

Pengaruh Gender Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar

Al Aidi Putrawani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Tunas Pembangunan
alaidilputrawani@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gender dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatus sipil negara (ASN) pada Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar. Menggunakan informasi dasar didapati kuesioner dengan memakai teknik sampling random. Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN/pegawai tetap BBPK Makassar sebanyak 76 pegawai dan 76 responden. Teknik Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik whole sampling atau sampel impregnasi. Dari hasil uji, tampak bahwa hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel jenis kelamin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan hipotesis kedua bahwa variabel lama kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Dampak kecil pada produktivitas karyawan.

Kata kunci : Gender, Masa kerja, Produktifitas

Abstract : This study aims to measure the effect of gender and years of service on employee productivity. The population in this study were all employees of the state civil apparatus (ASN) at the Makassar Health Training Center (BBPK). Using basic information obtained by questionnaire using random sampling technique. The population of this study were all civil servants/permanent employees of BBPK Makassar, consisting of 76 employees and 76 respondents. The technique for determining the number of samples uses the whole sampling technique or sample impregnation. From the test results, it appears that the first hypothesis states that the variable gender has a negative and not significant effect on employee productivity, and the second hypothesis is that the length of service variable has a negative and not significant effect. Little impact on employee productivity.

Keywords: Gender, Working Period, Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas memegang peranan penting dalam perusahaan. Karyawan perusahaan sendiri berperan besar dalam menciptakan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil berbagai penelitian yang telah diamati sebelumnya, ditemukan bahwa usia dan jenis kelamin dalam hal ini adalah karyawan yang usianya masih produktif sehingga produktivitas perusahaan tinggi. Namun, produktivitas laki-laki yang bekerja di perusahaan pertanian lebih tinggi daripada perempuan. Yang paling penting dan tidak kalah pentingnya adalah faktor biografis karyawan yang berkaitan dengan faktor individu masing-masing karyawan seperti jenis kelamin, usia, agama, status perkawinan, dan tingkat pendidikan (Rury Arnesti, 2016).

Secara global atau secara umum produktivitas dapat dikatakan sebagai hasil dari suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dengan segala sumberdaya yang menciptakan sesuatu yang dapat dicapai. Produktifitas bekerja di suatu negara atau perusahaan berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan sumberdaya manusia di bidang ini. Menurut (Ika Ramadhani & Suyanto, 2020) bahwa produktivitas adalah ukuran seberapa baik sumberdaya dikelola dan digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sinungan dalam Busro, 2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan

seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Whitmore mengatakan dalam Sedarmayanti (2017) bahwa "produktivitas adalah ukuran penggunaan sumberdaya organisasi dan biasanya dinyatakan dalam penggunaan sumberdaya dalam kaitannya dengan sumberdaya yang digunakan."

Cara pertama terkait dengan pencapaian Kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua terkait dengan upaya perbandingan, masukan, masukan untuk penggunaannya, dan cara Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melakukan pekerjaannya, kutipan Malayu SP Hasibuan (2017) menunjukkan bahwa lebih sederhana pentingnya perbandingan ilmiah adalah jumlah total yang diproduksi dan jumlah output sumber.

Salah satu produktivitas. Populasi yang dimaksud di sini adalah jumlah angkatan kerja, meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan usia. model kependudukan yaitu jenis kelamin dan kedudukan sangat menarik dalam perubahan sosial ekonomi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja tidak terlepas dari latar belakang dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pertumbuhan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan sendiri berperan besar dalam menciptakan produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil berbagai penelitian yang telah diamati sebelumnya, ditemukan bahwa usia dan jenis kelamin (dalam hal ini jenis kelamin) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Balai Besar Pendidikan Kesehatan (BBPK) merupakan pusat rujukan untuk membangun tenaga kesehatan dan masyarakat yang sehat, mandiri dan setara. (Sesuai Renstra Kementerian Kesehatan 2015). Balai Besar Pelatihan Kesehatan (BBPK) Makassar, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan (BPPSDM), sebaiknya menghubungi Kepmens saat merencanakan kegiatan pengembangan program pelatihan.

Fenomena hubungan Aspek (gender dan status) di Balai Latihan Kerja (BBPK) Makassar menarik karena, seperti kita ketahui, perempuan dianggap kurang efektif di tempat kerja akibat tren ini. Bahwa wanita mengalami stres dengan cepat. Dibandingkan dengan laki-laki, konsentrasi wanita bekerja (wanita karir) terbagi ketika dia harus menjalankan dua peran ibu rumah tangga dan pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan desain transversal. Pendekatan transversal adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data secara serentak selama berbulan (Sugiono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah Balai Latihan Kerja Kesehatan (BBPK) Makassar seluruh pegawai yang berjumlah 76 pegawai. Data dipakai adalah data yang berkualitas tinggi. Data kualitatif adalah informasi yang berupa kata-kata, bagan, dan gambar. Data kualitatif untuk penelitian ini meliputi nama dan alamat subjek penelitian (Sugiyono 2019). Menurut Sugiono (2019), sumber informasi ini adalah yang utama.

Cara pengambilan dipakai yakni sains adalah dengan mengajukan pertanyaan atau menjawab pertanyaan oleh peneliti. Sugiono (2011) Menurut Sugiono (2019), survei adalah metode pengabungan data yang biasanya dilakukan dengan bertanya dan menjawab pertanyaan tertulis dari responden. Jika semua bahan dipertimbangkan dalam kasus penelitian, penting bahwa kuesioner digunakan dalam penelitian kuantitatif dan pertanyaan yang salah atau kecil menjadi kesalahan dan perangkat peneliti (Ghozali, 2012).

PEMBAHASAN

Uji Realibilitas

Tabel 1.
 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------|------------------|------------|
| Gender (x1) | 0,793 | Realible |
| Masa kerja (x2) | 0,860 | Realible |
| Produktivitas kerja (y) | 0,797 | Realible |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Gender (X1) memiliki nilai Cronbach's alpha $0.793 > 0.60$, dan variabel Masa Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha $0.860 > 0.60$ serta Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha $0.797 > 0.60$. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar realibilitas.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 76 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .46326122 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .098 |
| | Positive | .098 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .098 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .070 ^c |

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, yaitu residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari $> 0,05$.

Hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikan One Sample Kolmogorov sebesar $0,098 > 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Heterokedisitas

Menurut Ghozali (2012) uji heterosdastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 3.
 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Coefficients

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .691 | .258 | | 2.676 | .009 |
| Gender | -.062 | .101 | | -.608 | .545 |
| | | | -.106 | | |
| Masa kerja | -.025 | .089 | -.049 | -.285 | .777 |

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan variabel Gender memiliki nilai sig 0,545 > 0,05, dan variabel Masa Kerja memiliki nilai sig 0,777 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang di uji tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients

| Model | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .050 | | |
| Gender | .406 | .445 | 2,247 |
| Masa kerja | .422 | .445 | 2,247 |

Berdasarkan hasil tabel diatas untuk variabel Gender dengan nilai tolerance yaitu 0.445 > 0.10 dan nilai VIF 2.247 < 10.00, sedangkan untuk variabel Masa Kerja dengan nilai tolerance 0.445 > 0.10 dan nilai VIF 2.247 < 10.00. Maka dapat di simpulkan bahwamodel regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.
 Hasil Analisis Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.620 | .434 | | 8.343 | .000 |
| Gender | .142 | .170 | .146 | .836 | .406 |
| Masa Kerja | .121 | .150 | -.141 | -.807 | .422 |

$$Y = 3.620 + 0.142X_1 + 0.121X_2 + 0.434$$

- a. Angka konstanta sebesar 3.620 menyatakan jika Produktivitas akan tetap konstan 3.620 apabila nilai Gender dan Masa kerja menunjukkan 0.
- b. Koefisien Gender senilai 0,142 artinya apabila Gender ada maka Produktivitas Kerja pegawai menjadi lebih baik.
- c. Koefisien Masa Kerja sebesar 0,121 artinya apabila Masa Kerja seorang pegawai begitu lama akan meningkatkan produktivitas kerja menjadi lebih efektif dan efisien diatas Variabel Gender menunjukkan t-hitung senilai 0,836 s nilai t-tabel = 1,9930, signifikansi 0,406 > 0,05 sehingga Gender berpengaruh negatif dan Produksi Lapangan Kerja Tidak Disengaja
- d. Variabel Waktu Kerja untuk t-hitung = -0,807 dan t-tabel = 1,9930, dan signifikansi 0,422 > 0,05 yang artinya variabel Waktu Kerja berpengaruh negatif terhadap Produktivitas. Sedang bekerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Change Statistics | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------|-----|
| | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | .102 ^a | .011 | .011 | .387 | 2 |

Berdasarkan table 5.19 diatas terlihat koefisien determinasi korelasi (R) sebesar 0.102 yang berarti ada hubungan sebesar 0.102 antara variabel independen (gender dan masa kerja terhadap produktivitas kerja). Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara gender dan masa kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai hubungan yang kuat.

Interprestasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gender (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gender tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Analisis uji-t untuk variabel Gender, nilai t hitungnya sebesar 0,836, sementara itu nilai t tabel sebesar 1,9930 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,406 > 0,05 maka individual Gender berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis pertama. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakih, M. (2016), Nurdiani AJeng, (2011), Widyastuti, dkk (2011).

b. Pengaruh Masa Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Pr oduktivitas Kerja. Analisis uji-t untuk variabel Masa Kerja, nilai t hitungnya sebesar -807, sementara itu nilai t tabel sebesar 1,9930 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,422 < 0,05 maka individual Masa Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis kedua. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan hasil kajian dari Aprilianti, S. (2017), Hermanto, B. (2012).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat di simpulkan bahwa Gender (X1) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Artinya pria dan wanita memiliki kemampuan yang

sama dalam produktivitas pekerjaan. Dari hasil analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Masa Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Produktivitas (Y). Artinya perbedaan masa kerja pegawai hanya berbeda setahun sehingga skill yang diperoleh hampir sama

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muhammad (2018) . pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kineja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara di Bnadung. Jurnal ekonomi bisnis Universitas Pasundan. 5-62.
- Aprilianti, S. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja (studi kasus: PT. Oasis Water International cabang Palembang). Jurnal sistem dan manajemen industry, 2017, 1.2: 68-72
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Fakih, M. (2016). Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS.23 (Edisi 8) cetakan VIII. Semarang: Universitas Deponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). Organisasi Dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermanto, B. (2012). Pengaruh prestasi trainin, motivasi dan masa kerja teknisi terhadap produktivitas teknisi di bengkel Yogyakarta, solo, dan Semarang. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ika Ramadhani, Sri Lestari Prasilowati, Suyanto (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di Pt Super Steel Karawang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol 17 No.1
- Kasmir.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurdiani AJeng, (2011). Pengaruh Gender dan tekanan ketaatan terhadap audit judgment, komplementasi tugas sebagai variabel moderating. Jurnal ekonomi S1 Universitas diponegoro. 8-70.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widyastuti, T., Setiawan, Margono., dkk (2011). Analisis pengaruh gender, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas sekolah dasar negeri di kabupaten diduarjo. Jurnal aplikasi manajemen, 9(3), 970-979
- Yendrawati, R., Mukti, D.k , (2015). Pengaruh gender, pengalaman auditor, kompleksitas tugas, tekanan ketaatan, kemampuan kerja dan pengetahuan auditor terhadap audit judgement. Asian Journal of Innovation and Enterpreneurship, 4.01: 1-8.