengalaman kerja, kompensasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.
- b. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak. Artinya semua koefisien regresi (perbedaan *gender*, ketrampilan kerja dan produktivitas kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.8.5 Uji Kefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variable dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variable bias dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variable lain.

Menurut Priyatno (2013) adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1}).(ry_{X_2}).(rx_1x_2)}{1-(rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

- R² = Koefisien Determinasi
 ry_{X1} = korelasi sederhana (product moment pearson) antara X1 dengan Y

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Gender Discrimination & Its Effect on Employee Performance/Productivity. *Ijhssnet.Com*, 1(15), 170–176. Retrieved from http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_1_No_15_Special_Issue_October_2011/20.pdf
- Asih Nor Istikomah, Wahyu Hidayat, W. (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Administrasi Bisnis*, 1–12.
- Bungin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: KENCANA.
- Desler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamali, A. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hearn, B. . (2010). *Gender Dalam Manajemen*. Jakarta: Gramedia.
- Jemmy rumengan. (2010). *metedologi penelitian dengan SPSS*. Batam: UnibaPress.
- Lasut, E. E., P.K.Lengkong, V., & Ogi, I. W. . (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2771–2780.
- M.yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(26), 235. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p235>
- Pasalong. (2010). *Teori Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2010). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Cepat Belajar Analisis Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. andi offset.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22*. Yogyakarta: Andi offset.

- Puspitawati, H. (2010). Persepsi Peran Gender. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 5(1), 17–34.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori Dan Analisis Gender. *PT IPB Press*, 4, 1–16. <https://doi.org/10.1017/S0033583501003705>
- Saripudin. (2010). *Interpretasi Sosiologi Dalam Pendidikan*. Bandung: karya.
- Septiana.L.Siahaya. (2018). *Pengaruh Gender Dan Lama Usaha Terhadap Produktivitas*. 7(2), 94–99.
- Setiawan, J. (2015). Pengaruh Perbedaan Gender Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia. *AKMENBIS*, IV(01), 2104–2107. <https://doi.org/10.7498/aps.62.069203>
- Sugiyono. (2007). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi, Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (ke-26)*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS>.
- Sunyoto, D. (2011). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS>.
- Suryo. (2016). Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Parameter*, 2(001TB), 4.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: percetakan pertama Kharisma Putra.
- Syahdan, F. (2017). *Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja*. 5(1), 1–10.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, 173–178. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>

CURICULUM VITAE



Nama : V
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 12 Agustus 1997
Status : Belum Menikah
Agama : Buddha
E-mail : wenyferonica12@gmail.com
Alamat : Km. 16 uban
Pekerjaan : Belum bekerja
Pendidikan : - SD Negeri 004 Toapaya
: - SMP Negeri 7 Tanjungpinang
: - SMK Indrasakti Tanjungpinang
: - STIE Pembangunan Tanjungpinang