

SKRIPSI

**PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KATINGAN TIMBER CELEBES
MAKASSAR**

**RESKY ANANDA
NIM: 1661201212**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. KATINGAN TIMBER CELEBES
MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**RESKY ANANDA
NIM: 1661201212**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KATINGAN TIMBER CELEBES MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

RESKY ANANDA
1661201212

Telah diperiksa dan setuju untuk diseminarkan

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dahlan, S.E., M.M.

Nur Asia Hamid, S.E., M.M.



Maros, 25 juli 2020
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,

Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN : 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Resky Ananda

NIM : 1661201212

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KATINGAN TIMBER CELEBES MAKASSAR

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkan di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya Ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 08 Agustus 2020

Yang menyatakan

Resky Ananda

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar” dan tak lupa kita kirimkan salam dan salawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabat, dan umat islam hingga akhir zaman.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis menghanturkan penghargaan dan terima kasih kepada Bapak Dr.Dahlan, S.E.,M.M., selaku Pembimbing I dan Ibu Nur Asia Hamid, S.E.,M.M., selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya serta dengan penuh kesabaran dan ketulusan dalam membimbing penulis sejak penyusunan proposal hingga penyelesaian skripsi ini. Selain itu,penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Drs. H. Muh. Ikram Idrus Nurdin, M. Si, selaku Ketua Yayasan Universitas Muslim Maros.

2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph. D, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
4. Dr. Dahlan, S. E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
5. Ibu Nurlaela, S. E., M.M, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muslim Maros.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros yang telah berjasa menuangkan dan mengamalkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh staf kampus atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
8. Bapak Pimpinan PT. Katingan Timber Celebes Makassar serta seluruh karyawannya.
9. Keluarga tercinta yang telah member dukungan dan kasih sayangnya serta do'a untuk kesuksesan penulis.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada orang tua tercinta Bapak Drs. Sawaluddin dan Ibu Nirwana, S.Pd.I yang penuh kasih sayang dan kesabaran dalam membesarkan serta mendidik saya hingga dapat menempuh pendidikan yang layak, semoga selalu diberi kesehatan dan dalam lindungan Allah SWT.

Harapan penulis, semoga segala bantuan, petunjuk, dorongan, dan pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak sehingga selesainya skripsi ini dapat bernilai ibadah dan memperoleh pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT, amin.

Maros, 22 Juli 2020

Resky Ananda

ABSTRAK

Resky Ananda. 2020. *Pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar* (dibimbing oleh Dahlan dan Nur Asia Hamid),

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Sementara data kuantitatif data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar dengan mengambil per *shift* pada bagian divisi produksi perusahaan yang berjumlah 110 karyawan dengan menghitung ukuran sampel menggunakan rumus slovin, dapat diambil sampel sebanyak 86 responden.

Metode analisis yang digunakan yaitu; uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, uji normalitas, uji linieritas, uji statistik t, uji koefisien korelasi, dan uji koefisien determinasi. Metode penelitian diolah menggunakan program *IBM SPSS Versi 25*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesetaraan gender berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil uji t (parsial), kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja yaitu nilai t_{hitung} 2.250 dan t_{tabel} 1.663, dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.663 dan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.250 > 1.663$, ini berarti hipotesis diterima.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, dan Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
B. Kesetaraan Gender.....	9
C. Produktivitas Kerja	16
D. Penelitian Terdahulu.....	24
E. Kerangka Pikir.....	26
F. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN.....	28
A. Tempat dan Waktu	28
B. Jenis dan Sumber Data	28
C. Teknik Pengumpulan Data.....	30
D. Populasi dan sampel.....	31
E. Metode Analisis Data	33
F. Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	39
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	39
B. Visi dan Misi Perusahaan	43
C. Struktur Organisasi	43
D. Sumber Daya Manusia	45
E. Uraian Tugas Masing-Masing Unit Bagian Produksi.....	46

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
B. Deskripsi Variabel	60
C. Metode Analisis Data	64
D. Pembahasan	72
BAB VI. PENUTUP.....	75
A. Simpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu 25
2.	Jawaban Pertanyaan..... 37
3.	Kategori Skala 38
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 58
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 59
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 59
8.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesetaraan Gender 60
9.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja..... 62
10.	Uji Validitas Variabel Kesetaraan Gender 64
11.	Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja 65
12.	Uji Reliabilitas Variabel..... 65
13.	Uji Regresi Sederhana 66
14.	Uji Normalitas Kesetaraan Gender 67
15.	Uji Normalitas Produktivitas Kerja 68
16.	Uji Linieritas..... 69
17.	Uji Statistik t..... 70
18.	Uji Koefisien Korelasi..... 70
19.	Kategori Skala 71
20.	Uji Koefisien Determinasi 71

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka pikir.....	26
2. Struktur perusahaan	45

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner penelitian	81
2. Analisis karakteristik responden	84
3. Hasil kuesioner	85
4. Hasil uji SPSS	91

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman perbedaan gender sudah bukan lagi suatu permasalahan yang serius, dimana dalam konsep gender mengemukakan bahwa perbedaan antara laki-laki dengan perempuan berdasarkan konstruksi secara sosial maupun budaya. Perilaku yang menjadi identitas baik laki-laki maupun perempuan dibentuk melalui proses sosial dan budaya yang telah diperkenalkan sejak lahir. Seorang laki-laki ditunjukkan dengan karakter yang gagah berani, kuat, tangguh, pantang menyerah, egois, dan berpikir rasional atau masuk akal, sedangkan seorang perempuan ditunjukkan dengan karakter atau sifatnya yang lembut, rendah hati, anggun, suka mengalah, keibuan, dan dapat memahami kondisi orang lain yang ada di sekitarnya.

Sesungguhnya perbedaan gender tidak akan menjadi suatu masalah apabila dalam perbedaan tersebut tidak melahirkan ketidakadilan gender, karena suatu kultur sosial budaya yang ada menempatkan kaum perempuan pada kelas kedua dan didominasi oleh kaum laki-laki, misalnya dalam mengambil suatu keputusan dalam urusan rumah tangga, organisasi, maupun politik. Partisipasi perempuan dalam pengambilan suatu keputusan masih relatif rendah, dengan perkembangan zaman beberapa peran yang diletakkan pada laki-laki dan perempuan telah dipertukarkan, dibuktikan dengan cukup banyaknya kaum perempuan yang berani memasuki area di sektor publik. Tidak jarang pula para laki-

laki mengerjakan suatu pekerjaan para perempuan di sektor domestik, dengan demikian masyarakat akan memperjuangkan kesetaraan gender yang merupakan salah satu hak asasi kita sebagai manusia, hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa ketakutan dan bebas menentukan pilihan hidup bukan hanya diperuntukkan bagi para laki-laki, perempuan pun mempunyai hak yang sama pada hakikatnya. Kurangnya pemahaman tentang pengertian gender menjadi salah satu penyebab dalam pertentangan menerima suatu analisis gender disuatu persoalan ketidakadilan. Gender merupakan perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku (Rahmawati, 2004: 19).

Gender tidak bersifat biologis, melainkan dikonstruksikan secara sosial dikarenakan gender tidak dibawa sejak seseorang lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi, oleh sebab itu gender dapat berubah. Kesetaraan gender berkaitan juga dengan keadilan gender. Keadilan gender merupakan proses dan perlakuan adil terhadap laki-laki dan perempuan, sebagaimana ditegaskan oleh (ILO, 2000) bahwa keadilan gender sebagai keadilan perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki berdasarkan kebutuhannya masing-masing, mencakup perlakuan yang sama atau perlakuan yang berbeda tapi dianggap setara dalam hal hak, keuntungan, kewajiban, dan kesempatan, sehingga keadaan laki-laki dan perempuan disejajarkan sama memperoleh hak sebagai manusia dan mendapat perlakuan adil dan sama-sama berperan aktif dalam

pembangunan, politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan, maka hal tersebut dapat mencapai terwujudnya kesetaraan gender.

Beberapa perusahaan meyakini bahwa kesetaraan gender di lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas, meski masih banyak terdapat sejumlah tantangan seperti budaya yang telah mendarah daging. Perusahaan mempunyai tujuan untuk mengembangkan usaha dan menghasilkan laba, sehingga produktivitas kerja para karyawan sangat penting sebagai alat ukur suatu keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam suatu perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan apabila kesetaraan gender dalam perusahaan tersebut mendapatkan perlakuan yang setara dan tidak di diskriminasi berdasarkan identitas gender mereka yang bersifat kodrati.

Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan, karena sumber daya manusia merupakan harta yang sangat berharga dan elemen yang paling strategi dalam suatu organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia, oleh Karena itu tenaga kerja adalah salah satu faktor penting dalam mengukur produktivitas kerja karyawan, dengan adanya kesetaraan gender dalam perusahaan perempuan dan laki-laki menikmati status yang

setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya (Siagian, 2002). Penerapan kesetaraan gender akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dan tidak ada lagi diskriminasi karyawan, baik antara karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan.

Pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan *plywood* atau tripleks, terkait dengan masalah mengenai kesetaraan gender yang dimana pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar memiliki mayoritas tenaga kerja perempuan pada bagian produksi. Upaya dalam membawa kesetaraan gender di tempat kerja dapat memberikan kesempatan yang sama bagi semua orang terlepas dari jenis kelamin dan latar belakang, utamanya untuk mendapatkan pengetahuan serta pertumbuhan karier. Perusahaan dengan jumlah gender yang beragam cenderung lebih banyak mendapatkan profit untuk perusahaan.

Terwujudnya kesetaraan gender dalam suatu perusahaan akan berdampak baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dengan diterapkannya kesetaraan gender, maka karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan memiliki kebebasan dalam memilih peluang-peluang yang diinginkan tanpa ada tekanan dari pihak lain, serta dengan diterapkannya kesetaraan gender maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, karena semangat kerja karyawan dalam suatu

perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh signifikan antara kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran, bahan acuan, serta dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, penerapan kesetaraan gender dalam perusahaan dan pengolahan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pembaca tentang pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Katingan Timber Celebes Makassar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2002: 10). Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen antara lain; *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009: 6).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rivai, 2005: 1). Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan para karyawan dalam perusahaan, membuat pekerja, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan

memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010: 4).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prabu Mangkunegara, 2001: 2). Sedangkan menurut Yuli (2005: 15) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dimana mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur-unsur sumber daya manusia itu sendiri dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

B. Kesetaraan Gender

1. Definisi Gender

Gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, misalnya perempuan dikenal dengan lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sementara laki-laki dianggap : kuat, rasional, jantan, perkasa (Sembiring, 2008). Gender dalam ilmu sosial diartikan sebagai polarelasi laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing (Zainuddin, 2006: 1).

Istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks (jenis kelamin) mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, sedangkan gender mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang laki-laki dan perempuan.

Gender merujuk pada karakteristik dan ciri-ciri sosial yang diasosiasikan pada laki-laki dan perempuan (Santrock, 2003: 365). Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural (Fakih, 2006: 71).

Gender adalah konsep kultural yang digunakan untuk memberi identifikasi perbedaan dalam hal peran, perilaku dan lain-lain antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di dalam masyarakat yang didasarkan pada rekayasa sosial (Umar, 2001).

Gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku (Tong, 2004: 41). Pembahasan selanjutnya gender yaitu suatu konsep *cultural* yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara laki-laki dan perempuan baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya (Tong, 2004: 42).

Gender adalah perbedaan peran, status, pembagian kerja yang dibuat oleh masyarakat berdasarkan jenis kelamin (Simatauw: 2001). Sedangkan Baron (2000: 188) mengemukakan bahwa gender merupakan sebagian dari konsep diri yang melibatkan identifikasi individu sebagai seorang laki-laki atau perempuan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian gender dapat diambil kesimpulan bahwa gender merupakan seperangkat sikap, peran, tanggung jawab, fungsi, hak, dan perilaku yang melekat baik pada diri laki-laki maupun pada diri perempuan akibat bentukan budaya atau lingkungan masyarakat tempat manusia itu tumbuh dan dibesarkan. Artinya perbedaan sifat, sikap dan perilaku yang dianggap khas baik itu pada perempuan atau khas pada laki-laki, terutama merupakan hasil belajar seseorang melalui suatu proses sosialisasi yang panjang di lingkungan masyarakat tempat seseorang tumbuh dan dibesarkan.

2. Definisi Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender (*gender equity*) adalah suatu proses yang ditempuh untuk menghantarkan laki-laki dan perempuan secara dinamis

untuk memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam aktivitas kehidupan baik dalam keluarga, masyarakat maupun berbangsa dan bernegara, untuk itu diperlukan upaya dalam memperbaiki kondisi secara kualitas maupun kemampuan bagi kelompok yang tertinggal baik perempuan maupun laki-laki melalui *affirmative action* (Mufidah, 2012: 9).

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam pembangunan. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam Pengarustamaan Gender di Parlemen, Studi terhadap DPR dan DPD (Soejipto, 2010: 86).

Kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, seimbang dan harmonis. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal (Kementrian Pemberdayaan Perempuan, 2004).

Beberapa pendapat mengenai pengertian kesetaraan gender tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kesetaraan gender harus didukung oleh semua elemen masyarakat serta mampu memberikan

pemahaman dan pengetahuan tentang kesetaraan gender kepada masyarakat. Laki-laki dan perempuan harus diberikan porsi yang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan mengacu pada kesetaraan antara hak, tanggung jawab, kesempatan, perlakuan dan penilaian baik itu di tempat kerja, sekolah, instansi dan lainnya, sehingga posisi ataupun jabatan publik tidak harus didominasi oleh laki-laki tetapi perempuan harus diberikan ruang yang sama.

3. Teori Kesetaraan Gender

Terdapat beberapa aliran teori yang menjelaskan kesetaraan dan keadilan gender, yaitu: teori *nurture*, teori *nature* dan keseimbangan, teori tersebut yang dikenal dengan teori *equilibrium* (Sasongko, 2009). Berikut penjelasan ketiga teori kesetaraan gender tersebut:

a. Teori *Nurture*

Menurut teori *nurture* adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki-laki dalam perbedaan kelas. Laki-laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

b. Teori *Nature*

Menurut teori *nature* adanya perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa diantara kedua jenis kelamin memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada juga yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat dan alaminya.

c. Teori *Equilibrium*

Disamping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (*equilibrium*) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.

4. Pengarus Utamaan Gender (PUG)

Pengarus utamaan gender (PUG) dalam setiap tahap pembangunan terutama dalam proses perencanaan dan perumusan kebijakan sangat diperlukan. Hal ini dimaksudkan agar kepentingan perempuan dan laki-laki dapat tertampung, sehingga keduanya dapat menikmati hasil pembangunan secara berimbang. PUG bertujuan agar perempuan memiliki kesempatan dan akses terhadap proses serta dalam hasil pembangunan. Di Indonesia terdapat beberapa perangkat hukum

yang mengatur mengenai PUG sebagai strategi untuk mengintegrasikan perpektif gender dalam perencanaan pembangunan. Secara spesifik pengaturan mengenai PUG dituangkan dalam Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, dikeluarkannya Inpres ini menjadi tonggak awal pelaksanaan PUG secara signifikan.

Pengarus Utamaan Gender (PUG) sebagai salah satu strategi untuk memasukkan isu dan pengalaman perempuan dan laki-laki ke dalam satu dimensi yang integral dalam rancangan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program dalam setiap bidang agar perempuan dan laki-laki mendapat manfaat yang sama (Soejipto, 2010: 48).

a. Tujuan Pengarus Utamaan Gender (PUG) adalah memastikan apakah perempuan dan laki-laki, antara lain:

- 1) Memperoleh akses yang sama kepada sumber daya pembangunan.
- 2) Berpartisipasi yang sama dalam proses pembangunan termasuk proses pengambilan keputusan.
- 3) Mempunyai kontrol yang sama atas sumber daya pembangunan.
- 4) Memperoleh manfaat yang sama dari hasil pembangunan.

5. Indikator Kesetaraan Gender

Laki-laki dan perempuan memiliki dan mendapatkan penghargaan yang setara sebagai manusia di dalam berbagai segala aspek kehidupan dan sama-sama mendapatkan akses, dapat berpartisipasi dan memiliki

kontrol serta mendapatkan manfaat dari intervensi pembangunan. Gender lebih dari sekedar perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya (Nasaruddin Umar, 2010). Adapun indikator-indikator kesetaraan gender adalah sebagai berikut:

a. Akses

Kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada sumber daya pembangunan. Contoh; memberikan kesempatan yang sama memperoleh informasi pendidikan dan kesempatan untuk meningkatkan karir bagi karyawan laki-laki dan perempuan.

b. Partisipasi

Perempuan dan laki-laki berpartisipasi sama dalam proses pengambilan keputusan. Contoh; memberikan peluang yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk ikut serta dalam menentukan pilihan pendidikan di dalam rumah tangga, melibatkan calon pemimpin divisi perusahaan struktural baik dari karyawan laki-laki maupun perempuan yang berkompetensi dan memenuhi syarat *"Fit an Proper Test"* secara objektif dan transparan.

c. Kontrol

Perempuan dan laki-laki mempunyai kekuasaan yang sama pada sumber daya pembangunan. Contoh; memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam penguasaan terhadap sumberdaya dan mempunyai kontrol yang mandiri dalam menentukan apakah karyawan mau meningkatkan jabatan

struktural menuju jenjang yang lebih tinggi serta karyawan laki-laki dan karyawan perempuan diberi gaji yang setara sesuai dengan yang dikerjakannya.

d. Manfaat

Pembangunan harus mempunyai manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Contoh; program pendidikan dan pelatihan harus memberikan manfaat yang sama bagi para karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Produktivitas Kerja

1. Definisi produktivitas kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik memungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Hasibuan, 2003). Sedangkan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 156).

Produktivitas mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk

selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang, dapat kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Efisiensi adalah hal untuk membandingkan penggunaan masukan yang di rencanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya digunakan. Jika masukan yang digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, begitu sebaliknya jika masukan yang digunakan semakin kecil penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin rendah. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target bisa tercapai (Maurits, 2010).

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*), perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Lebih sederhana maka produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung (Budiono, 2003: 263).

Sinungan (2003: 16) mengemukakan pengertian produktivitas sebagai berikut:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari

pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Sedarmayanti, 2009: 65). Sedangkan Malayu S. P. Hasibuan (2007: 76) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *outputnya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dan menghasilkan output yang optimal kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 2002: 13). Sedangkan Sunyoto Danang (2012: 203) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu (Almigo, 2004).

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian produktivitas kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan

kemampuan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia sehingga mampu menghasilkan keluaran yang maksimal.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2004), diantaranya yaitu:

- a. Motivasi: merupakan kesediaan dan kesungguhan karyawan untuk bergerak mencapai tujuan perusahaan yang bangkit dari dalam diri sendiri maupun lingkungan.
- b. Pendidikan: pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang lebih baik, dengan demikian pendidikan ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Keterampilan: banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui *training*, kursus-kursus.
- d. Sikap etika kerja: sikap seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang dalam kelompok tersebut atau kelompok lain.
- e. Tingkat penghasilan: Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin besar prestasi kerja karyawan semakin tinggi upahnya.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor meliputi; pendidikan, motivasi, keterampilan, sikap, etika kerja, tingkat penghasilan dan teknologi.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah), sedangkan berdasarkan nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas (Tutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 162).

Pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda (Sinungan, 2003: 23), antara lain:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik dengan memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Menyusun berbagai perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu, yaitu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan

pimpinan. Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing dari hasil kerja para karyawan.

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013: 164), antara lain:

- a. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitas.
- b. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- e. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- f. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

g. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

Beberapa penjelasan tersebut, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting serta perlu diperhatikan lagi dengan seksama sehingga dapat di terapkan dengan efektif.

5. Indikator Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang di gunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, mutu dan ketepatan waktu (Simamora, 2004: 612).

Mengukur suatu produktivitas kerja diperlukan indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

d. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dan persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

D . Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang pernah dilakukan. Berkenan dengan penelitian yang pernah dilakukan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

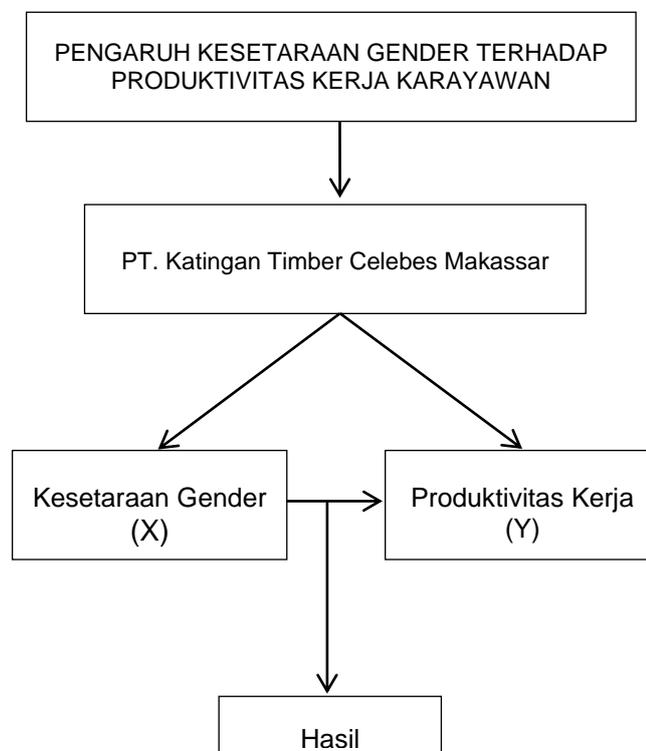
No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Nurul Fatimah (2017)	Analisis Pengaruh Gender dan status ekonomi terhadap persepsi etis mahasiswa (Studi Empiris di IAIN Surakarta)	1. Gender (X1) Status Ekonomi (X2) 2. Persepsi Etis (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender berpengaruh positif terhadap persepsi etis mahasiswa dengan nilai parameter 0,096.
2	Tawakkal Nursin (2015)	Model sinergi pengarusutamaan gender dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan pendidikan di desa Pabiringa dan Biringkassi di Kabupaten Jeneponto dan desa Tompobalang di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan	Pengarusutamaan Gender (X) Keadilan dan kesetaraan pendidikan	Partisipasi siswa perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki, siswa laki-laki yang putus sekolah secara kuantitas lebih banyak dari pada perempuan, siswa perempuan lebih berprestasi dari pada laki-laki dan pekerjaan domestik rumah tangga lebih didominasi oleh perempuan
3	Vidi Primadhan ia (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka	Kuantitatif, Analisis regresi linier, Uji F, Uji t	Hasil uji regresi yang sederhana terbukti signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Otsuka Indonesia Jakarta

E. Kerangka Pikir

Menambah produktivitas kerja karyawan dalam suatu instansi/perusahaan, maka diperlukan kesetaraan gender yang bertujuan untuk menambah tingkat produktivitas dalam bekerja.

Peningkatan produktivitas kerja perlu diupayakan karena mempunyai banyak manfaat, baik secara makro maupun mikro, termasuk perbaikan kondisi kerja seperti jam kerja.

Berdasarkan uraian tersebut adapun skema kerangka fikir mengenai pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar dapat dilihat pada bagan :



Gambar 1. Kerangka pikir

F . Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2012).

Berdasarkan teori dan latar belakang serta rumusan masalah maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian ini adalah kesetaraan gender berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Katingan Timber Celebes Makassar yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan *plywood* dimana produk yang dihasilkan yakni kayu lapis, yang berlokasi di kawasan industri kima Jl. Prof Dr. Ir Sutami, yang terletak tepat di tengah kota Makassar yang merupakan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung selama 6 (enam) bulan yakni bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dibagi menjadi dua bagian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif (Sugiyono, 2015) :

a. Data Kualitatif

Data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat objek penelitian.

b. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bersedia menjadi responden dan bersedia mengisi kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2015):

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber utama. Data primer yang peneliti kumpulkan diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

b. Data Sekunder

Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yang peneliti kumpulkan dari perusahaan adalah data yang diolah dan diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis karyawan yang relevan dengan penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pengamatan (Observasi)

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu; wawancara dan kusioner. Kusioner dipakai dengan maksud untuk memperoleh data primer yang valid dan handal (Sugiyono, 2012: 145).

2. Wawancara (*Interview*)

Teknik pengumpulan dengan melakukan tanya jawab langsung dengan responden. Wawancara dilakukan untuk mendalami informasi yang diperoleh dari kusioner dan dokumentasi yang belum cukup memadai informasinya. Teknik ini juga bertujuan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2012: 137).

3. Kusioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kusioner yang dibagiakan dalam penelitian yaitu beberapa pernyataan tertulis yang akan disebar kepada karyawan baik laki-laki maupun perempuan (Sugiyono, 2012: 142).

4. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari literatur, buku-buku, catatan-catatan, dan sumber bacaan lain berupa tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen terhadap pengambilan keputusan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Augusty Ferdinand, 2006 : 223). Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar dengan mengambil per *shift* pada bagian divisi produksi perusahaan yang berjumlah 110 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah pengambilan jumlah responden menggunakan rumus *slovin* (Riduwan, 2005), dengan persentase kelonggaran ketidak telitian adalah sebesar 5%, dengan demikian jumlah sampel diambil dari sebagian populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan pada Perusahaan PT. Katingan Timber Celebes Makassar pada divisi produksi.

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan. Umumnya dalam penelitian ini tingkat signifikansi ditentukan sebesar 95% atau 0,05.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dengan menggunakan rumus *Slovin*, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2}$$

$$= 86,2745 \text{ atau } 86 \text{ orang responden (sampel)}$$

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Katingan Timber Celebes Makassar dengan mengambil per *shift* pada bagian divisi produksi perusahaan yang berjumlah 110 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *Slovin* sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel.

Jadi dari anggota populasi yang telah dihitung dengan rumus *slovin* tersebut dapat diambil sampel sebanyak 86 orang responden, dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berupa data kuesioner yang telah diisi oleh responden terpilih dari seluruh sampel yang

ditetapkan. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar pada bagian divisi produksi.

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka untuk membuktikan bahwa kesetaraan gender berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar, digunakan metode analisis:

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang *valid* atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki validitas yang rendah (Suharsimi, 2006).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut, untuk melakukan suatu uji validitas dapat menggunakan program SPSS, dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan sebagai suatu alat pengukur yang dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh tersebut *relative* konsisten, maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut *reliable*. Realibilitas merupakan indikator tingkat

keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morrison, 2012: 99).

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah *instrument* yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), diatas 0,8 (baik). Pengukuran reliabilitas mutlak dilakukan karena jika *instrument* yang digunakan sudah tidak *valid* dan *reliable* maka dipastikan hasil penelitiannya pun tidak akan *valid* dan *reliable* (Sugiyono, 2007: 137).

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012: 270). Metode regresi sederhana dapat dilihat pada rumus, sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependen/dipengaruhi) =produktivitas kerja

X : Variabel bebas (independen/mempengaruhi) = kesetaraan gender

a : Konstan

b : Koefisien regresi/slop (kemiringan garis regresi)

4. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sebaiknya digunakan uji normalitas, karena belum tentu data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian.

5. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis yang akan digunakan. Apabila dari hasil uji linieritas didapatkan kesimpulan bahwa distribusi data linear, maka penelitian diselesaikan dengan teknik analisis linear, namun apabila distribusi data tidak linear, maka peneliti diselesaikan dengan teknik non-linear (Winarsunu, 2010 : 180).

6. Uji Statistik t

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen secara digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji tingkat signifikan 0,05 (Imam Ghozali, 2009). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai propabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terikat.
- b. jika nilai propabilitas lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen terikat.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, artinya semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiono, 2013: 260).

8. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data secara umum, baik data-data yang disajikan dalam bentuk tabel, diagram, grafik berguna untuk mempermudah memahami data-data yang disajikan. Analisis deskriptif adalah menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau untuk keperluan analisis kuantitatif (Sugiono, 2013: 206), adapun skor pengukuran dengan skala *likert* dalam penelitian ini:

Tabel 2. Jawaban Pernyataan

No	Jawaban Pernyataan	Skor	
		Pernyataan (+)	Pernyataan (-)
1	Sangat setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2013: 136), kategori skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3. Kategori Skala

No	Kategori	Skala
1	Sangat rendah	0.0000-0.1335
2	Rendah	0.1336-0.2671
3	Sedang	0.2672-0.4006
4	Tinggi	0.4007-0.5342
5	Sangat Tinggi	0.5343-0.6677

Keterangan:

- a. Indeks Minimum :1
- b. Indeks Maksimum :5
- c. Interval : $5-1 = 4$
- d. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

F. Definisi Operasional

1. Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender merupakan kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara serta memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, dimana seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Katingan Timber Celebes

PT. Katingan Timber Celebes (dahulu PT. Katingan Timber Company) didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing (PMA) yang pemodalannya merupakan *joint venture* antara PT. Sarvha Ana (Swasta Indonesia) dengan Mitsui Overseas Forestry Development Co. Ltd. (Swasta Jepang) berdasarkan akta notaris Kartini Mulyadi, SH. No. 11 tanggal 4 September 1973. Setelah memperoleh pengesahan akta pendirian oleh Menteri Kehakiman No. YA.5/402/20, tanggal 25 Oktober 1973 yang termuat dalam berita Negara RI pada tanggal 21 Desember 1973, maka perusahaan ini secara resmi berdiri sebagai perusahaan berbadan hukum yang bergerak dibidang pengusahaan hutan dan penjualan hasil hutan (logging).

Pada awal berdirinya perusahaan ini, memiliki modal dasar sebesar US \$1.000.000 dan hak pengusahaan hutan seluas 100.000 ha di Sampit, Kalimantan Tengah. Sejalan dengan keluarnya kebijaksanaan pemerintah Indonesia yang membatasi ekspor kayu bulat dan mewajibkan para pemegang hak pengusahaan hutan untuk mendirikan pabrik pengolahan kayu, maka tahun 1980 manajemen perusahaan melakukan perluasan usaha dengan mendirikan pabrik kayu lapis. Adanya perluasan usaha ini adalah merupakan kerjasama antara PT. Mas Kumambang, PT. Sarvha Ana dan Mitsui Overseas Forestry Development Co. Ltd, serta Mitsui Lumber dan Mitsui Co.

Melalui surat persetujuan perluasan dari BKPM No. 09/II/PMA/1982, tanggal 25 Mei 1982 maka berdirilah pabrik kayu lapis di Makassar dengan kapasitas 53.550 m³. Sejalan dengan perluasan usaha ini, maka kepemilikan saham dan jumlah modal juga mengalami perubahan sesuai dengan akta notaris Raden Soerajo Wongsowidjojo, SH, No. 25 tanggal 22 September 1992 yakni Mitsui *Overseas Forestry Development Co. Ltd*, Mitsui Lumber, PT. Sarvha Ana dan PT. Mas Kumambang dengan modal sebesar US \$. 4.000.000.

Pertimbangan dipilihnya Makassar sebagai lokasi pabrik kayu lapis karena tersedianya tenaga kerja yang murah, jalur transportasi darat ke pelabuhan yang cukup baik dan mudah, serta jalur transportasi laut pabrik cukup murah dan lancar, disamping untuk meraih pasar lokal khususnya kawasan timur Indonesia.

Pabrik di Makassar ini dibangun bulan agustus 1982 dan mulai berproduksi secara komersial pada bulan januari 1984, adapun sumber bahan baku untuk produksinya adalah:

1. Areal HPH PT. Katingan Timber *Company* seluas 110.000 ha di Kalimantan Tengah.
2. Areal HPH PT. Mas Kumambang seluas 50.000 ha di Mamuju Sulawesi Selatan.
3. Areal HPH PT. Kayu Ara Jaya seluas 112.000 ha di Kalimantan Tengah.

Berdasarkan surat persetujuan ketua BKPM No. 892/A-6/1996, tanggal 5 Juni 1996 kepemilikan saham mengalami perubahan sehingga menjadi : Mitsui & Co. Ltd. PT.Kayu Ara Jaya Raya. PT. Sarvha Ana, Prikopad Brigif 3 Kostrad, KUD Mattirobulu, Primkopol Polres Pangkep, KPN Guru-guru SD Kecamatan Walenrang dan Kopkar Meranti dengan jumlah saham menjadi US \$ 8.000.000. Sesuai dengan akta notaris Singgih Susilo, SH. No. 141 tanggal 31 Oktober 1997. Pada tahun 2003, berdasarkan akta notaris Achmad Abid, SH. No. 1 tanggal 3 Juli 2003 kepemilikan saham mengalami perubahan yaitu Mitsui & Co. Ltd, Kookar Meranti, KUD Mattirobulu, KPN Guru-guru SD Kecamatan Walenrang, Primkopol Polres Pangkep, Primkopad Brigif 3 Kostrad.

Pada tahun yang sama, berdasarkan akta notaris Lisa Aryani, SH. No. 3 tanggal 20 Agustus 2003 dan memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia No. C-21540 HT.2003, tanggal 10 September 2003, nama PT. Katingan Timber Company berubah menjadi PT. Katingan Timber Celebes. Kemudian terjadi lagi perubahan kepemilikan dan jumlah saham berdasarkan akta notaris Achmad Abid, SH. No. 7 tanggal 19 September 2003, yaitu Mitsui & Co. Ltd dan PT. Sarana Vida Sejahtera dengan jumlah saham menjadi US \$.26.000.000.

Berdasarkan akta notaris Achmad Abid, SH, No. 5 tanggal 7 April 2004 terjadi lagi perubahan kepemilikan saham yakni PT. Makassar inti Sejahtera dan PT. Golden Pacific Coy. PTE LTD Singapura dengan jumlah saham 26.000 lembar senilai US \$.26.000.000. Berdasarkan akta notaris

Yulkhaizar panuh, SH, No. 22 tanggal 18 januari 2010 terjadi beberapa perubahan, antara lain:

- a. Perubahan Penanaman Modal Asing (PMA) menjadi penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN).
- b. Peningkatan modal dasar perseroan dari 26.000 lembar saham senilai US \$.26.000.000 menjadi 31.000 lembar saham senilai US \$.31.000.000.
- c. Perubahan kepemilikan saham dari PT. Makassar Inti sejahtera dan PT. Golden Pacific Coy. PTE LTD menjadi PT. Makassar ini sejahtera, Tuan Chandra Adiwijaya dan Tuan Cokro Suroso.

Berdasarkan akta notaris Linaswati, SH tanggal 29 November 2012 dan telah memperoleh pengesahan kehakiman dan Hak Asasi Manusia No. AHU-AH-01.10-45838 terjadi perubahan susunan Dewan Komisaris dan Dewan Direksi:

- 1) Komisaris utama : Nn Jacqueline Sitorus
- 2) Komisaris : Alfed Rusli
- 3) Direktur utama : Max Pancaka Ramajaya
- 4) Wakil Direktur Utama : Franklyn William Kayhatu
- 5) Direktur Pemasaran : Bhimo Wiweko
- 6) Direktur Operasional : Hui Kwan
- 7) General Manajer : Aslimin Salim

B. Visi dan Misi PT. Katingan Timber Celebes Makassar

1. Visi PT. Katingan Timber Celebes Makassar

Menjadi kelas dunia yang terintegritas, pertumbuhan yang cepat dan industri dasar kayu yang berkelanjutan.

2. Misi PT. Katingan Timber Celebes Makassar

Memanfaatkan kayu dan sumber daya bisnis kami sebagai sumber daya berkelanjutan untuk berkontribusi dan masyarakat yang sejahtera melalui hasil hutan berkualitas sangat baik dan pelayanan.

a. *Corporate Value* (Nilai perusahaan):

- 1) *Commitment* (Komitmen)
- 2) *Humility* (Kerendahan hati)
- 3) *Adaptive* (Adaptive)
- 4) *Mutuality* (Kebersamaan)
- 5) *Professionalism* (Profesionalisme)
- 6) *Integrity* (Integritas)
- 7) *Optimism* (Optimisme)
- 8) *Nature* (Alam)

C. Sumber Daya PT. Katingan Timber Celebes Makassar

1. Sumber bahan baku (kayu)

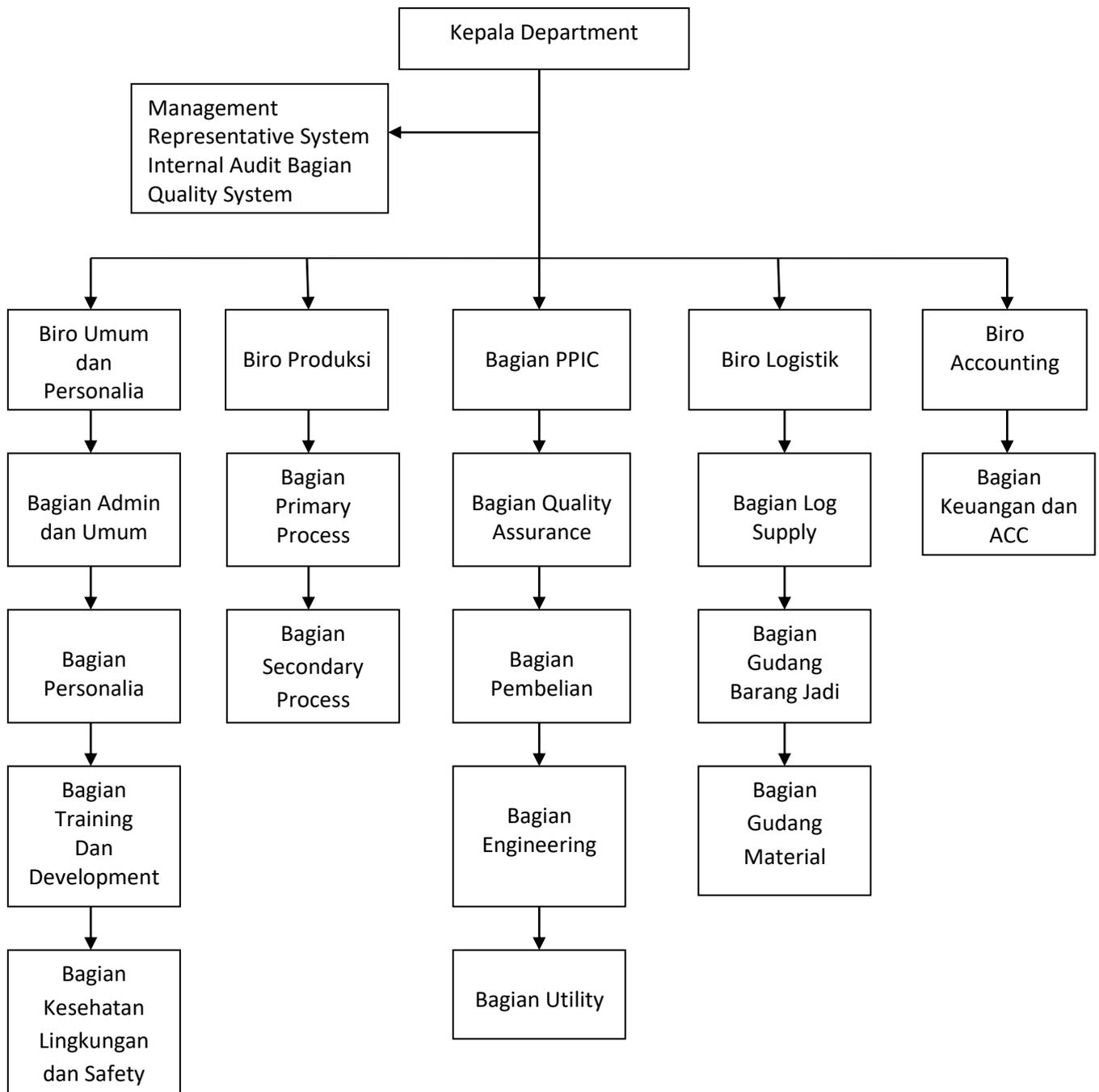
PT. Katingan Timber Celebes memproduksi *Plywood* (kayu tripleks), *Moulding* (pengecoran), *Door frame* (kusen pintu), dan *flooring* (lantai) berdasarkan pesanan dan kesepakatan dengan pihak pembeli. Kapasitas terpasang untuk produksi *plywood* adalah 72.000 m³/tahun, sedangkan

untuk produksi *moulding* (3.000 m³/tahun), *Door Frame* (2.400 m³/tahun) dan *flooring* (1.800.m³/tahun).

2. Sumber Daya Manusia PT. Katingan Timber Celebes Makassar

PT. Katingan Timber Celebes Makassar pada bagian produksi memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari 1.073 karyawan, yang terdiri atas 518 karyawan laki-laki dan 555 karyawan perempuan. Status karyawan diantaranya 331 karyawan tetap dan 742 karyawan kontrak.

D. Struktur Organisasi PT. Katingan Timber Celebes Makassar



E. Uraian Tugas Masing-Masing Unit Bagian Produksi Pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar

1. Karo Produksi

Tugas dari Karo Produksi ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengarahkan, memeriksa hasil produksi serta menjamin jalannya proses produksi sesuai dengan rencana.
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan produksi beserta kegiatan pendukung yakni kegiatan di bagian produksi, PPIC, dan *Engineering*. Pengendalian dan pembinaan terhadap sistem kerja pada bidang produksi dan *Engineering*.
- c. Mengkoordinasi rencana dan tugas operasional Kabag produksi dan Kabag *engineering*.
- d. Menandatangani surat-surat keluar dan memberikan persetujuan atau usulan pembahasan personil, promosi dan mutasi di bagian produksi dan bagian *engineering*. Menjamin dan memonitor pelaksanaan SMM, SML, dan Sistem Lacak Balak (Coc).

2. Kabag Produksi

Fungsi dari Kabag Produksi ini adalah sebagai berikut:

- a. Membuat dan menyediakan bahan *meeting* untuk dikomunikasikan bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas produksi dan memantau efektivitas produksi yang dilaksanakan serta memantau lingkungan produksi terhadap dampak pencemaran lingkungan.

- b. Menyusun rencana produksi.
- c. Mengoordinasikan tugas-tugas operasional produksi antar *shift*.
- d. Membantu tugas-tugas karo produksi.
- e. Menjamin pelaksanaan SMM, SML, dan CoC.
- f. Memberikan saran, usul, pertimbangan kepada Karo.
- g. Memberikan penilaian kinerja dan mengusulkan promosi dan mutasi bagi karyawan.

3. Kabag *shift* produksi

Fungsi dari Kabag *Shift* Produksi ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengontrol dan mengoordinasikan tugas-tugas operasional bawahan dalam 1 *shift*.
- b. Menjamin pelaksanaan SMM, SML, dan CoC.
- c. Memberikan penilaian kinerja dan mengusulkan penambahan personil, promosi dan mutasi bagi bawahan.

4. Wakabag *shift* produksi

Fungsi dari wakabag *shift* produksi ini adalah sebagai berikut:

- a. Membuat rencana kerja dan laporan kepada kepala bagian produksi dan memantau efektivitas produksi terhadap dampak pencemaran lingkungan.
- b. Melakukan koordinasi kepada bagian lain memberikan pertimbangan dan rekomendasi kepada kepala bagian produksi yang berhubungan dengan tugasnya.

- c. Memberikan penilaian kinerja dan mengusulkan penambahan personil, promosi, degradasi, dan mutasi bagi bawahan.
- d. Menjamin pelaksanaan SMM, SML, CoC.

5. Kasubag *Greenn Veneer*

Fungsi dari Kasubag *Green Venerr* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengontrol dan mengkoordinasikan tugas-tugas operasional bawahan.
- b. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- c. Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi pada Seksi *log cutting*, Seksi *Grinder*, dan Seksi *Rotary*.
- d. Menjamin pemisahan penandaan dan label dalam penerapan sistem CoC antara bahan CoC dan Non CoC.

6. Kasi *Log Cutting*

Fungsi dari Kasi *Log Cutting* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin ketersediaan bahan baku di seksi *Log Cutting* sesuai keperluan.
- b. Menyediakan bahan dan peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di seksi *Loog Cutting* dari unit *Chain saw hingga Log Cleaner/ D.Barker*.
- e. Mengawasi pemisahan, dan label antara CoC dan Non Coc.

7. Kasi *Rotary*

Fungsi dari Kasi *Rotary* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin ketersediaan bahan baku di seksi *rotary*.

- b. Menyediakan bahan peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di seksi *Rotary* dari *Arisun Reeling* penyusunan *venerr* basah hingga stok *venerr* basah.
- e. Mengawasi pemisahan, penandaan dan label antara bahan CoC dan Non Coc.

8. Kasi *Grinder*

Fungsi dari Kasi *Grinder* ini adalah sebagai beriku:

- a. Menjamin ketersediaan bahan baku di seksi *grinder*.
- b. Menyediakan bahan peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di pisau *Rotary* dari pengadaan pisau pakai termasuk pengasahannya.

9. Kanit *Arisun*

Fungsi dari Kanit *Arisun* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol hasil pengupasan dan ukura *veneer*.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non Coc.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan non CoC.

10. Kanit *Sun-Sun Core*

Fungsi dari Kanit *sun-sun core* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol penyusunan *veneer*.

- c. Memisahkan Bahan CoC dan Non Coc.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

11. Kasubag *Dry Veneer*

Fungsi dari Kasubag *Dry Veneer* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengontrol dan mengoordinasikan tugas-tugas operasional bawahan.
- b. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- c. Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi pada seksi *Dry Venner*
- d. Menjamin pemisahan, penandaan dan label dalam penerapan sistem CoC antara bahan CoC dan Non CoC.

12. Kasi *Dryer*

Fungsi dari Kasi *Dryer* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kesesuaian antara produk dengan standar.
- b. Menyediakan bahan/peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pada unit *continuous, Dryer, Coby Dryer, dan Roll Dryer*.
- e. Mengawasi pemisahan, penandaan, dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

13. Kasi *Composer*

Fungsi dari Kasi *Composer* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kesesuaian antara produk dengan standar.
- b. Menyediakan bahan/peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.

- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pada unit V. *Welder*, NFC 4 dan seleksi *core*.
- e. Mengawasi pemisahan, penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

14. Kasi *Setting*

Fungsi dan Kasi *Setting* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin bahan/*veneer* sesuai dengan standar dan kebutuhan.
- b. Menyediakan bahan/peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja bagi bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan pada unit penyusunan, *patching*, seleksi F/B dan NFC 8.

15. Kani *Net Continuous*

Fungsi dari Kani *Net Continuous* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol standar kadar air *Veneer* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

16. Kani *Dryer Kombinasi*

Fungsi dari Kani *Dryer Kombinasi* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol standar kadar air dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

17. Kanit *Roll Dryer*

Fungsi dari Kanit *Roll Dryer* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *Roll Dryer* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

18. Kanit *Veneer Welder*

Fungsi dari Kanit *Veneer Welder* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *Veneer Welder* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

19. Kanit *NFC 4*

Fungsi dari Kanit *NFC 4* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *grade veneer* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

20. Kanit *Cove Repair*

Fungsi dari Kanit *Cove Repair* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *Cove Repair* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan NonCoC.

d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan NonCoC.

21. Kanit Seleksi dan *Face Back*

Fungsi dari Kanit Seleksi dan *Face Back* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi Pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *Face Back* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

22. Kanit Seleksi Penyusunan

Fungsi dari Kanit Seleksi Penyusunan ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol seleksi penyusunan.
- c. Memisahkan bahan CoC dan NonCoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

23. Kanit NFC 8

Fungsi dari Kanit NFC 8 ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol *NFC 8* dan perlakuannya.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

24. Kasubag *Plywood Making*

Fungsi dari Kasubag *Plywood Making* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengontrol dan mengkoordinasikan tugas-tugas operasional bawahan.
- b. Memberikan penilaian kinerja bawahan.

- c. Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi pada seleksi *Polywood Making*.
- d. Menjamin pemisahan, penandaan, dan label dalam penerapan sistem CoC antara bahan CoC dan Non CoC.

25. Kanit *Assembling*

Fungsi dari Kanit *Assembling* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kesesuaian antara produk dengan standar.
- b. Menyediakan bahan peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja kepada bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di unit *Mixer, Glue Spreader, Cold Press, Over Lap, F/B Lap, dan Hot Press*.
- e. Menjamin pemisahan, penandaan, dan label dalam penerapan sistem CoC antara CoC dan Non CoC.

26. Kanit *Finishing*

Fungsi dari Kanit *Finishing* ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin kesesuaian antara produk dengan standar.
- b. Menyediakan bahan peralatan kerja yang dibutuhkan.
- c. Memberikan penilaian kinerja kepada bawahan.
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di unit *Double saw, Putty dan Sander*.
- e. Menjamin pemisahan, penandaan, dan label dalam penerapan sistem CoC antara bahan CoC dan Non CoC.

27. Kanit *Mixer*

Fungsi dari Kanit *Mixer* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absen bawahan.
- b. Mengontrol proses pencampuran lem.

28. Kanit *Glue Spreader*

Fungsi dari Kanit *Glue Spreader* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses peleburan lem.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

29. Kanit *Overlap*

Fungsi dari Kanit *Overlap* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses perbaikan terhadap *Plywood* yang masih setengah proses (dua kali proses).
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antarabahan CoC dan Non CoC.

30. Kanit *Hot Press*

Fungsi dari Kanit *Hot Press* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses pengempaan panas.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

31. Kanit *Double Saw*

Fungsi dari Kanit *Double Saw* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses pemotongan *Plywood* dengan memperhatikan standar potongan yang telah ditetapkan.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

32. Kanit *Putty*

Fungsi dari Kanit *Putty* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses pendempulan dan penanganan terhadap *Polywood* yang terdapat *Backlap*.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antarabahan CoC dan Non CoC.

33. Kanit *Sander*

Fungsi dari Kanit *Sander* ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengawasi pekerjaan dan absensi bawahan.
- b. Mengontrol proses pengampelasan/penghalusan terhadap permukaan *Plywood*.
- c. Memisahkan bahan CoC dan Non CoC.
- d. Menjaga penandaan dan label antara bahan CoC dan Non CoC.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik responden penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Katingan Timber Celebes, yang berlokasi di kawasan industri Kima Jl. Prof Dr. Ir Sutami terletak tepat di tengah kota Makassar yang merupakan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 86 orang dari PT. Katingan Timber Celebes Makassar bagian produksi. Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data adalah melalui kuesioner yang dibagikan sebanyak 86 dan dikembalikan dalam jumlah yang sama, untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal pertama yang dilakukan sebagai proses awal dalam hasil penelitian ini adalah analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden yang mengisi kuesioner sebagai berikut :

a. Responden berdasarkan usia

Usia responden pada PT. Katingan Timber Celebes berdasarkan hasil penelitian terhadap 86 responden yang dikelompokkan usia kisaran 21 sampai dengan >41 tahun.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	(%)
21- 30	29	33,8
31 – 35	20	23,2
36 – 40	23	26,8
>41	14	16,2
Jumlah	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berusia 21 - 30 tahun yaitu 33,8% atau 29 orang.

b. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang.

Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Perempuan	51	59,3
Laki-laki	35	40,7
Jumlah	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

Berdasarkan data tersebut dapat diperoleh data dari 86 responden pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar terdapat jumlah responden perempuan sebanyak 59,3 % atau 51 orang, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 40,7 % atau 35 orang.

c. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi menjadi 5 kategori yakni ; SD, SMP, SMA/SMK, Diploma, Sarjana. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat :

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	(%)
SD	6	7
SMP	18	21
SMA/SMK	41	47,7
D3	7	8,1
S1	14	16,2
Jumlah	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

Tabel tersebut menunjukkan tingkat pendidikan dari 86 responden terdapat responden yang paling banyak dari tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 47,7 % atau 41 orang.

d. Responden berdasarkan lama bekerja

Penelitian yang dilakukan sebanyak 86 responden pada PT. Katingan Timber Celebes Makassar, masa kerja karyawan antara 2 tahun sampai diatas 21 tahun.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	(%)
2 – 5 tahun	31	36,0
6 – 10 tahun	34	39,5
11 – 20 tahun	17	19,8
>21 tahun	4	4,7
Jumlah	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

Tabel tersebut menunjukkan lama bekerja dari 86 responden terdapat responden yang paling banyak dari lama bekerja adalah 6 - 10 tahun sebanyak 39,5 % atau 34 orang.

B. Deskripsi Variabel

1. Kesetaraan gender

Data yang dihimpun pada setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden yang diperoleh melalui kuesioner dan dihitung melalui program SPSS versi 25.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Kesetaraan Gender dapat dilihat dari tabel:

Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden mengenai kesetaraan ender (X)

Item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	33,72	53	61,63	2	2,33	1	1,16	1	1,16	86	100
2	32	37,21	50	58,14	4	4,65	0	0	0	0	86	100
3	36	41,86	49	56,98	1	1,16	0	0	0	0	86	100
4	29	33,72	50	58,14	6	6,98	0	0	1	1,16	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

- 1) Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karirnya dalam suatu perusahaan

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 29 orang atau 33,72%, setuju sebanyak 53 orang atau 61,63%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,33%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.

- 2) Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki peluang yang sama dalam proses pengambilan keputusan perusahaan.

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 32 orang atau 37,21%, setuju sebanyak 50 orang atau 58,14%, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 4,65%. Kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.

- 3) Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mendapatkan gaji yang setara sesuai apa yang dikerjakannya.

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 36 orang atau 41,86%, setuju sebanyak 49 orang atau 56,98%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju.

- 4) Dalam proses peningkatan perusahaan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mendapatkan manfaat yang sama dalam proses pelatihan.

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 29 orang atau 33,72%, setuju sebanyak 50 orang atau 58,14%, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 6,98%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan keempat responden lebih dominan menjawab setuju.

Berdasarkan table 4.5, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel kesetaraan gender (X) adalah responden dalam penelitian dominan menjawab setuju.

2. Produktivitas kerja

Distribusi jawaban responden mengenai variabel Produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden mengenai produktivitas kerja (Y)

item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22,1	62	72,09	3	3,49	1	1,16	1	1,16	86	100
2	25	29,07	56	65,12	3	3,49	1	1,16	1	1,16	86	100
3	29	33,72	50	58,14	5	5,82	1	1,16	1	1,16	86	100
4	33	38,38	51	59,3	1	1,16	0	0	1	1,16	86	100

Sumber : Data kuesioner 2020

- 1) Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 19 orang atau 22,1%, setuju sebanyak 62 orang atau 72,1%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 3,48%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.

- 2) Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai standar kerja yang ditentukan

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 25 orang atau 29,07%, setuju sebanyak 56 orang atau 65,12%, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 3,49%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%, sangat tidak setuju sebanyak 1

orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan kedua responden lebih dominan menjawab setuju.

- 3) Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 29 orang atau 33,72%, setuju sebanyak 50 orang atau 58,14%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 5,82%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan ketiga responden lebih dominan menjawab setuju.

- 4) Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan

Dalam pernyataan tersebut responden menyatakan sangat Setuju sebanyak 33 orang atau 38,38%, setuju sebanyak 51 orang atau 59,3%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,16%. Kesimpulan untuk pernyataan pertama responden lebih dominan menjawab setuju.

Berdasarkan table 4.6, kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel produktivitas kerja (Y) adalah responden dalam penelitian dominan menjawab setuju.

C. Metode Analisis Data

1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya *instrument* penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas yang digunakan adalah metode item total *correlation* yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan *valid* apabila diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf 5%), sebaliknya apabila diperoleh nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf 5%) maka dapat dikatakan item *instrument* tidak *valid*. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Uji validitas variabel kesetaraan gender (X)

Tabel 4.7 Uji validitas variabel kesetaraan gender (X)

Variabel	Butiran	Rxy	r tabel ($\alpha=5\%$)	Hasil	Ket
Kesetaraan Gender (X)	X1	0,730	0,213	$r_{xy} > r_{table}$	Valid
	X2	0,723	0,213	$r_{xy} > r_{table}$	Valid
	X3	0,594	0,213	$r_{xy} > r_{table}$	Valid
	X4	0,775	0,213	$r_{xy} > r_{table}$	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Hasil uji validitas tersebut dapat diketahui dari 4 pernyataan dan 86 responden tentang Kesetaraan Gender (X) yang diajukan pernyataan. Uji validitas untuk setiap komponen pernyataan dari kosioner menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam *instrument* terbukti *valid* dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,213).

b. Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Tabel 4.8 Uji validitas variabel produktivitas kerja (Y)

Variabel	Butiran	rx _y	r tabel ($\alpha=95\%$)	Hasil	Ket
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,778	0,213	rx _y > r tabel	Valid
	Y2	0,816	0,213	rx _y > r tabel	Valid
	Y3	0,830	0,213	rx _y > r tabel	Valid
	Y4	0,801	0,213	rx _y > r tabel	Valid

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Hasil uji validitas tersebut dapat diketahui dari 4 pernyataan dan 86 responden tentang Produktivitas Kerja (Y) yang diajukan, pernyataan dalam instrument terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,213).

2. Uji reliabilitas

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Risha Faiq Fakhri, 2015 : 44).

Tabel 4.9 Uji reliabilitas variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesetaraan Gender	0.667	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,820	Reliabel

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga dapat disimpulkan

bahwa alat ukur yang digunakan masing-masing variabel memiliki tingkat yang reliabel.

3. Analisis regresi sederhana

Metode analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Kesetaraan Gender dan variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja.

Tabel 4.10 Uji regresi sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.056	.558		5.480	.000
	Kesetaraan Gender	.281	.125	.238	2.250	.027

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Data primer hasil analisis regresi sederhana pada table 4.10 dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3.056 + 0.281(X)$$

Interpretasi persamaan regresi sederhana tersebut adalah:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 3,056 nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa nilai variabel kesetaraan gender bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja sebesar 3,056.
2. Koefisien regresi kesetaraan gender (X1) sebesar 0,281, koefisien regresi kesetaraan gender bernilai positif hal ini berarti jika meningkat

sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,281.

4. Uji normalitas

a. Kesetaraan gender

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kesetaraan Gender (X)

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kesetaraan gender	,260	2	.			
	,198	6	,200*	,952	6	,755
	,270	7	,132	,891	7	,281
	,254	6	,200*	,866	6	,212
produktivitas kerja	,171	19	,145	,882	19	,023
	,201	9	,200*	,905	9	,281
	,291	5	,191	,905	5	,440
	,187	6	,200*	,966	6	,866
	,168	26	,058	,923	26	,053

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Tabel 4.11 *kolmogorov smirnov* dengan keterangan adalah sama dengan uji *Lilliefors* (dilihat tanda 'a' dibawah tabel), pengujian ini untuk kesetaraan gender tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,20 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan berdistribusi normal, sedangkan pengujian *Shapiro wilk* uji normalitas pengujian untuk kesetaraan gender tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,755 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan kesetaraan gender berdistribusi normal.

b. Produktivitas kerja

Tabel 4.12 Uji normalitas produktivitas kerja (Y)

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kesetaraan	,260	2	.			
gender	,198	6	,200*	,952	6	,755
	,270	7	,132	,891	7	,281
	,254	6	,200*	,866	6	,212
produktivitas kerja	,171	19	,145	,882	19	,023
	,201	9	,200*	,905	9	,281
	,291	5	,191	,905	5	,440
	,187	6	,200*	,966	6	,866
	,168	26	,058	,923	26	,053

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Tabel 4.12 *kolmogorov smirnov* dengan keterangan adalah sama dengan uji *Lilliefors* (dilihat tanda 'a' dibawah tabel), pengujian ini untuk produktivitas kerja tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,20 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan berdistribusi normal, sedangkan pengujian *Shapiro wilk* uji normalitas pengujian untuk produktivitas kerja tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,281 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan produktivitas kerja berdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk

mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat.

Tabel 4.13 Uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	Df	Square	F	Sig.
Produktivitas kerja *	Between Groups	(Combined)	54,402	9	6,045	,953	,485
		Linearity	6,956	1	6,956	1,097	,298
		Deviation from Linearity	47,446	8	5,931	,935	,493
Kesetaraan gender		Within Groups	482,029	76	6,342		
		Total	536,430	85			

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Hasil uji linearitas diperoleh nilai F sebesar 0,935 dengan signifikan 0.493 pada taraf signifikan 0,05. Maka $0.493 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesetaraan Gender dan Prodiktivitas Kerja menunjukkan hubungan Linear.

6. Uji Statistik t

Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05, apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa satu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Rumus t tabel, $dk = n-2$ dengan tingkat kesalahan 0,05

Tabel 4.14 Uji statistik t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.056	.558		5.480	.000
Kesetaraan Gender	.281	.125	.238	2.250	.027

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Hasil pada tabel tersebut dengan menggunakan sampel 86 karyawan dapat dilihat bahwa kesetaraan gender memiliki nilai t_{hitung} 2.250 dan t_{tabel} 1.663, dari $df = n-2 = 86 - 2 = 84$ dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.663 dan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.250 > 1.663$, ini berarti hipotesis diterima.

7. Koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.15 Uji koefisien korelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.238 ^a	.057	.046	.601	.057	5.063	1	84	.027	2.571

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan Gender

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : *Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020*

Kategori Skala

No	Kategori	Skala
1	Sangat lemah	0,00 - 0,199
2	Lemah	0,20 - 0,399
3	Sedang	0,40 - 0,599
4	Kuat	0,60 - 0,799
5	Sangat Kuat	0,80 - 1,00

Sumber : Sugiyono (2013: 250)

Data dari tabel 4.15 dapat diketahui nilai $R = 0,238$ yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel kesetaraan gender dan produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang lemah, dimana berada pada interpretasi koefisien 0,20-0,399 pada skala *likert*.

8. Uji Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.16 Uji R2 (koefisien determinasi)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.238 ^a	.057	.046	.601	.057	5.063	1	84	.027	2.571

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan Gender

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS Versi 25.00 For Windows 2020

Hasil pada tabel menunjukkan angka *R square* adalah 0,057. (pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,238 \times 0,238 = 0,057$). *R square* bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti koefisien

determinasi yang disesuaikan *R square* adalah sebesar 0,057%, hal ini berarti bahwa 0,057% produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel kesetaraan gender sementara sisanya ($100\% - 0,057\% = 99,943\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. *R square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah hubungan variabel.

D. Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa :

1. Hasil uji validitas dari 4 pernyataan dan 86 responden tentang kesetaraan gender (X) dan produktivitas kerja (Y) yang diajukan dalam *instrument* terbukti *valid* dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,213).
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60, sehingga semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).
3. Analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persamaan $Y = 3.056 + 0.281(X)$ dengan nilai interpretasi persamaan regresi sederhana, koefisien konstanta (a) sebesar 3,056 nilai konstanta yang positif menunjukkan bahwa nilai variabel kesetaraan gender bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja sebesar 3,056 dan koefisien regresi kesetaraan gender (X1) sebesar 0,281, koefisien regresi kesetaraan

gender bernilai positif hal ini berarti jika meningkat sebesar 1% maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,281.

4. Hasil uji normalitas untuk kesetaraan gender tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,755 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan produktivitas kerja berdistribusi normal, sedangkan hasil uji normalitas produktivitas kerja tingkat signifikan atau nilai probabilitas diatas 0,05 (0,281 lebih besar dari 0,05) maka bisa dikatakan produktivitas kerja berdistribusi normal.
5. Hasil uji linearitas diperoleh nilai F sebesar 0,935 dengan signifikan 0.493 pada taraf signifikan 0,05. Maka $0.493 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender dan produktivitas kerja menunjukkan hubungan linear.
6. Hasil Uji Statistik t dengan menggunakan sampel sebanyak 86 karyawan dapat dilihat bahwa kesetaraan gender memiliki nilai t_{hitung} 2.250 dan t_{tabel} 1.663, dari $df = n-2 = 86 - 2 = 84$ dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.663 dan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.250 > 1.663$, ini berarti hipotesis diterima.
7. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa, nilai $R = 0,238$ yang artinya bahwa tingkat kekuatan hubungan antara variabel kesetaraan gender dan produktivitas kerja menunjukkan hubungan yang lemah, dimana berada pada interpretasi koefisien 0,20 – 0,399 pada skala *likert*.

8. Hasil uji Koefisien Determinasi (KD) yaitu besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,057% produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel kesetaraan gender sementara sisanya ($100\% - 0,057\% = 99,943\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain.

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

Analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kesetaraan gender berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dapat dilihat dari hasil uji t (parsial), kesetaraan gender terhadap produktivitas kerja yaitu nilai t_{hitung} 2.250 dan t_{tabel} 1.663, dari $df = n - 2 = 86 - 2 = 84$ dan jika dilihat pada tabel distribusi dengan tingkat eror 5% atau 0,05 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.663 dan ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.250 > 1.663$, ini berarti hipotesis diterima.

B. Saran

Saran kepada PT. Katingan Timber Celebes Makassar sebagai kontribusi, maka penulis menyarankan agar kesetaraan gender lebih diperhatikan lagi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anoraga, P. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A., Morrisan M.,dkk. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne. 2000. *Social Psychology (9 th edition)*.Allyn dan Bacon. USA.
- Budiono Sugeng, R.M.S Jusuf, Andriana Pusparini. 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bohlander, George, and Snell, Scott. 2010. *Principles Of Human Resource. Manajemen, 15 th end. Mason, OH: South Western-Cengage Learning*.
- Butar, L. F. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. X. Skripsi*. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Cantika, Yuli Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press. Malang.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Danang, Suyanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Vol. 100-125.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haspels.N and Jankanish. M (eds). 2000. *Action Against Child Labour*. ILO.Jenewa.
- Husein, Umar. 2001. *Metode Penelitian dan Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Bumi Aksara*. Jakarta.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan (KPP). 2004. *Bunga Rampai: Panduan dan Bahan Pembelajaran Pelatihan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*. Kerjasama Kementrian Pemberdayaan Perempuan RI, BKKBN.
- Mouthris, LSK. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mufidah Ch. 2012. *Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama*.Egalita, 1.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Rahmawati, A. 2004. *Persepsi Remaja tentang Maskulin dan Feminim Dilihat dari Beberapa Latar Belakangnya*.Skripsi pada Jurnal Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung.
- Simatau, Meentje dkk. 2001. *Gender dan Pengelolaan Sumber Daya Alam*. Kupang: Yayasan PIKUL (Penguatan Institusi dan Kapasitas Lokal).
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santrock. 2003. John W. andlscence. *Perkembangan Remaja. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Buku Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sangkoso, Sundari S. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. Jakarta: BKKBN.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- Soejipto, Ani. 2010. *Gender dan Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Jalasutra
- Sembiring Fakhri, Mansour. 2013. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwanto dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tong, Rosmerie. 2004. *Feminist Thought*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Umar, Nasaruddin. 2010. *Argumen Kesetaraan Gender*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umar, Nasaruddin. 2010. *Argumen Kesetaraan Gender*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Winarsunu. 2010. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang: UMM Press.

JURNAL

Almigo, N. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Psyche, Vol. I. No 1. Hal 1.51-59.

Fatmah, Nurul. 2017. "Analisis Pengaruh Gender dan status ekonomi terhadap persepsi etis mahasiswa (Studi Empiris di IAIN Surakarta)". Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia. Surakarta.ac.id/859.

Nursin, Tawakkal dkk. 2015. *Model sinergi pengarusutamaan gender dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan pendidikan di desa Pabiringa dan Biringkassi di Kabupaten Jeneponto dan desa Tompobalang di Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Mimbar, Vol. 31. No. 1. Hal 153-166.

Primadhania, Vidi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka*. Depok.

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH KESETARAAN GENDER TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KATINGAN TIMBER CELEBES MAKASSAR

Dengan hormat, perkenankanlah saya sebagai mahasiswa semester VII Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Maros. Meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini guna untuk melengkapi bagian dari proposal saya, untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya kami ucapkan banyak terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :
Agama :
Alamat Tempat Tinggal :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i), dengan cara memberi tanda *checklist* (\checkmark) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara(i).
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan, antara lain:

PERNYATAAN	SKOR
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara(i) di tempat kerja.

DAFTAR KUESIUNER

1. VARIABEL (X) KESETARAAN GENDER

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karirnya dalam suatu perusahaan					
2	Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki peluang yang sama dalam proses pengambilan keputusan perusahaan					
3	Karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mendapatkan gaji yang setara sesuai apa yang dikerjakannya					
4	Dalam proses peningkatan perusahaan karyawan laki-laki dan karyawan perempuan mendapatkan manfaat yang sama dalam proses pelatihan					

2. VARIABEL (Y) PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai standar kerja yang ditentukan.					
3	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan mutu yang ditentukan oleh perusahaan					
4	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	(%)
21- 30	29	33,8
31 – 35	20	23,2
36 – 40	23	26,8
>41	14	16,2
Jumlah	86	100

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	(%)
Perempuan	51	59,3
Laki-laki	35	40,7
Jumlah	86	100

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	(%)
SD	6	7
SMP	18	21
SMA/SMK	41	47,7
D3	7	8,1
S1	14	16,2
Jumlah	86	100

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	(%)
2 – 5 tahun	31	36,0
6 – 10 tahun	34	39,5
11 – 20 tahun	17	19,8
>21 tahun	4	4,7
Jumlah	86	100

Hasil kuesioner variabel kesetaraan gender (X)

Responden	KESETARAAN GENDER				JUMLAH	RATA - RATA
	X1	X2	X3	X4		
1	4	4	4	4	16	4
2	4	4	5	3	16	4
3	4	4	4	4	16	4
4	5	5	5	4	19	4.75
5	4	4	5	5	18	4.5
6	5	5	4	5	19	4.75
7	4	4	5	4	17	4.25
8	5	5	4	4	18	4.5
9	4	5	5	4	18	4.5
10	4	5	5	4	18	4.5
11	5	5	4	4	18	4.5
12	5	5	4	5	19	4.75
13	4	5	4	4	17	4.25
14	1	4	4	1	10	2.5
15	5	4	4	5	18	4.5
16	4	4	4	4	16	4
17	4	3	5	4	16	4
18	4	4	4	4	16	4
19	5	5	4	4	18	4.5
20	4	4	5	4	17	4.25
21	5	4	5	5	19	4.75
22	4	4	4	4	16	4
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	4	16	4
26	5	5	5	5	20	5
27	3	4	3	4	14	3.5
28	2	4	4	4	14	3.5
29	4	4	5	5	18	4.5
30	4	5	5	5	19	4.75
31	4	4	4	4	16	4
32	5	4	4	4	17	4.25
33	4	5	5	5	19	4.75
34	5	5	4	4	18	4.5
35	5	5	4	5	19	4.75
36	4	4	4	4	16	4
37	4	5	5	5	19	4.75

38	5	3	4	4	16	4
39	5	5	4	4	18	4.5
40	4	4	4	4	16	4
41	4	4	4	4	16	4
42	5	5	5	5	20	5
43	5	4	5	5	19	4.75
44	5	4	4	4	17	4.25
45	4	4	4	4	16	4
46	4	5	5	5	19	4.75
47	4	5	5	5	19	4.75
48	4	4	4	4	16	4
49	5	5	5	5	20	5
50	5	5	5	4	19	4.75
51	4	4	4	5	17	4.25
52	4	4	5	4	17	4.25
53	5	5	5	5	20	5
54	4	4	4	4	16	4
55	4	3	4	4	15	3.75
56	5	4	4	4	17	4.25
57	5	5	5	4	19	4.75
58	4	3	4	4	15	3.75
59	4	4	4	4	16	4
60	4	4	4	4	16	4
61	4	4	4	3	15	3.75
62	4	4	4	4	16	4
63	4	5	5	5	19	4.75
64	5	4	4	3	16	4
65	4	4	4	4	16	4
66	5	5	5	5	20	5
67	4	4	5	3	16	4
68	4	4	5	5	18	4.5
69	4	4	4	4	16	4
70	5	5	5	4	19	4.75
71	4	5	5	5	19	4.75
72	4	4	5	5	18	4.5
73	3	4	4	4	15	3.75
74	4	5	4	5	18	4.5
75	4	4	5	3	16	4
76	4	4	4	4	16	4
77	4	4	5	5	18	4.5
78	4	4	4	4	16	4

79	5	4	4	4	17	4.25
80	4	4	4	4	16	4
81	5	5	5	5	20	5
82	5	5	5	5	20	5
83	5	5	4	5	19	4.75
84	4	4	5	3	16	4
85	4	4	4	5	17	4.25
86	4	5	5	4	18	4.5

Distribusi jawaban responden mengenai kesetaraan gender (X)

item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	33,72	53	61,63	2	2,33	1	1,16	1	1,16	86	100
2	32	37,21	50	58,14	4	4,65	0	0	0	0	86	100
3	36	41,86	49	56,98	1	1,16	0	0	0	0	86	100
4	29	33,72	50	58,14	6	6,98	0	0	1	1,16	86	100

Hasil kuesioner produktivitas kerja (Y)

Responden	PRODUKTIVITAS KERJA				JUMLAH	RATA – RATA
	Y1	Y2	Y3	Y4		
1	4	4	4	4	16	4
2	4	5	5	5	19	4.75
3	2	2	2	4	10	2.5
4	4	4	5	5	18	4.5
5	5	4	4	4	17	4.25
6	4	4	5	4	17	4.25
7	4	4	5	4	17	4.25
8	4	4	4	4	16	4
9	4	5	5	5	19	4.75
10	4	4	5	5	18	4.5
11	5	4	5	4	18	4.5
12	4	4	5	4	17	4.25
13	5	5	4	5	19	4.75
14	1	1	1	1	4	1
15	5	5	4	4	18	4.5
16	5	4	4	4	17	4.25
17	4	4	5	4	17	4.25
18	4	4	4	4	16	4
19	4	5	4	4	17	4.25
20	4	4	4	4	16	4
21	5	4	4	4	17	4.25
22	4	4	4	4	16	4
23	4	4	4	4	16	4
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	4	16	4
26	5	5	5	5	20	5
27	4	5	3	4	16	4
28	4	4	4	4	16	4
29	3	4	4	4	15	3.75
30	5	5	5	5	20	5
31	4	4	4	4	16	4
32	5	5	4	4	18	4.5
33	4	4	3	5	16	4
34	4	4	5	5	18	4.5
35	5	3	4	4	16	4
36	5	4	5	5	19	4.75
37	4	4	4	4	16	4

38	4	5	5	5	19	4.75
39	4	4	4	4	16	4
40	4	4	4	5	17	4.25
41	4	4	4	4	16	4
42	5	5	5	5	20	5
43	5	5	5	5	20	5
44	5	3	5	5	18	4.5
45	4	5	4	4	17	4.25
46	4	4	4	5	17	4.25
47	4	4	4	4	16	4
48	5	5	4	5	19	4.75
49	4	4	4	4	16	4
50	5	5	4	5	19	4.75
51	3	4	4	4	15	3.75
52	4	4	3	3	14	3.5
53	4	5	4	4	17	4.25
54	4	4	4	4	16	4
55	4	5	5	4	18	4.5
56	4	3	4	5	16	4
57	4	4	4	5	17	4.25
58	4	5	5	5	19	4.75
59	4	4	4	4	16	4
60	4	4	4	4	16	4
61	4	4	5	4	17	4.25
62	4	4	4	4	16	4
63	4	4	4	4	16	4
64	4	4	4	4	16	4
65	4	4	4	4	16	4
66	4	4	4	4	16	4
67	4	4	5	5	18	4.5
68	4	4	3	4	15	3.75
69	4	5	5	5	19	4.75
70	5	5	5	5	20	5
71	4	4	3	4	15	3.75
72	4	4	4	4	16	4
73	4	5	5	5	19	4.75
74	5	5	5	4	19	4.75
75	4	4	4	4	16	4
76	4	4	4	4	16	4
77	3	4	5	5	17	4.25
78	4	4	4	4	16	4

79	4	4	5	5	18	4.5
80	4	4	4	4	16	4
81	4	4	4	5	17	4.25
82	4	5	5	5	19	4.75
83	4	5	4	5	18	4.5
84	4	4	5	5	18	4.5
85	5	5	4	5	19	4.75
86	4	4	4	5	17	4.25

Distribusi jawaban responden mengenai produktivitas kerja (Y)

item	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22,1	62	72,09	3	3,49	1	1,16	1	1,16	86	100
2	25	29,07	56	65,12	3	3,49	1	1,16	1	1,16	86	100
3	29	33,72	50	58,14	5	5,82	1	1,16	1	1,16	86	100
4	33	38,38	51	59,3	1	1,16	0	0	1	1,16	86	100

Hasil Uji SPSS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

UJI VALIDITAS (X)

Correlations

[DataSet0]

		Correlations				
		X1	X2	X3	X4	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	.369**	.171	.435**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.116	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
X2	Pearson Correlation	.369**	1	.348**	.384**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
X3	Pearson Correlation	.171	.348**	1	.296**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.116	.001		.006	.000
	N	86	86	86	86	86
X4	Pearson Correlation	.435**	.384**	.296**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000
	N	86	86	86	86	86
JUMLAH	Pearson Correlation	.730**	.723**	.594**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	12.97	1.752	.447	.604
X2	12.90	1.907	.499	.570
X3	12.81	2.200	.345	.661
X4	12.99	1.635	.517	.550

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 JUMLAH
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Uji Validitas Y

Correlations

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	.586**	.490**	.458**	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.586**	1	.529**	.517**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.490**	.529**	1	.626**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	.458**	.517**	.626**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86
JUMLAH	Pearson Correlation	.778**	.816**	.830**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.76	2.822	.609	.789
Y2	12.69	2.641	.656	.768
Y3	12.66	2.508	.664	.765
Y4	12.55	2.768	.646	.773

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ProduktivitasKerja	4.30	.615	86
Kesetaraan Gender	4.44	.523	86

Correlations

	ProduktivitasKerja	Kesetaraan Gender
Pearson Correlation	ProduktivitasKerja 1.000	.238
	Kesetaraan Gender .238	1.000
Sig. (1-tailed)	ProduktivitasKerja .	.014
	Kesetaraan Gender .014	.
N	ProduktivitasKerja 86	86
	Kesetaraan Gender 86	86

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KesetaraanGende r ^b		Enter

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.238 ^a	.057	.046	.601	.057	5.063	1	84	.027	2.571

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan Gender

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas kerja *	Kesetaraan gender	Between Groups	54,402	9	6,045	,953	,485
		Linearity	6,956	1	6,956	1,097	,298
		Deviation from Linearity	47,446	8	5,931	,935	,493
		Within Groups	482,029	76	6,342		
		Total	536,430	85			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.056	.558		5.480	.000
	Kesetaraan Gender	.281	.125	.238	2.250	.027

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.90	4.46	4.30	.147	86
Residual	-2.898	.822	.000	.597	86
Std. Predicted Value	-2.759	1.068	.000	1.000	86
Std. Residual	-4.824	1.368	.000	.994	86

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Uji Regresi Dan Uji T**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.056	.558		5.480	.000
	Kesetaraan Gender	.281	.125	.238	2.250	.027

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.238 ^a	.057	.046	.601	.057	5.063	1	84	.027	2.571

a. Predictors: (Constant), Kesetaraan Gender

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

Uji Normalitas Kesetaraan Gender (X)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kesetaraan	,260	2	.			
gender	,198	6	,200*	,952	6	,755
	,270	7	,132	,891	7	,281
	,254	6	,200*	,866	6	,212
produktivitas	,171	19	,145	,882	19	,023
kerja	,201	9	,200*	,905	9	,281
	,291	5	,191	,905	5	,440
	,187	6	,200*	,966	6	,866
	,168	26	,058	,923	26	,053

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas Produktivitas Kerja (Y)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kesetaraan	,260	2	.			
gender	,198	6	,200*	,952	6	,755
	,270	7	,132	,891	7	,281
	,254	6	,200*	,866	6	,212
produktivitas	,171	19	,145	,882	19	,023
kerja	,201	9	,200*	,905	9	,281
	,291	5	,191	,905	5	,440
	,187	6	,200*	,966	6	,866
	,168	26	,058	,923	26	,053

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t tabel

df	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005
1	3.078	6.314	12.706	15.895	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	4.849	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	3.482	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	2.999	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	2.757	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	2.612	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.517	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.449	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.398	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.359	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.328	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.303	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.282	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.264	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.249	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.235	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.224	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.214	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.205	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.197	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.189	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.183	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.177	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.172	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.167	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.162	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.158	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.154	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.150	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.147	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.144	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.141	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.138	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.136	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.133	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.131	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.129	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.127	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.125	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.123	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.121	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.120	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.118	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.116	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.115	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.114	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.112	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.111	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.110	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.109	2.403	2.678

df	0.1	0.05	0.025	0.02	0.01	0.005
51	1.298	1.675	2.008	2.108	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.107	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.106	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.105	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.104	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.103	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.102	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.101	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.100	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.099	2.390	2.660
61	1.296	1.670	2.000	2.099	2.389	2.659
62	1.295	1.670	1.999	2.098	2.388	2.657
63	1.295	1.669	1.998	2.097	2.387	2.656
64	1.295	1.669	1.998	2.096	2.386	2.655
65	1.295	1.669	1.997	2.096	2.385	2.654
66	1.295	1.668	1.997	2.095	2.384	2.652
67	1.294	1.668	1.996	2.095	2.383	2.651
68	1.294	1.668	1.995	2.094	2.382	2.650
69	1.294	1.667	1.995	2.093	2.382	2.649
70	1.294	1.667	1.994	2.093	2.381	2.648
71	1.294	1.667	1.994	2.092	2.380	2.647
72	1.293	1.666	1.993	2.092	2.379	2.646
73	1.293	1.666	1.993	2.091	2.379	2.645
74	1.293	1.666	1.993	2.091	2.378	2.644
75	1.293	1.665	1.992	2.090	2.377	2.643
76	1.293	1.665	1.992	2.090	2.376	2.642
77	1.293	1.665	1.991	2.089	2.376	2.641
78	1.292	1.665	1.991	2.089	2.375	2.640
79	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.640
80	1.292	1.664	1.990	2.088	2.374	2.639
81	1.292	1.664	1.990	2.087	2.373	2.638
82	1.292	1.664	1.989	2.087	2.373	2.637
83	1.292	1.663	1.989	2.087	2.372	2.636
84	1.292	1.663	1.989	2.086	2.372	2.636
85	1.292	1.663	1.988	2.086	2.371	2.635
86	1.291	1.663	1.988	2.085	2.370	2.634
87	1.291	1.663	1.988	2.085	2.370	2.634
88	1.291	1.662	1.987	2.085	2.369	2.633
89	1.291	1.662	1.987	2.084	2.369	2.632
90	1.291	1.662	1.987	2.084	2.368	2.632
91	1.291	1.662	1.986	2.084	2.368	2.631
92	1.291	1.662	1.986	2.083	2.368	2.630
93	1.291	1.661	1.986	2.083	2.367	2.630
94	1.291	1.661	1.986	2.083	2.367	2.629
95	1.291	1.661	1.985	2.082	2.366	2.629
96	1.290	1.661	1.985	2.082	2.366	2.628
97	1.290	1.661	1.985	2.082	2.365	2.627
98	1.290	1.661	1.984	2.081	2.365	2.627
99	1.290	1.660	1.984	2.081	2.365	2.626
100	1.290	1.660	1.984	2.081	2.364	2.626

Dokumentasi Penelitian Pada PT.Katingan Timber Celebes Makassar

