

**UJI KOMPARASI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
STUDI DI KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN AGAMA
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu

Disusun Oleh :

ERMA KUSUMAWATI

05240014

DOSEN PEMBIMBING

I. Dra Hj Mikhriani, MM

II. Achmad Muhammad, M.Ag

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2009

ABSTRAK

Kusumawati, Erma, Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Manajemen Dakwah, Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Dra. Hj Mikhriani, MM, Achmad Muhammad, M.Ag. Penelitian ini ingin meneliti pengaruh faktor masa kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja dan meneliti perbedaan jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan alat analisis T-test dua sampel diketahui terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas karyawan laki-laki dan perempuan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ($T_{hitung} = 2,206$). Dan tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan yang memiliki masa kerja < 10 tahun dan karyawan yang masa kerja > 10 tahun di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ($T_{hitung} = -0,226$).

Kesimpulannya tingkat produktivitas antara laki-laki dan perempuan berbeda, sedangkan produktivitas karyawan berdasarkan masa kerja tidak berbeda.

Kata Kunci: Uji Komparasi, Produktivitas, Gender, Masa Kerja.



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1632/2009

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**UJI KOMPARASI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Di Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi DIY)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Erma Kusumawati
NIM : **05240014**
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 3 Desember 2009
Nilai Munaqasyah : A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Pembimbing I

Dra. Hj. Mikhriani, MM
NIP. 19640512 200003 2 001

Penguji I

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing II

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 19720719 200003 1 002

Penguji II

H. Okrisal/Eka Putra, Lc., M.Ag.
NIP. 19731016 200012 1 001

Yogyakarta, 4 Desember 2009

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah

DEKAN



Prof. Dr. H.M. Bahri Ghozali, MA
NIP. 19561123 198503 1 002

MOTTO

تَعْلَمُونَ فَسَوْفَ عَمِلُ إِنَّي مَكَانَتِكُمْ عَلَى أَعْمَلُوا يَنْقُومُ قُلْ ﴿٦٦﴾

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu,
Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan
mengetahui¹,

"Manusia Tanpa Kesibukan Akan Menjadi Santapan Setan"

- Albert Camus -

¹ Al-Qur'an Surat Az-Zumar ayat: 39

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya kecil ini untuk :

Pertama :

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta

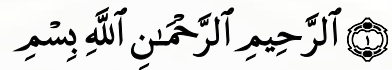
Kedua :

Almarhum Ayah ku tercinta

Bunda tercinta terima kasih do'a dan motivasi.

Mbak emmi dan suami terima kasih Motivasi dan diskusi kecilnya

KATA PENGANTAR



Penulisan skripsi ini merupakan kajian singkat tentang : **Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.** Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr Bahri Ghazali, MA Selaku Dekan Fakultas Dakwah
2. Dra. Siti Fatimah, M.Pd, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Dra. Hj. Mikhriani, MM, Selaku Pembimbing I dalam penulisan Skripsi ini yang sudah banyak meluangkan banyak waktunya buat peneliti, dan Ilmu-Ilmu yang begitu bermanfaat bagi peneliti, dan semoga menjadi amal yang terus mengalir.Amin
4. Bapak Acmad Muhammad, M.Ag, Selaku Pembimbing II, terima kasih atas Ilmu-Ilmu yang begitu bermanfaat bagi peneliti.
5. Bapak dan Ibu dosen, yang telah mencurahkan ilmunya kepada peneliti selama studi, semoga ilmu yang telah bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi peneliti, untuk menjadi orang yang berguna bagi masyarakat, bangsa dan dan negara.
6. Ibu Nuning Setiyowati, Bapak dan Ibu karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY. Terima kasih atas bantuannya dan waktu yang diberikan kepada peneliti, selama penulisan Skripsi ini.

7. Bunda tercinta atas doa-doa dan pengorbanan yang telah ibu lakukan demi kesuksesan ku, mbak Emmi dan suami terima kasih atas bantuannya dan motivasinya.
8. Sahabat-sahabat serta teman seperjuangan ku Acu, Dina, Manda (terima kasih sudah mau menjadi teman curhat selama yang baik), che zen terima kasih telah menemaniku dikala sedih dan bahagia dan telah mengenalkan pilihan-pilihan dalam kehidupan
9. Sahabat-sahabat MD angkatan 2005, terima kasih, ini akan menjadi sebuah kisah yang tidak akan pernah terlupakan dan persaudaraan kita akan selalu terjalin.
10. Temen-Temen Kos Latansa (Ika, Eli, Dian, Hikmah, Desi, Widian, Maya Falah, Milda, Zakia, Eni, Luthfi, Hani, Ira), Terima kasih atas semangatnya sehingga peneliti termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

Yogyakarta, 17 November 2009

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
E. Tinjauan Pustaka.....	13
F. Kerangka Teori.....	15
G. Hipotesis.....	17
H. Metode Penelitian.....	18
I. Sistematika Pembahasan.....	27
BAB II PRODUKTIVITAS KERJA, GENDER DAN MASA KERJA	
A. Produktivitas Kerja.....	29
1. Definisi Produktivitas.....	29

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	31
3. Cara Pengukuran Produktivitas.....	32
4. Faktor Penyebab Penurunan Produktivitas.....	33
5. Produktivitas Kerja Dalam Islam.....	34
B. Tentang Gender.....	37
1. Pengertian Gender.....	37
2. Gender dan Produktivitas.....	43
C. Masa Kerja.....	45
D. Alur Pemikiran Proses Penelitian.....	46
 BAB III PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KANTOR	
WILAYAH DEPARTEMEN AGAMA PROVINSI	
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA	
A. Gambaran Umum Kantor Wilayah Departemen Agama.....	48
1. Sejarah Singkat Departemen Agama.....	48
2. Pembentukan Kantor Wilayah Departemen Agama.....	49
3. Tata Kerja Departemen Agama.....	51
4. Tugas dan Fungsi Departemen Agama.....	51
5. Visi, Misi, dan Tujuan Kantor Wilayah Departemen Agama	
6. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	52
7. Struktur Organisasi Kantor Wilayah Departemen Agama	
8. Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	53
9. Karakteristik Karyawan Kantor Wilayah Departemen	
10. Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.....	59
B. Penyajian Data, Analisis Data dan Pembahasan.....	62
1. Persiapan Penelitian.....	62
2. Uji Validitas dan Reabilitas.....	63
a. Uji Validitas.....	63
b. Uji Reabilitas.....	65
3. Uji Prasyarat.....	66

4. Uji Hipotesis.....	67
5. Pembahasan.....	69

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Saran-Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA.....	76
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Kisi-Kisi Instrumen Produktivitas Kerja
Tabel I.2	Kategori Koefisien Alpha
Tabel III.1	Keadaan Karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel III.2	Keadaan Karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY Berdasarkan Tingkat Masa Kerja
Tabel III.3	Keadaan Karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tabel III.4	Hasil Korelasi Butir-Total Butir
Tabel III.6	Hasil Perhitungan <i>Cronbach Alpha</i>
Tabel III.7	Tes <i>Chi Square</i>
Tabel III.8	Hasil Uji T-test
Tabel III.9	Kategori Tingkat Produktivitas
Tabel III.10	Perbandingan Hasil Uji T-test

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Skema Alur Pemikiran dan Proses Penelitian

Gambar III.1 Bagan Organisasi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi
Daerah Istimewa Yogyakarta

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Daftar Populasi
- B. Hasil Perhitungan SPSS 12 For Windows
- C. Angket Penelitian
- D. Surat Keterangan Penelitian
- E. Surat Izin Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kemungkinan kesalahpahaman dalam pemahaman maksud dan arah penelitian, maka penyusun perlu menegaskan maksud yang terdapat dalam judul UJI KOMPARASI JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI DI KANTOR WILAYAH DEPARTEMEN AGAMA PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. Adapun penjelasannya adalah :

1. Uji Komparasi

Uji secara linguistik diartikan sebagai cobaan untuk mengetahui mutu (keaslian, ketahanan, dsb).¹

Sedangkan komparasi dapat disamakan dengan istilah komparatif yang diartikan membandingkan.²

Jadi yang dimaksudkan uji komparasi dalam penelitian ini adalah perbandingan jenis kelamin baik secara biologis maupun secara kultur dan masa kerja.

¹ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (MEP, Edisi pertama), hal. 1672.

² *Ibid.*, hal. 758.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis, yang melekat pada jenis kelamin tertentu³. Yang dimaksud jenis kelamin dalam penelitian ini tidak hanya dalam pengertian secara biologis tetapi jenis kelamin dalam pengertian gender atau suatu sikap yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultur.

Jadi jenis kelamin yang dimaksudkan dalam penelitian ini perbedaan jenis kelamin secara biologis dan secara kultural di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Masa Kerja

Masa kerja disini merupakan tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama ia berkerja pada bidang lingkungan tertentu⁴

Jadi masa kerja yang dimaksudkan adalah usia atau lamanya karyawan berkerja di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Produktivitas kerja

Produktivitas merupakan pengukuran *output* berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan, modal, materi atau

³ <http://id.wikipedia.org/wiki/Gender>, diakses tanggal 28 Januari 2009.

⁴ Teguh Wijayanto. 2008. Implikasi Pemberian Insentif, Prestasi Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi, (Online) (<http://ringkasan-skripsi-implikasi-pemberian.html>), diakses tanggal 5 Februari 2009, pukul 09.00 WIB.

bahan baku dan peralatan. Pada penelitian ini yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah *performance appraisal* atau penilaian kinerja yang merupakan suatu penggambaran sistematis tentang individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya⁵

5. Karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Karyawan adalah pekerja atau pegawai.⁶ Adapun yang dimaksud karyawan dalam penelitian ini adalah semua orang yang berkerja dan tercatat sebagai karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kantor Wilayah Departemen Agama Daaerah Istimewa Yogyakarta merupakan Kantor Wilayah Departemen Agama yang berada di tingkat I yakni provinsi.

Dengan demikian yang dimaksud dengan judul Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat

⁵ Nuzsep Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Vol.1 No.1, (Online), [http:// Psikologi.binadarma.ac.id](http://Psikologi.binadarma.ac.id). diakses tanggal 5 Februari 2009, Pukul 6.30 WIB

⁶ Peter Salim dan Yenny Salim, *Op. Cit.*, hal. 685.

produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan perbandingan jenis kelamin dan masa kerja.

B. Latar Belakang Masalah

Faktor manusia dalam kehidupan berorganisasi merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan, karena manusia merupakan faktor yang sangat penting, dan disamping itu karena adanya ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan dinamika dalam suatu organisasi, termasuk dalam hal produktivitasnya. Produktivitas kerja merupakan salah satu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan, terkadang sering terjadi penurunan tingkat produktivitas karyawan yang dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.⁷

Permasalahan-permasalahan yang muncul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelola SDM diperlukan. Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, dengan mengutamakan pengelolaan SDM dapat diketahui faktor-

⁷ Nuzsep Almigo, *Loc. Cit.*

faktor yang mempengaruhi kemampuan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja⁸

Produktivitas sendiri harus dapat diarahkan sebagai bentuk kebutuhan baik bagi lembaga maupun bagi karyawan, karena apabila tidak maka akan terjadi ketimpangan yang selanjutnya dapat menghambat pencapaian tujuan bahkan akan dapat merugikan lembaga yang bersangkutan. Mengapa produktivitas harus menjadi kebutuhan bersama baik bagi lembaga maupun karyawan, karena kebanyakan lembaga-lembaga yang ada hanya melihat bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan tanpa melihat faktor-faktor yang menunjang produktivitas kerja karyawan, seperti upah, kondisi kerja, *Job Desain*, pengembangan pegawai, gaya kepemimpinan⁹

Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi DIY sebagai lembaga pemerintahan yang memiliki fungsi merumuskan kebijakan teknis pemberian bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat bidang agama, penyelenggaraan dan pemberian bimbingan dan pelayanan kepada masyarakat di bidang bimbingan masyarakat Islam dan kelembagaan agama Islam, bimbingan masyarakat Katolik,

⁸ Indrawati dan Richard Van Ilewelyn. 1999. Pengujian Model Regresi untuk Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja Kasus Industri Kecil Jawa Tengah (Online), Vol.1, No.1, <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>, diakses tanggal 4 januari 2009, pukul 13.00 WIB

⁹ Taufik Kuntarto, 2004. Studi Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan Produktivitas Pegawai (Penelitian Terhadap Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kab/Kota Provinsi Riau), Online, <http://ilmiah.Manajemen.com/2004/studi-faktor-faktor-mutu-kehidupan-kerja-produktivitas-kerja.html>, diakses tanggal 30 Maret 2009, Pukul 14.00 WIB

Hindu, Budha.¹⁰ Pasti tidak lepas dari permasalahan produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian ini bahwa produktivitas kerja dalam hal ini penilaian kerja menjadi faktor evaluasi bagi lembaga dan karyawan sendiri sering terjadi ketidaksesuaian dikarenakan pihak yang memberikan penilaian, memberikan penilaian kerja tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Hal ini mempengaruhi kerja karyawan, penilaian yang bersifat subjektif akan berdampak pada ketidaksesuaian antara keinginan pihak perusahaan untuk selalu memperbaiki sistem dan pengembangan SDM yang lebih baik, menciptakan SDM yang potensial apa yang menjadi visi, misi dan tujuan dari lembaga dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan sehingga akan meningkatkan mutu lembaga tersebut dalam melayani masyarakat

Salah satu aspek yang memiliki keterkaitan dengan produktivitas adalah aspek demografi. Demografi yang dimaksud disini adalah demografi tenaga kerja yang meliputi: jenis kelamin, masa kerja, dan usia. Adanya fenomena aspek demografi yakni jenis kelamin dan masa kerja, yang menjadi cukup menarik dalam perubahan sosial-ekonomi¹¹ Peningkatan produktivitas sendiri tidak terlepas dari hal-hal yang melatar belakangi maupun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas tersebut. maka penelitian ini akan

¹⁰ Profil Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005

¹¹ Nyoman Triaryati. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover, (Online), Vol.5, No.1, (<http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>) diakses tanggal 13 Januari 2009, pukul 14.00 WIB

memfokuskan penelitiannya pada perbandingan jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktivitas kerja.

Fenomena adanya keterkaitan antara aspek demografi (jenis kelamin dan masa kerja) dengan produktivitas dianggap menarik untuk diteliti karena seperti yang kita ketahui bahwa adanya suatu anggapan yang menyebutkan bahwa perempuan dianggap kurang produktif dalam berkerja karena adanya kecenderungan perempuan cepat mengalami stress dibandingkan dengan laki-laki, disamping itu konsentrasi seorang perempuan yang berkerja (Perempuan karier) terpecah ketika harus menghadapi dua peranan sebagai ibu rumah tangga dan karyawan¹².

Bekerjanya seorang perempuan diluar rumah membuat perempuan lebih maju dalam berfikir dan bergerak. Karirnya diluar menuntut mereka untuk mengembangkan kepandaian yang mereka miliki. Perempuan dianggap mampu memimpin suatu organisasi atau lembaga dengan kepiawaiannya, seperti yang sedang kita lihat pada zaman modern ini. Walaupun dalam Islam disebutkan bahwa ketika suatu organisasi diserahkan kepemimpinannya pada seorang perempuan maka organisasi tersebut tidak sukses. Seperti yang terdapat dalam hadits Nabi tersebut ini :

لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَ هُمْ امْرَأَةً (روا البخارى ومسلم وترمذى ونساء من ابى بكره)

¹²*Ibid.*

Artinya:

Tidak akan sukses suatu kaum (masyarakat) yang menyerahkan (untuk memimpin) urusan mereka kepada wanita. (Hadits riwayat Al-Bukhary, Muslim, Al-Turmudzi, dan Al-Nasa'I dari Abu Bakrah).¹³

Hadis tersebut perlu dipahami ulang. Jumhur Ulama memahami hadits tersebut secara tekstual. Mereka berpendapat bahwa, berdasarkan petunjuk hadits tersebut pengangkatan perempuan menjadi kepala negara, hakim pengadilan, dan berbagai jabatan yang setara dengan jabatan-jabatan tersebut didepan dilarang. Mereka menyatakan bahwa perempuan menurut petunjuk syara' hanya diberi tanggung jawab menjaga harta suaminya.¹⁴

Munculnya Hadits di atas menurut sejarah pada masa Nabi berkenaan dengan pengangkatan kepala Negara (Ratu) perempuan di Persia yaitu Buwarah binti Syairawaih bin Kisra bin Barwaiz.¹⁵ Perlunya pemahaman ulang terhadap hadits tersebut sebab secara kontekstual saat ini tidak seperti kondisi saat Buwarah diangkat menjadi ratu. Pada saat itu, perempuan tidak memiliki kewibawaan menjadi pemimpin. Andaikata perempuan telah memiliki kualifikasi dan sangat dihormati oleh masyarakat, sangat mungkin Nabi yang sangat bijaksana akan menyatakan kebolehan kepemimpinan politik.¹⁶

Kapasitas Nabi saat menyampaikan Hadits diatas bukan dalam kapasitas sebagai nabi atau Rasul. Akan tetapi sebagai manusia biasa yang mengungkap

¹³ HM.Syuhudi Ismail, *Hadits Nabi yang Tekstual dan Konstektual*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1994), hal. 64.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 65.

¹⁵ *Ibid.*,

¹⁶ Hamim Ilyas, dkk., *Perempuan Tertindas? Kajian hadits-hadits misoginis*, (Yogyakarta: PSW- The Ford Foundation, 2003), hal. 297.

realitas sosial keberadaan masyarakat pada saat hadits tersebut disabdakan dalam rangka mengantisipasi kemungkinan buruk yang terjadi kemungkinan hari andai pemimpin itu diserahkan pada perempuan yang secara sosial tidak mendapat legitimasi dari masyarakat.¹⁷

Masih banyaknya masyarakat yang memahami hadits tersebut secara tekstual, sehingga masih menempatkan perempuan sebagai manusia sekunder. Dan banyak tulisan yang mengisahkan bahwa perempuan dilaknat bila berkarir diluar rumah, seperti yang terdapat dalam buku Fatima Umar Nasif yaitu *Menggugat Sejarah Perempuan*. Karena kodrat dari perempuan kebanyakan adalah tidak lain ”di dapur, di sumur, dan di kasur. Demikian pola pikir yang masih cukup terbelakang namun masih abadi dan melekat dalam benak pikiran manusia yang hidup di zaman modern seperti saat ini¹⁸.

Organisasi atau institusi yang dibangun dan dikembangkan dimana lingkungan sosial budayanya masih bersikap mengedepankan posisi dan peran laki-laki yang masih mendeskreditkan posisi dan peran perempuan maka secara tak terhindarkan mereka juga akan menyerap sikap tersebut baik dalam struktur, pembagian kerja, serta relasi laki-laki-perempuannya. Misalnya, banyak organisasi yang masih memilih laki-laki sebagai pimpinannya, sehingga keputusan-keputusan yang dibuat dan arah jalannya organisasi masih

¹⁷ *Ibid.*, hal. 298.

¹⁸ Fatima Umar Nassif. *Women In Islam. A Discourse in Right and Obligations*, dalm Burhan Wirasubraata & Kkundan D Nuryakien, *Menggugat Sejarah Perempuan mewujudkan idealisme gender sesuai tuntunan islam*, (Jakarta, Cendikia Sentra muslim, 2001), hal. 119.

merefleksikan perspektif laki-laki saja. Demikian juga dalam pembagian tugas banyak menempatkan laki-laki pada urusan yang bersifat publik sedangkan perempuan kebanyakan ditempatkan pada pekerjaan yang bernuansa domestik seperti bendahara, sekretaris, resepsionis. Keadaan tersebut bisa berlangsung lama dan menjadi mapan serta tidak disadari sehingga dirasa tidak ada persoalan gender.¹⁹ Oleh karena itu perlu dibangun suatu organisasi atau institusi yang peka gender.

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender. Namun, yang menjadi persoalan, ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama terhadap kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Perbedaan gender menyebabkan ketidakadilan gender, dapat dilihat melalui berbagai manifestasi ketidakadilan yang ada. Ketidakadilan gender termanifestasi dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yakni: Marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau melalui pelabelan negatif,

¹⁹ Susilaningsih, *Kesetaraan Gender di Peguruan Tinggi Islam ” Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga”*, (Yogyakarta, UIN Sunan Kaliga dengan McGill-IAIN-Indonesia Social Equity Project, 2004), hal. 39.

kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosialisasi ideologi nilai peran gender.²⁰

Faktor lain juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah masa kerja. karena menurut Susantini yang ditulis oleh Teguh wijayanto menyatakan bahwa lama atau pendeknya masa kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, karena semakin lama masa kerja seseorang maka ia akan semakin terampil dan berpengalaman sehingga mutu dan kualitas kerja meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja yang diikuti meningkatnya pendapatan.²¹

Telah banyak penelitian yang dilakukan tentang produktivitas kerja karyawan antara lain; (Nuzep Almigo, 2004, yakni hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan), (Taufik Kuntarto, 2004, yakni studi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi mutu kehidupan kerja dengan produktivitas kerja pegawai), (Neny Mukhlisin, Sritomo Wignjosoebroto, Indung Sudarso, 2008, Analisa faktor mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja). Serta Pemberdayaan wanita mendukung startegi *Gender Mainstreaming* dalam kebijakan pembangunan pertanian di pedesaan (Roosganda Elizabeth, 2007).

Penelitaian terdahulu belum ada yang membandingkan tingkat produktivitas karyawan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, maka

²⁰ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial* (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1996), hal. 12.

²¹ Teguh Wijayanto, 2008, *Loc., Cit.*

diharapkan penelitian ini dapat menjelaskan dan membandingkan tingkat produktivitas karyawan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat ditarik sebuah rumusan masalah, adakah perbedaan yang signifikan jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Meneliti pengaruh faktor masa kerja dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja.
- b. Meneliti perbedaan jenis kelamin dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat bagi keilmuan manajemen Khususnya manajemen sumber daya manusia (dalam peningkatan produktivitas).
- b. Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam peningkatan Produktivitas kerja karyawan.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian Nuzsep Almigo, Hubungan antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas pada Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, imbalan dana masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dalam penentuan sampelnya dan menggunakan analisis regresi dalam menganalisis datanya, hasil dari penelitian ini ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,252 dengan nilai $p = 0,011$.²²

Penelitian Neny Mukhlisani, Sritomo Wignjosoebroto dan Indung Sudarso, Pendekatan Metode *Structural Equation Modeling* untuk Analisa Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja di PT Barata (Persero) Gresik, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dalam penelitian ini pengolahan datanya menggunakan metode *Structural Equation Modeling*, hasil dalam penelitian ini adalah faktor keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, lingkungan kerja dari segi fisik berpengaruh langsung terhadap kesehatan, namun tidak berpengaruh terhadap keselamatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui keselamatan kerja, untuk lingkungan dari segi psikologi dan sosial berpengaruh

²² Nuzsep Almigo, *Loc. Cit.*

terhadap keselamatan kerja namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kesehatan kerja.²³

Penelitian Pribadiyono, Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya dengan Pengupahan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa teknik pengukuran produktivitas individu ditempat kerja berkaitan dengan *Job description* dan *key result area*, indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, presentase karyawan yang memenuhi standar prestasi kerja individu berdasarkan pencapaian produktivitas kerja Desain teknik pengukuran produktivitas individu ditempat kerja dikaitkan dengan *job description* dan *key result area*. Hasil dari penelitian ini adalah Dapat di ketahui indikator-indikator yang menyebabkan naik dan turunnya prestasi kerja individu, Untuk merencanakan perbaikan prestasi individu berdasarkan prestasi kerjanya, Dapat di ketahui persentase (%) karyawan yang memenuhi standar prestasi perusahaan, Untuk merencanakan perhitungan bonus prestasi kerja individu berdasarkan pencapaian produktivitasnya.²⁴

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penyusun adalah Uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

²³ Neny Mukhlisani dkk. 2008. Pendekatan Metode *Structural Equation Modeling* untuk Analisa Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja di PT Barata (Persero) Gresik”, dalam Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi VIII, Program Studi MMT-ITS. (Online). <http://mmt.its.ac.id/library/wp.content/uploads/2008/12/>. Diakses tanggal 23 Februari 2009, pukul 07.00 WIB

²⁴ Pribadiyono, 2006, Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya dengan Pengupahan, Vol. 8, No. 2, [http. Puslit2.Petra.ac.id/ejurnal/index.php/ind/article](http://puslit2.petra.ac.id/ejurnal/index.php/ind/article), diakses tanggal 1 April 2009, pukul 06.00 WIB.

Membandingkan antara produktivitas kerja laki-laki dan perempuan, serta membandingkan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan oleh penyusun masih baru dan belum ada yang melakukan penelitian yang serupa yang dilakukan oleh penyusun.

F. Kerangka Teori

Produktivitas menurut Sudarmayanti menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dealam waktu tertentu.²⁵

Peningkatan produktivitas tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu.

Menurut H. John Bernandin dan Joyce E.A yang ditulis oleh Fustino Cardoso Gomes, bahwa Produktivitas dipengaruhi oleh :²⁶

- a. *Knowledge*
- b. *Skills*
- c. *Abilities*
- d. *Attitudes*
- e. *Behaviors*

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya manusia* (Yogyakarta; Andi Offset, 2003), hal. 160.

Penelitian ini dalam pengukuran produktivitas menggunakan perbandingan efisiensi dan efektifitas, efisiensi menekankan pada hasil kerja, sedangkan efektifitas berhubungan dengan proses pencapaian tujuan yang dikaitkan dengan kerja manusia atau peningkatan tenaga kerja manusia, pembaharuan hidup dan kultural, sikap mental dan perluasan upaya untuk meningkatkan mutu masyarakat.

Jenis kelamin secara biologis dapat diartikan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu. Sedangkan konsep gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.²⁷

Sesungguhnya dalam islam laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki potensi.²⁸ Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. An-Nahl ; 97, sebagai berikut:

Artinya:

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.

²⁷ Mansoer Fakih, *Op. Cit.*, hal.8.

²⁸ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, cet.II (Jakarta, Paramedina, 2001), hal. 263.

Pengertian Masa kerja menurut Susantini adalah Tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama ia bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Masa kerja dijadikan sebagai faktor yang menentukan produktivitas karena pada industri tertentu, semakin lama masa kerja seseorang maka ia akan semakin terampil dan berpengalaman sehingga mutu dan kualitas kerja meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja yang diikuti meningkatnya pendapatan.²⁹

G. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan sementara yang ditarik dari landasan teori atau tinjauan pustaka, kesimpulan demikian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diidentifikasi.³⁰

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Ho : Semakin organisasi tidak membedakan jenis kelamin, maka produktivitas kerja semakin tinggi.
Ha : Semakin organisai membedakan jenis kelamin, maka produktivitas makin rendah.
2. Ho : Semakin organisasi tidak membedakan usia masa kerja, maka produktiviatas semakin rendah.
Ha : Semakin organisasi membedakan usia masa kerja, maka produktivitas semakin tinggi.

²⁹ Teguh Wijayanto, 2008, *Loc.*, *Cit.*

³⁰ Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta; Kurnia Kalam Semesta, 2003), hal. 29.

H. Metode Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dan satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

1. Subyek dan Obyek Penelitian

Sumber penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti.³¹ Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah jenis kelamin dan masa kerja karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama DIY terhadap produktivitas.

a. Teknik Pengambilan Sampel.

Suharsimi Arikunto dalam mengambil sampel memberikan pedoman sebagai berikut : ” Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antar 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.³² Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 responden atau 15% dari jumlah karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

³¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hal. 34.

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 112.

2. Konsep, Definisi Operasional, Variabel dan Skala Pengukuran

a. Konsep dan Definisi Operasional

Konsep adalah istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak, kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial.³³

Konsep utama yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah produktivitas, agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel dan mencari variansi serta indikatornya.

Produktivitas sendiri secara operasional didefinisikan sebagai ukuran. Seberapa besar tingkat produktivitas karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi DIY.

b. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya.³⁴

Variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua yakni variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dan dalam penelitian ini hanya terdapat variabel independent yakni jenis kelamin dan masa kerja.

³³ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode penelitian Survei Edisi Revisi* (Jakarta: LP3ES, 1989), hal. 33.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 58.

c. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.³⁵ Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Alasan penyusun menggunakan skala *Likert* (1-5) untuk memudahkan karyawan dalam memberikan penilaian. Dengan gradasi (1-5) diharapkan karyawan dapat terfokus untuk memberikan penilaian.

Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a). Sangat Setuju
- b). Setuju
- c). Ragu-ragu
- d). Tidak Setuju
- e). Sangat Tidak Setuju

³⁵ *Ibid.*, hal. 132.

Untuk mengukur tingkat produktivitas berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja, skor yang diberikan untuk masing-masing jawaban yakni: Sangat tidak setuju (1), Tidak Setuju (2), Ragu-ragu (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

3. Metodologi Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dalam pengumpulan datanya dilakukan dengan beberapa cara diantaranya:

a. Angket (kuesioner)

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan secara tertulis, metode demikian dilaksanakan dengan jalan mengajukan pertanyaan tertulis dan masing-masing pertanyaan yang diajukan disediakan jawaban untuk dipilih yang dirasa sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan keyakinan Responden³⁶

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada responden dan dilakukan secara lisan untuk mendapatkan jawaban atau keterangan.³⁷ Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin adalah pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.

³⁶Dudung Abdurahman, *Op. Cit.*, hal. 45.

³⁷ *Ibid.*

Adapun sasaran yang akan diwawancarai adalah para karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang disengaja dan dilakukan secara sistematis, didukung dengan pencatatan terhadap gejala-gejala yang berhasil diamati.³⁸ Observasi ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan mengamati kegiatan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

d. Dokumentasi

Pemanfaatan dokumen digunakan untuk keperluan penelitian, alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan. Dengan mencari sumber atau informasi di dokumen-dokumen yang ada, buku-buku, majalah, dll yang sesuai dengan penelitian. Dalam hal ini adalah Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data yang langsung diperoleh dari lapangan, dalam penelitian ini yang termasuk dalam data primer adalah hasil jawaban angket dari responden

³⁸ *Ibid.*, hal. 11.

mengenai uji Komparasi Jenis Kelamin dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama DIY.

b. Data Sekunder

Data yang didapat atau diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip dan lainya yang memuat masa lalu yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi

5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Pada tahap awal yang harus diperhatikan adalah kisi-kisi instrumen untuk memperoleh dan mengetahui ada tidaknya indikator yang dimaksudkan. Instrumen merupakan alat bantu pengumpulan data yang diperoleh dari laporan. Karena kemantapan kualitas Instrumen merupakan hal yang tidaka bisa diaabaikan. Cara pemantapan dengan menggunakan uji validitas dan Reabilitas instrumen, sehingga diketahui apakah instrumen yang dibuat valid atau tidak, riabel atau tidak, dari indikator tersebut kemudian disusun angket.

Tabel I.1

Kisi-kisi Instrumen Produktivitas kerja

Variabel	Indikator	Item
Produktivitas	• Knowledge	1,2,3,4,5
	• Skill	6,7,8,9,10
	• Abilities	11,12,13,14
	• Behaviours	15,16,17,18,19,20
	• Atitudes	21,22,23,24,25

6. Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur³⁹, validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa baik instrumen penelitian benar-benar mampu untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan Uji *person product moment*.

Dengan rumus :

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

Dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi *Pearson Product moment*

n : banyaknya sampel

x : skor variabel X

y : skor variabel Y

Untuk mengetahui apakah item-item dapat dinyatakan valid atau tidak dengan membandingkan hasil perhitungan nilai r hitung dengan r table. Apabila r hitung > dari r tabel maka item dinyatakan valid, dan demikian sebaliknya.

³⁹ Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Op. Cit.*, hal. 123.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁴⁰ Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, untuk mengukur reabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dengan rumus:

$$r_i = \frac{K}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right\}$$

Dimana :

k : mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i$: mean kuadrat kesalahan

S_i : varians total

Tabel I.2
Katagori Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1	0,800-1,000	Sangat Tinggi
2	0,600- 0,799	Tinggi
3	0,400-0,599	Cukup Tinggi
4	0,200-0,399	Rendah
5	0,00- 0,199	Sangat rendah

Sumber : Suharsimi arikunto, 2002

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 140.

7. Analisis Data

b. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini alat uji normalitas datanya dengan menggunakan *chi Square* (X^2), maka dasar pengambilan keputusannya adalah jika *Chi Square* hitung < dari pada harga *Chi Square* tabel maka distribusi data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Rumus dasar *Chi Square* adalah :

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

c. Uji Hipotesis

Setelah data penelitian terkumpul, selanjutnya hal yang dilakukan adalah melakukan analisis data yang didapat, analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini penyusun melakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis komparatif t-tes dua sampel. Uji t adalah salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua buah mean sampel (dua buah variabel yang dikomparasikan). Adapun alasan peneliti

menggunakan uji t karena dua variabel yang dikomparasikan, dan syarat penggunaan uji komparasi adalah :⁴¹

- 1). Pengambilan sampel adalah random
- 2). Data berdistribusi normal atau memiliki subjek sebanyak > 30
- 3). Data homogen
- 4). Jumlah subjek (n) dalam tiap kelompok yang dibandingkan diusahakan sama jumlahnya, walaupun tidak sama jumlahnya tidak jauh berbeda.

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Dimana:

n_1 dan n_2 : jumlah sampel

$\bar{X}_1$: rata-rata sampel ke-1

$\bar{X}_2$: rata-rata sampel ke-2

S_1^2 : varians sampel ke-1

S_2^2 : varians sampel ke-2

I. Sistematika Pembahasan

⁴¹ Wahyu widiarso, Uji hipotesis Komparatif (online), [http: mailto.wahyu_psy@ugm.ac.id](mailto:wahyu_psy@ugm.ac.id), diakses tanggal 15 Nopember 2009, pukul, 14.00 WIB

Sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesa, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini disajikan teori dan konsep yang berhubungan dengan permasalahan yang eksplorasi.

BAB III : HASIL ANALISIS

Dalam bab ini memuat aspek-aspek yang dianggap atau diduga berkaitan dengan masalah yang dieksplorasi, serta menganalisis hasil analisis dalam kaitannya dengan kerangka teori oleh konsep yang relevan.

BAB IV : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran, yakni kesimpulan dari hasil penelitian, serta saran-saran penulis untuk mengembangkan lembaga.

BAB IV PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dalam bidang produktivitas kerja karyawan di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa, semakin organisasi membedakan jenis kelamin, maka produktivitas kerja semakin rendah, **terbukti dan diterima**. Hasil dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan produktivitas kerja karyawan laki-laki dan perempuan di Kantor wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan produktivitas kerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan, dikarenakan adanya stereotipe atau pelebelan negatif, telah melekat dan menjadi kultur di masyarakat.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa, semakin organisasi tidak membedakan usia masa kerja, maka produktivitas kerja akan rendah, **terbukti dan diterima**. Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan produktivitas kerja karyawan yang memiliki usia masa kerja < 10 tahun dan > 10 tahun di Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Agar lebih memberikan perhatian terhadap karyawan perempuan, supaya tidak timbul kebijakan yang berpihak, dengan pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), contohnya memberikan kesempatan pada perempuan untuk memimpin

2. Bagi Karyawan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Untuk karyawan supaya bisa produktif tanpa mengukur masa kerja yang dijalannya. Contohnya berbagi pengalaman dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih rendah, memberikan kesempatan kepada yang muda untuk berkarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI,
- Bambang Kusriyanto. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta; Pustaka Binaman. 1993.
- Dudung Abdurahman. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta; Kurnia Kalam Semesta. 2003.
- Fatima Umar Nassif. Women In Islam. A Discourse in Right and Obligations, dalam Burhan Wirasubraata & Kkundan D Nuryakien. *Menggugat Sejarah Perempuan mewujudkan idealisme gender sesuai tuntunan islam*, Jakarta, Cendikia Sentra muslim. 2001.
- Faustino Cardoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta; Andi Offset. 2003.
- Gunarso." Analisis Komparasi Kepuasan Pasien Askes dan Pasien Non Askes atas Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Yogyakarta di Daerah Istimewa Yogyakarta". Jurnal *OPTIMAL*. Yogyakarta. STIE IEU. 2007.
- Hamim Ilyas, dkk.. *Perempuan Tertindas? Kajian hadits-hadits misoginis*. Yogyakarta: PSW- The Ford Foundation. 2003.
- Hetty Aggraini. "Perempuan Karir dan Pengaruhnya terhadap Peran Perempuan dalam Rumah Tangga Studi Kasus KaSubBagPerempuan di Rektorat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2005". *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta. Fakultas Dakwah. UIN Sunan Kalijaga. 2005.
- HM.Syuhudi Ismail. *Hadits Nabi yang Tekstual dan Konstektual*. Jakarta: Bulan Bintang. 1994.
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Gender>, diakses tanggal 28 Januari 2009.
- Husein Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta. Rajawali Pers. 2008.
- Ibnu Ahmad Dahri. *Peran Ganda Wanita Modern*. cet. 4. Jakarta. Pustaka Al-Kautsar. 1993.
- Indrawati dan Richard Van Ilewelyn. 1999. Pengujian Model Regresi untuk Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja Kasus Industri Kecil Jawa Tengah (Online), Vol.1, No.1,<http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>, diakses tanggal 4 januari 2009.

- Isnawati. Hubungan antara Keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan, *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta, Fakultas Ilmu Sosial UNY. 2002.
- J.Ravianto. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta . PN Balai Pustaka. 1986.
- John Supriyanto. *Hubungan industri Sebuah Pengantar*. Yogyakarta; BPFE. 1986.
- Joseph M.Putti. *Memahami Produktivitas*. Jakarta : Bina Aksara. 1985.
- Kode Etik dan Panduan Penulisan Skripsi. Fakultas Dakwah. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2006.
- Mansour Fakh. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 1996.
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. *Metode penelitian Survei Edisi Revisi* Jakarta: LP3ES. 1989.
- Mauled Mulyono. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta; Bumi Aksara. 2004.
- Muchdarsyah Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara; 2000.
- Muhammad Hidayat Rahz (editor). *Perempuan yang Menuntun (Sebuah Perjalanan Inspirasi dan Kreasi)*. Jakarta. Ashoka. 2000.
- Nasaruddin Umar. *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qu'an*. cet.II Jakarta. Paramedina. 2001.
- Neny Mukhlisani dkk. 2008. Pendekatan Metode *Structural Equation Modeling* untuk Analisa Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dari Tinjauan Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan Kerja di PT Barata (Persero) Gresik. dalam Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi VIII, Program Studi MMT-ITS. (Online). <http://mmt.its.ac.id/library/wp.content/uploads/2008/12/>. Diakses tanggal 23 Februari 2009.
- Ninik Sri Rahayu, 2008, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Terhadap Karir Ditinjau Dari Aspek Perbedaan Gender Studi Kasus: Akademisi Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. (Online). Vol. 10, No. 1, <http://Jurnal.uui.ac.id/index.php/sinergi/>. diakses tanggal 23 September 2009.

- Nuzsep Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan, Vol.1 No.1, (Online), <http://Psikologi.binadarma.ac.id>, diakses tanggal 5 Februari 2009.
- Nyoman Triaryati. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover, (Online), Vol.5, No.I, <http://puslit.petra.ac.id/jurnals/management/> diakses tanggal 13 Januari 2009.
- Peter Salim dan Yenny Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* MEP. Edisi pertama
- Pribadiyono. 2006. Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya dengan Pengupahan. Vol. 8, No. 2. <http://Puslit2.Petra.ac.id/ejurnal/index.php/ind/article>. diakses tanggal 1 April 2009.
- Profil Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2005
- Roosganda Elizabeth. 2007. Pemberdayaan wanita Mendukung Strategi Gender Mainstreaming dalam kebijakan Pembangunan Pertanian di Perdesaan. Vol 25 No.2. <http://pse.Litbang.deptan.go.id/ind/>. Diakses tanggal 14 April 2009.
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Sayid Muhammad Husaini Fadlullah. *Dunia Wanita dalam Islam*, penerjemah: Muhammad Abdul Qodir. Jakarta. Lentera. 2000.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara. 2000.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- Susilaningsih, *Kesetaraan Gender di Peguruan Tinggi Islam " Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga"*. Yogyakarta. UIN Sunan Kaliga dengan McGill-IAIN-Indonesia Social Equity Project. 2004.
- Taufik Kuntarto, 2004. Studi Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) dengan Produktivitas Pegawai (Penelitian Terhadap Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kab/Kota Provinsi Riau), Online, <http://ilmiah.Manajemen.com/2004/studi-faktor-faktor-mutu-kehidupan-kerja-produktivitas-kerja.html>, diakses tanggal 30 Maret 2009.

- Teguh Wijayanto. 2008. Implikasi Pemberian Insentif, Prestasi Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi, (Online) [http://ringkasan -skripsi-implikasi-pemberian.html](http://ringkasan-skripsi-implikasi-pemberian.html). diakses tanggal 5 Februari 2009.
- Th. Agung Harsiwi. 2004. Produktivitas Kerja dan Kesempatan Aktualisasi Diri Dosen Wanita (online). <http://re-searchegines.com/agungharsiwi> 6-04-2.htm/, diakses tanggal 5 Februari 2009.
- Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Jakarta. Dana Bhakti Wakaf. 1994.

CURRICULUM VITAE

Nama : Erma Kusumawati
Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 10 Maret 1987
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat Asal : RT. 02/RW. 01, Dusun Karang Pucang, Desa Ngancar
Kecamatan Pitu, Ngawi, Jawa Timur
Alamat di Yogyakarta : Jln. Timoho gang. Gading No. 597 Ngentak Sapien
Yogyakarta
No telp : 081392936236
Email : emoetmoet@yahoo.co.id
Pendidikan :
1. SD Negeri Ngancar I, lulus tahun 1999
2. SMP Negeri 4 Ngawi, lulus tahun 2002
3. SMA Negeri I Ngawi, lulus tahun 2005
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah,
masuk tahun 2005