# BAB IV

# HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Radio Karang Tumaritis merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa radio penyiaran swasta nasional. Saat ini bentuk badan usaha Radio Karang Tumaritis merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Radio Karang Tumaritis. Bentuk usaha PT Radio Karang Tumaritis ini berdasarkan berdasarkan Akta Notaris Masri Husen, SH. di Bandung pada tanggal 28 Juli 1999 nomor : 29. Akta tersebut berisi tentang pendirian sebuah jasa penyiaran radio swasta nasional.

Adapun perusahaan yang saya teliti yaitu PT Radio Karang Tumaritis Bandung yang beralamat di Jl. Sumur Bandung No. 12, Bandung , Jawa Barat.

**Visi :**

Menjadi radio terbaik dengan mengedepankan semangat muda berbasis edukasi dan komunitas, yang mampu memberikan nilai tambah kepada seluruh pendengarnya

**Misi :**

- Menjadi radio pilihan utama di segmen muda dengan menghadirkan sajian hiburan yang variatif

- Menyediakan informasi yang memberikan manfaat edukatif bagi masyarakat melalui program siaran yang bersinergi dengan nilai edukasi
- Menjadi radio terdepan yang bersinergi dengan komunitas untuk menjadi saran aktualisasi dan wahana berbagai nilai-nilai positif bagi seluruh masarakat.

### 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah mencatat PT. Radio Karang Tumaritis didirikan berdasarkan Akta Notaris Masri Husen, SH. di Bandung pada tanggal 28 Juli 1999 nomor : 29, kemudian diubah oleh Notaris yang sama pada tanggal 09 Desember 1999 nomor : 9 (Radio Zora 90.1 FM), diundangkan pada Berita Negara Republik Indonesia tanggal 21 Januari 2001 nomor : 4, kemudian diubah oleh Notaris Kirana Ivyminerva Wilamarta, SH. Akta nomor : 1 s/d 5 tanggal 02 Februari 2005 dan Akta nomor : 8 s/d 10 tanggal 3 Februari 2005, diundangkan pada Berita Negara Republik Indonesia tanggal 23 Mei 2005 nomor : 41. Kemudian dengan Akta Notaris MASRI HUSEN,SH Nomor: 29 tanggal 28 Juli1999, dan telah mengalami beberapa perubahan hingga terakhir perubahan terakhir Akta Notaris Tedy Triadi,SH No. 3 tanggal 29 Januari 2013 dan telah mendapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia pada tanggal 20Agustus 2013 nomor: AHU-43475.AH.01.02 tahun 2013.

Sebelumnya pada tahun 1996 Yayasan Pendidikan Telkom telah mempunyai dan memiliki Radio Siaran Swasta Nasional yaitu Radio K-Lite dimana segmentasinya yaitu untuk pendengar kalangan menengah keatas.

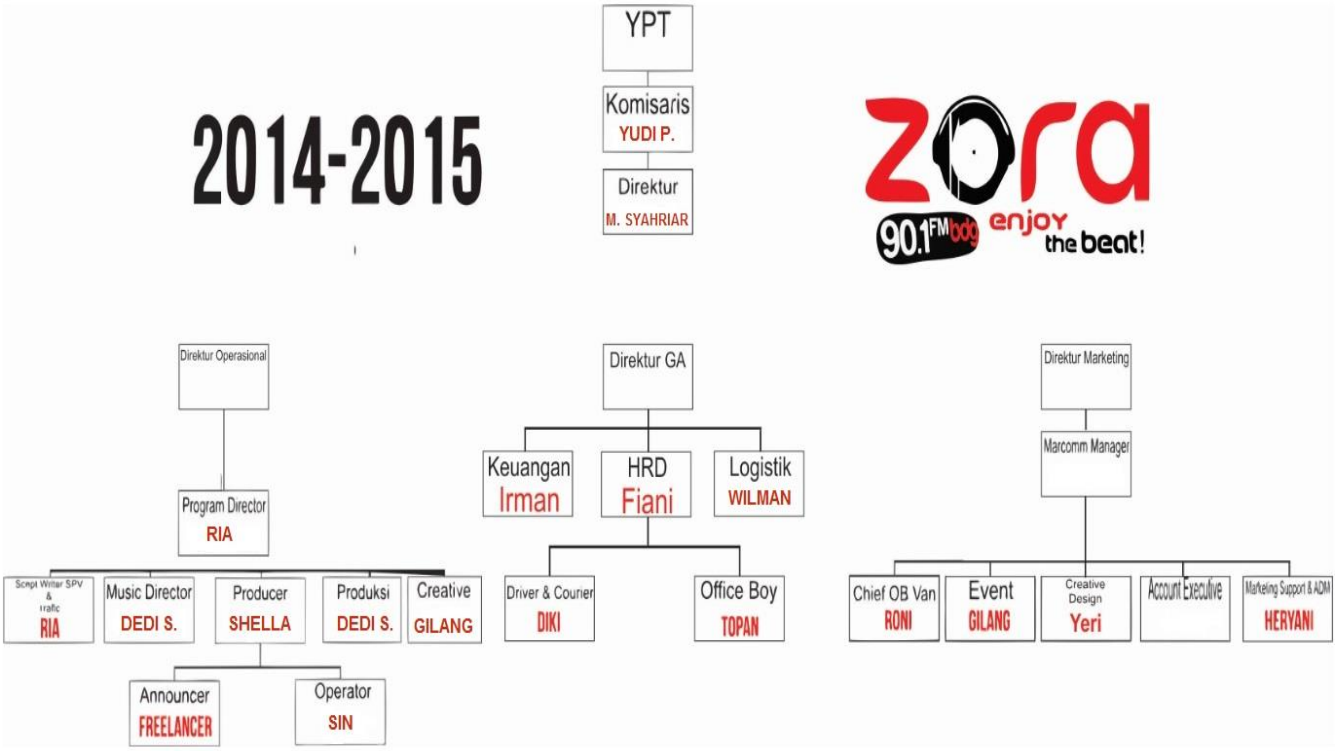
Yayasan Pendidikan Telkom bekerjasama dengan Koperasi KOSUMBA membeli Saham PT. Radio Karang Tumaritis (Radio Zora 90.1 FM) dengan

komposisi kepemilikan Saham Yayasan Pendidikan Telkom sebesar 99 % (sembilan puluh sembilan persen) dan KOSUMBA sebesar 1 % (satu persen).

Pada tanggal 01 Juli 2005 PT. Radio Karang Tumaritis (Radio Zora 90.1 FM) yang beralamat dan berkantor di Jl. Sumur Bandung No. 12 Bandung mulai *On Air*/mengudara. Sesuai dengan Anggaran Dasar PT. Radio Karang Tumaritis (Zora Radio) mempunyai maksud dan tujuan usaha yaitu berusaha dalam bidang jasa Radio Siaran Swasta Nasional. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut, PT. Radio Karang Tumaritis (Zora Radio) dapat melaksanakan kegiatan usaha dalam bentuk siaran radio pada bidang pendidikan dan pengajaran, penerangan yang meliputi masalah-masalah kebudayaan, kesenian, ekonomi, pembangunan, agama, ilmu pengetahuan popular dan bidang hiburan.

### 4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur dalam suatu organisasi merupakan sebuah kerangka yang menegaskan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari setiap bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena dengan adanya kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan begitu, maka tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Selain itu, dengan adanya struktur organisasi akan membantu kelancaran komunikasi yang terjadi antara pemilik dengan para karyawannya. Stuktur yang dimiliki setiap perusahaan pasti berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi yang dimiliki oleh setiap perusahaan tersebut




**Gambar 4.1**

**Struktur organisasi PT Radio Karang Tumaritis (Zora Radio 90,1FM)**

### 4.1.3 Deskripsi jabatan

Job Description atau urain jabatan merupakan pernyataan tertulis mengenai tugas dan wewenang dari setiap unit yang ada pada perusahaan sesuai dengan tingkatan yang dalam struktur organisasi.

Dibawah ini akan diuraikan job description dari struktur pada PT. Radio Karang Tumaritis Bandung.

A. Komisaris mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Komisaris berkewajiban mengawasi kebijakan Direksi dalam menjalankan Perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi

2. Komisaris wajib dengan itikad baik dan penuh tanggungjawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha Perseroan
3. Komisaris wajib melapor kepada Perseroan tentang kepemilikan sahamnya beserta keluarganya.

B. Direktur mempunyai tugas sebagi berikut :

1. Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
2. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
3. Memelihara dan mengawasi kekayaan peseroaan terbatas.
4. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efesien.
5. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.
6. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum pabrik sesuai dengan kebijakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

C. Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun Anggaran.
2. Menyusun Cash Flow.
3. Merealisasikan Anggaran.
4. Membuat Laporan Keuangan.
5. Melaksanakan Payroll.
6. Membuat Laporan Pajak.

7. Melaksanakan Penagihan.
8. Membuat dan Menyusun SOP (Standard Operation Procedure)
9. Membangun & menyusun sistem keuangan.
10. Menginput data atas semua transaksi keuangan ke dalam system
11. Membuat laporan atas transaksi keuangan secara system
12. Menyusun dan membuat Neraca dan Laporan laba rugi

D. HRD mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Merupakan staff inti manajemen yang fungsi utamanya adalah memimpin, mengelola, mengendalikan, dalam perencanaan dan pengelolaan staff dibawahnya (SDM, sarana dan prasarana) perusahaan guna mendukung kelancaran dari seluruh kegiatan perusahaan
2. Menterjemahkan segala strategi dasar dan arah pengembangan bidang bidang sumber-daya yang ditetapkan perusahaan, kedalam bentuk rencana, program, dan pola kerja, yang mengarah kepada pencapaian tujuan peningkatan pendapatan dan target keuntungan yang rasional serta produktifitas layanan administrasi keuangan yang unggul

E. Logistik mempunyai tugas sebgaia berikut :

1. Menyediakan sumber daya fisik sesuai kebutuhan
2. Mengendalikan pengiriman dan penyimpanan material dan alat
3. Tersedianya pemasok dan subkontraktor yang andal
4. Terkendalinya pasokan sumber daya fisik

F. Program Director mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab di Departemen Program dengan melakukan fungsi kepemimpinan, pengarahan, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja penyiaran dengan memperhatikan efektifitas dan efisiensi operasional di departemennya, agar sesuai dengan misi dan visi station radio yang telah ditetapkan.
2. Merumuskan perencanaan dan menetapkan strategi programming siaran sesuai dengan format station yang telah ditetapkan oleh radio tersebut, baik program on air maupun program off air. Dimana program siaran yang dibuat disesuaikan dengan kebutuhan pendengar dan kebutuhan pengiklan, sehingga selain mencapai sasaran untuk mendapatkan jumlah pendengar yang banyak, sekaligus untuk mendapatkan pendapatan dari pengiklan.
3. Menyusun dan menerapkan S.O.P. (Standart Operation Procedure), mekanisme kerja, tata tertib, dan sebagainya yang menunjang kelancaran dan efektifitas operasional siaran.

G. Traffic mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Unsur Pelaksana di Marketing, yang fungsi dan tujuan utamanya membantu segala kelancaran lalu lintas iklan dan admninistrasi dan segala kebutuhan dalam pelaksanaan program pemasaran (marketing).
2. Bertanggung jawab langsung kepada Marketing Manager.

H. Music director mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Bertugas menyusun *playlist* serta mencari lagu-lagu yang nantinya akan dibutuhkan pada waktu *on-air* dan menjalin hubungan dengan perusahaan label rekaman.
2. Bertanggungjawab langsung kepada *On Air* Manager.

I. Producer mempunyai tugas sebagai berikut :

Betanggung jawab terhadap kelancaran program siaran yang dibawakan oleh penyiar.

J. Produksi mempunmyai tugas sebagai berikut :

Mendesign atau membuat tune , bumper , promo komersil dan non komersil untuk radio zora 90,1 FM.

K. Creative & Event mempunyai tugas sebagai berikut:

Ide-ide untuk beriklan yang nantinya akan ditawarkan kepada calon klien serta melakukan penjualan program promosi yang menari bertanggung jawab terhadap pemasang spot iklan dan pengaturan jadwal pemutaran iklan.

L. Announcer mempunyai tugas sebagai berikut:

Untuk menghibur para pendengarnya. secara umum juga job dari seorang Announcer adalah :

1. Menyampaikan pesan (komersial atau non komersial)
2. Memutar lagu

3. Memutar iklan
4. Menjadi pengisi suara (talent) sesuai dengan kebutuhan stasiun radio

M. Operator mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Membantu Air Talent melaksanakan tugas dengan baik.
2. Membuat pencatatan data pemenang kuis, data pendengar dll.

N. Driver & courier mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Mengantar karyawan radio zora untuk mengemudi dengan aman ke tujuan mereka
2. Memberi kelancaran dan kemudahan bagi staf atau karyawan yang sedang melaksanakan tugas di luar studio.
3. Merawat mobil perusahan seperti , mencuci mobil, memeriksa mesin kendaraan untuk layak dipakai dll.

O. Office boy mempunyai tugas sebagai berikut :

Bertugas memelihara semua peralatan dan perlengkapan kantor, membersihkan seluruh ruangan kantor dan melayani staf pada setiap jam kerja.

P. Chief OB Van mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Mendisign program promosi menggunakan mobil OB-Van.

2. Bertindak sebagai media promosi perusahaan, serta menjalan fungsi *Agent of* Radio Zora 90.1 FM Bandung.

Q. Creatif design mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Mengimplementasikan sistim produksi yang berorientasi pada peningkatan pelayanan produk jasa layanan komunikasi bisnis.
2. Meningkatkan produktifitas rancangan (konsep) produk jasa layanan komunikasi bisnis dari bahan-bahan, yang berasal dari *internal* perusahaan maupun klien.
3. Mengimplementasikan sistim pengawasan aspek kreatif terhadap pelaksanaan produk jasa layanan komunikasi bisnis.

R. Marketing Support & Adm mempunyai tugas sebagai berikut:

Bertanggung jawab terhadap penjualan promosi kepada klien, serta mengejar target pendapatan yang ditetapkan oleh perusahaan

## 4.2 Hasil Analisis

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai gender, tingkat pendidikan dan produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang disebar kepada 37 responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul kemudian dikodekan *(codding)* serta diolah menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti, kemudian dilanjutkan dengan analisis metode regresi linier berganda.

### 4.2.1 Karakteristik Reponden

Karakteristik responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan karateristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama kerja.

**Tabel 4.1**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frek | % |
|---|---|---|
| Laki-laki | 27 | 72,9 |
| Perempuan | 10 | 27,1 |
| Total | 37 | 100 |

Tabel 4.1 di atas merupakan rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 72,9%, hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki masih mendominasi jumlah karyawan yang ada di PT Radio Karang Tumaritis Bandung dikarenakan beberapa pekerjaan membutuhkan keahlian khusus dan keahlian ini didominasi oleh kaum laki-laki.

**Tabel 4.2**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia | Frek | % |
|---|---|---|
| < 30 Tahun | 28 | 75,6 |
| 30 - 35 Tahun | 5 | 13,6 |
| 36 - 40 Tahun | 2 | 5,4 |
| > 40 Tahun | 2 | 5,4 |
| Total | 37 | 100 |

Jika dilihat berdasarkan usia sesuai tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa lebih dari setengah responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 75,6%. Hal ini menunjukkan PT Radio Karang Tumaritis Bandung lebih mengutamakan karyawan yang berusia masih muda karena dasarnya perusahaan ini bergerak di bidang penyiaran radio yang menyesuaikan dengan usia muda para pendengarnya, tetapi tidak menutup hal bahwa usia yang lebih dewasa pun mempunyai bagian dari perusahaan ini.

**Tabel 4.3**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

| Lama Kerja | Frek | % |
|---|---|---|
| < 1 Tahun | 5 | 13,6 |
| 1 - 5 Tahun | 31 | 83,8 |
| 6 - 10 Tahun | 0 | 0 |
| > 10 Tahun | 1 | 2,8 |
| Total | 37 | 100 |

Dan jika dilihat berdasarkan lama kerja sesuai tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden pernah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 83,8%. Hal ini dikarenakan PT Radio Karang Tumaritis Bandung masih memiliki umur yang cukup muda dalam hal penyairan radio.

## 4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai gender, tingkat pendidikan dan produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dengan penelitian sebanyak 37 responden. Sedangkan

untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut:

**Tabel 4.4**
**Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden**

| No | % Jumlah Skor | Kriteria |
|---|---|---|
| 1 | 20.00% - 36.00% | Tidak Baik |
| 2 | 36.01% - 52.00% | Kurang Baik |
| 3 | 52.01% - 68.00% | Cukup Baik |
| 4 | 68.01% - 84.00% | Baik |
| 5 | 84.01% - 100% | Sangat Baik |

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut.

### 4.3.1 Analisis Deskriptif Gender ($X_1$)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 37 responden, gender akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel gender diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalisasikan

kedalam dua belas pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai gender secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai gender dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Gender**

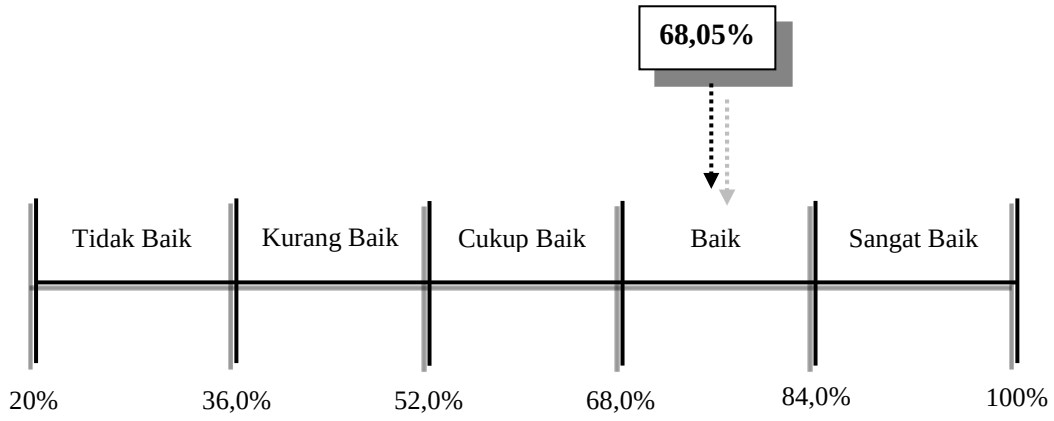
| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | (%) | Kriteria |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Akses | 386 | 555 | 69,5% | Baik |
| 2 | Partisipasi | 396 | 555 | 71,3% | Baik |
| 3 | Kontrol | 378 | 555 | 68,1% | Cukup Baik |
| 4 | Manfaat | 353 | 555 | 63,6% | Cukup Baik |
| **Total** | | **1513** | **2220** | **68,05%** | **Baik** |

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016 (terlampir)

Tabel 4.7 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel gender yang di ukur menggunakan empat indikator dengan dua belas pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator partisipasi sebesar 71,3%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel gender sebesar 68,05%. Nilai 68,05% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong **baik**, sehingga dapat diketahui bahwa gender di PT Radio Karang Tumaritis Bandung masih tergolong baik.

Sebagaimana dijelaskan oleh (Nasaruddin Umar, 2010:30) bahwa gender lebih dari sekedar pembedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari dimensi sosial-budaya.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:




**Gambar 4.2**
**Garis Kontinum Gender**

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai promosi jabatan pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai gender dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

**Tabel 4.6**
**Tanggapan Responden Mengenai Akses**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SB | B | C | K | KS | | |
| 1 | Bagaimana pendapat anda tentang akses yang ada di perusahaan | **F** | 7 | 10 | 17 | 2 | 1 | **131** | **70,8%** |
| | | % | 18,9 | 27 | 45,9 | 5,4 | 2,7 | | |
| 2 | Penyediaan akses yang diberikan perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan | **F** | 4 | 10 | 20 | 3 | 0 | **126** | **68,1%** |
| | | **%** | 10,8 | 27 | 54,1 | 8,1 | 0 | | |
| 3 | Pandangan dari rekan kerja jika kita melaporkan agar akses di perusahaan ditingkatkan | **F** | 1 | 19 | 15 | 1 | 1 | **129** | **69,7%** |
| | | % | 2,7 | 51,4 | 40,5 | 2,7 | 2,7 | | |
| **Total Akumulasi** | | | | | | | | **386** | **69,5%** |

Tabel 4.6 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator akses yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 17 orang atau 45,9% menyatakan cukup atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil

bahwa sebagian besar respon sebanyak 20 orang atau 54,1% menyatakan cukup juga atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 19 orang atau 51,4% menyatakan baik atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah mendapatkan akses yang cukup dari perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Elaine showalter (dalam Nasaruddin Umar, 2010:30). Menurutnya yang dimaksud dengan aspek akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumberdaya yang akan dibuat.

**Tabel 4.7**
**Tanggapan Responden Mengenai Partisipasi**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SB | B | C | K | KS | | |
| 1 | Kebebasan karyawan untuk berpartisipasi dalam hal pembangunan perusahaan | F | 3 | 21 | 10 | 2 | 1 | 134 | 72,4% |
| | | % | 8,1 | 56,8 | 27 | 5,4 | 2,7 | | |
| 2 | Pimpinan sering memberikan solusi terhadap masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi | F | 3 | 20 | 11 | 3 | 0 | 134 | 72,4% |
| | | % | 8,1 | 54,1 | 29,7 | 8,1 | 0 | | |
| 3 | Saya sering ikut berpartisipasi dalam acara perusahaan sekalipun tidak ada hubungannya dengan pekerjaan saya | F | 4 | 15 | 13 | 4 | 1 | 128 | 69,1% |
| | | % | 10,8 | 40,5 | 35,1 | 10,8 | 2,7 | | |
| Total Akumulasi | | | | | | | | 396 | 71,3% |

Tabel 4.7 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator partisipasi yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 21 orang atau 56,8% menyatakan baik atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 20 orang atau 54,1% menyatakan baik juga atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 15 orang atau 40,5% menyatakan baik atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan menilai tingkat partisipasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Elaine Showalter (dalam Nasaruddin Umar, 2010:30). Ia menerangkan bahwa partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan.

**Tabel 4.8**
**Tanggapan Responden Mengenai Kontrol**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SB | B | C | K | KS | | |
| 1 | Saya dapat mengatasi kendala pekerjaan dengan tenang tanpa harus merasa panik | F | 2 | 17 | 10 | 7 | 1 | **123** | **66,4%** |
| | | % | 5,4 | 45,9 | 27 | 18,9 | 2,7 | | |
| **2** | Pengendalian emosi jika pekerjaan dirasa cukup sulit | **F** | 2 | 18 | 10 | 7 | 0 | **126** | **68,1%** |
| | | % | 5,4 | 48,6 | 27 | 18,9 | 0 | | |
| **3** | Pandangan pengambilan keputusan lebih baik jika diputuskan oleh gender tertentu | **F** | 7 | 12 | 10 | 8 | 0 | **129** | **69,7%** |
| | | % | 18,9 | 32,4 | 27 | 21,6 | 0 | | |
| **Total Akumulasi** | | | | | | | | **378** | **68,1%** |

Tabel 4.8 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kontrol yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 17 orang atau 45,9% menyatakan baik atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan baik juga atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 12 orang atau 32,4% menyatakan baik atas pernyataan

tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bisa mengatasi atau mengontrol prilakunya dalam perusahaan .

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Elaine Showalter (dalam Nasaruddin Umar, 2010:30). Menurutnya Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

**Tabel 4.9**
**Tanggapan Responden Mengenai Manfaat**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SB | B | C | K | KS | | |
| 1 | Keputusan yang diambil dapat memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki | F | 6 | 14 | 8 | 9 | 0 | 128 | 69,1% |
| | | % | 16,2 | 37,8 | 21,6 | 24,3 | 0 | | |
| 2 | Pengadaan barang penjunjang pekerjaan dirasa hanya untuk gender tertentu saja | F | 1 | 12 | 16 | 7 | 1 | 116 | 62,7% |
| | | % | 2,7 | 32,4 | 43,2 | 18,9 | 2,7 | | |
| 3 | Peraturan perusahaan tidak memberikan manfaat kepada salah satu gender | F | 0 | 14 | 7 | 16 | 0 | 109 | 58,9% |
| | | % | 0 | 37,8 | 18,9 | 43,2 | 0 | | |
| Total Akumulasi | | | | | | | | 353 | 63,6% |

Tabel 4.9 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator manfaat yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 14 orang atau 37,8% menyatakan baik atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 16 orang atau 43,2% menyatakan cukup atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar respon sebanyak 16 orang atau 43,2% menyatakan kurang atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa langkah yang diambil perusahaan sudah memenuhi atau sudah memberikan mafaat dan adil kepada mereka.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Elaine Showalter (dalam Nasaruddin Umar, 2010:30). Menurutnya Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh perusahaan memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

### 4.3.2 Analisis Deskriptif Tingkat Pendidikan ($X_2$)

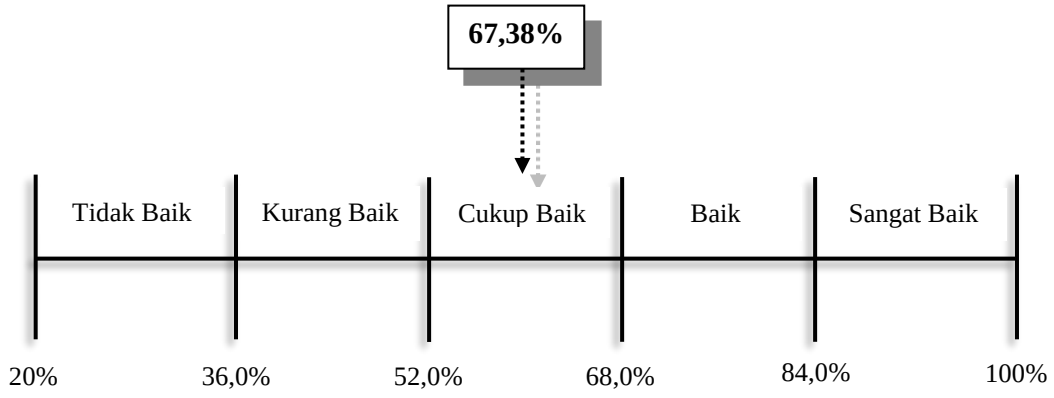
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 37 responden, tingkat pendidikan akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel tingkat pendidikan diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam sembilan pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat pendidikan secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai tingkat pendidikan dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan**

| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | (%) | Kriteria |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pendidikan Sekolah | 379 | 555 | 68,2% | Baik |
| 2 | Kesesuaian Jurusan | 375 | 555 | 67,5% | Cukup Baik |
| 3 | Pendidikan Luar Sekolah | 368 | 555 | 66,3% | Cukup Baik |
| **Total** | | **1122** | **1665** | **67,38%** | **Cukup Baik** |

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016 (terlampir)

Tabel 4.10 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel tingkat pendidikan yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan sembilan pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator pendidikan sekolah sebesar 68,2%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator pendidikan luar sekolah sebesar 66,3%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel tingkat pendidikan sebesar 67,38%. Nilai 67,38% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung masih tergolong cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:




**Gambar 4.3**
**Garis Kontinum Tingkat Pendidikan**

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai tingkat pendidikan pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai tingkat pendidikan dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

**Tabel 4.11**
**Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Sekolah**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SS | S | C | TS | STS | | |
| 1 | Saya merasa tingkat pendidikan dan pemberian kompensasi sudah sesuai. | F | 1 | 18 | 14 | 4 | 0 | 127 | 68,6% |
| | | % | 2,7 | 48,6 | 37,8 | 10,8 | 0,0 | | |
| 2 | Perbandingan jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. | F | 2 | 18 | 12 | 5 | 0 | 128 | 69,1% |
| | | % | 5,4 | 48,6 | 32,4 | 13,5 | 0 | | |
| 3 | Pendidikan yang dahulu ditempuh dapat terealisasikan dalam pekerjaan. | F | 4 | 13 | 13 | 6 | 1 | 124 | 67% |
| | | % | 10,8 | 35,1 | 35,1 | 16,2 | 2,7 | | |
| Total Akumulasi | | | | | | | | 379 | 68,2% |

Tabel 4.11 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator pendidikan sekolah yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan setuju atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 13 orang atau 35,1%

menyatakan setuju dan cukup atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pendidikan yang mereka tempuh dan pekerjaan yang mereka dapat sudah sesuai dan kompensasi yang didapatkan sudah sesuai.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Simanjuntak (dalam Susilowati 2003) bahwa Tingkat pendidikan ternyata berdapak positif pada tingkat pendapatan. Dengan peningkatan yang cukup tinggi berdampak juga pada tingkat kesejahteraan yang akan diterima para tenaga kerja.

**Tabel 4.12**
**Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jurusan**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SC | C | R | TC | STC | | |
| 1 | Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya. | F | 2 | 14 | 14 | 6 | 1 | **121** | **65,4%** |
| | | % | 5,4 | 37,8 | 37,8 | 16,2 | 2,7 | | |
| 2 | Kecocokan Jurusan saya dengan pekerjaan saya sekarang | F | 2 | 16 | 16 | 3 | 0 | **128** | **69,1%** |
| | | % | 5,4 | 43,2 | 43,2 | 8,1 | 0 | | |
| 3 | Pengetahuan berdasarkan jurusan pendidikan berguna dalam pekerjaan | F | 0 | 21 | 11 | 4 | 1 | **126** | **68,1%** |
| | | % | 0 | 56,8 | 29,7 | 10,8 | 2,7 | | |
| **Total Akumulasi** | | | | | | | | **375** | **67,5%** |

Tabel 4.12 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kesesuaian jurusan yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 14 orang atau 37,8% menyatakan cocok dan ragu atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 14 orang atau 37,8% menyatakan setuju dan ragu atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 21 orang atau 56,8% menyatakan cocok atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pendidikan yang didapatkan di luar pendidikan sekolah dapat membantu dalam mengembangkan potensi pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Hal tersebut sama persis dengan apa yang tertuang dalam UU SISDIKNAS No. 20 (2003). Yaitu Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

**Tabel 4.13**
**Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Luar Sekolah**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SS | S | K | J | TP | | |
| 1 | Ilmu yang didapatkan diluar sekolah dapat membantu pekerjaan | F | 2 | 14 | 18 | 3 | 0 | 126 | 68,1% |
| | | % | 5,4 | 37,8 | 48,6 | 8,1 | 0 | | |
| 2 | Pengembangan potensi bekerja lebih banyak didapatkan diluar sekolah | F | 1 | 14 | 14 | 5 | 3 | 116 | 62,7% |
| | | % | 2,7 | 37,8 | 37,8 | 13,5 | 8,1 | | |
| 3 | Pekerjaan menggunakan ilmu diluar sekolah | F | 0 | 18 | 16 | 3 | 0 | 126 | 68,1% |
| | | % | 0 | 48,6 | 43,2 | 8,1 | 0 | | |
| Total Akumulasi | | | | | | | | 368 | 66,3% |

Tabel 4.13 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator pendidikan luar sekolah yang di ukur menggunakan tiga item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan kadang atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 14 orang atau 37,8% menyatakan sering dan kadang atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan sering atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas

maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pendidikan yang didapatkan di luar pendidikan sekolah dapat membantu dalam mengembangkan potensi pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Hal tersebut sama persis dengan apa yang dikatakan oleh Hasbullah (2005:53). Yaitu pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

### 4.3.3 Analisis Deskriptif Produktivitas (Y)

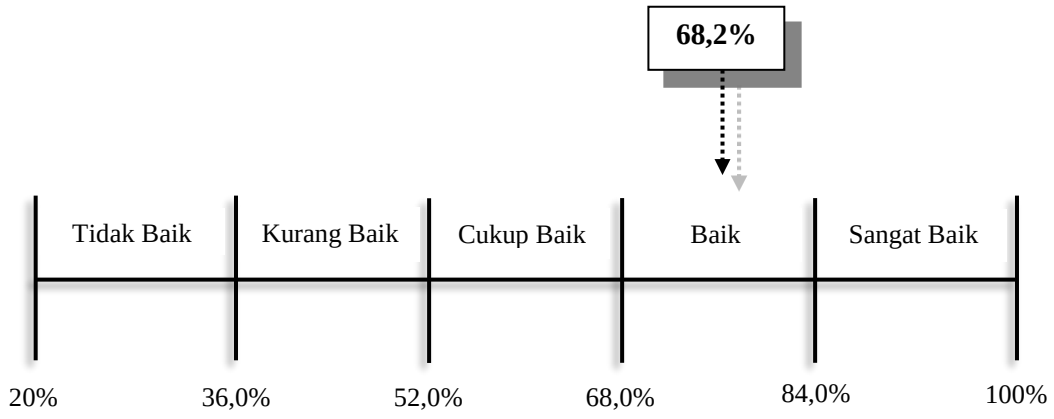
Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 37 responden, produktivitas akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel produktivitas diukur dengan menggunakan dua indikator yang dioperasionalisasikan kedalam sepuluh pernyataan. Untuk mengetahui gambaran mengenai semangat kerja secara menyeluruh, diperoleh tanggapan mengenai produktivitas dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai produktivitas**

| No | Indikator | Skor Aktual | Skor Ideal | (%) | Kriteria |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Efektivitas | 640 | 925 | 69,1% | Baik |
| 2 | Efisiensi | 632 | 925 | 68,3% | Baik |
| **Total** | | **1263** | **1850** | **68,2%** | **Baik** |

Sumber : hasil pengolahan data kusioner 2016 (terlampir)

Tabel 4.14 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel produktivitas yang di ukur menggunakan dua indikator dengan sepuluh pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator efektivitas sebesar 69,1%, sedangkan persentase skor terendah berada pada indikator efisiensi sebesar 68,3%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai prosentase yang didapat pada variabel produktivitas sebesar 68,2%. Nilai 68,2% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan di PT Radio Karang Tumaritis Bandung masih tergolong cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:




**Gambar 4.4**
**Garis Kontinum Produktivitas**

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai produktivitas pada indikatornya masing-masing. Rekapitulasi skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai produktivitas dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

**Tabel 4.15**
**Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SB | B | C | K | KS | | |
| 1 | Saya mempelajari pekerjaan yang saya kerjakan dengan tepat waktu | F | 3 | 18 | 15 | 1 | 0 | **134** | **72,4%** |
| | | % | 8,1 | 48,6 | 40,5 | 2,7 | 0 | | |
| 2 | Saya dapat menguasai pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik | F | 3 | 21 | 10 | 3 | 0 | **135** | **72,9%** |
| | | % | 8,1 | 56,8 | 27 | 8,1 | 0 | | |
| 3 | Saya berupaya bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan | F | 2 | 22 | 7 | 5 | 1 | **130** | **70,2%** |
| | | % | 5,4 | 59,5 | 18,9 | 13,5 | 2,7 | | |
| 4 | Saya bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | F | 3 | 10 | 18 | 4 | 2 | **119** | **64,3%** |
| | | % | 8,1 | 27 | 48,6 | 10,8 | 5,4 | | |
| 5 | Saya berupaya kreatif dalam bekerja | F | 2 | 13 | 17 | 4 | 1 | **122** | **65,9%** |
| | | % | 5,4 | 35,1 | 45,9 | 10,8 | 2,7 | | |
| **Total Akumulasi** | | | | | | | | **640** | **69,1%** |

Tabel 4.15 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator efektivitas yang di ukur menggunakan lima item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan baik atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 21 orang atau 56,8% menyatakan sering dan kadang atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 22 orang atau 59,5% menyatakan sering atas pernyataan tersebut, kemudian untuk penyataan keempat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 18 orang atau 48,6% menyatakan baik atas pernyataan tersebut, dan yang terakhir untuk penyataan kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 17 orang atau 45,9% menyatakan cukup atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bisa memanfaatkan sumber daya dan menjalankan pekerjaan dengan aturan yang berlaku.

Hal tersebut sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Siagian (2007:24) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan

**Tabel 4.16**
**Tanggapan Responden Mengenai Efisiensi**

| No | Butir Kuesioner | | Alternatif Jawaban | | | | | Skor Aktual | (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | SS | S | K | J | TP | | |
| 1 | Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan | **F** | 1 | 17 | 13 | 5 | 1 | **123** | **66,4%** |
| | | % | 2,7 | 45,9 | 35,1 | 13,5 | 2,7 | | |
| 2 | Saya menggunakan fasilitas dengan sehemat mungkin dalam penyelesaian pekerjaan | **F** | 2 | 17 | 12 | 6 | 0 | **126** | **68,1%** |
| | | % | 5,4 | 45,9 | 32,4 | 16,2 | 0 | | |
| 3 | Pemberian waktu penyelesaian pekerjaan sudah sesuai | **F** | 3 | 14 | 16 | 4 | 0 | **127** | **68,6%** |
| | | % | 8,1 | 37,8 | 43,2 | 10,8 | 0 | | |
| 4 | Ketepatan waktu dan target pekerjaan sudah sesuai | **F** | 7 | 11 | 13 | 6 | 0 | **130** | **70%** |
| | | % | 18,9 | 29,7 | 35,1 | 16,2 | 0 | | |
| 5 | Menggunakan ide sendiri agar lebih mudah dalam melakukan pekerjaan | **F** | 6 | 14 | 6 | 11 | 0 | **126** | **68,1%** |
| | | % | 16,2 | 37,8 | 16,2 | 29,7 | 0 | | |
| **Total Akumulasi** | | | | | | | | **632** | **68,3%** |

Tabel 4.16 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator efisiensi yang di ukur menggunakan lima item pernyataan. Untuk pernyataan pertama diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 17 orang atau 45,9% menyatakan sering atas pernyataan itu. Lalu pada pernyataan kedua diperoleh hasil bahwa sebagian besar respon sebanyak 17 orang atau 45,9% menyatakan sering dan kadang atas pernyataan itu. Dan untuk penyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 16 orang atau 43,2% menyatakan kadang atas pernyataan tersebut, kemudian untuk penyataan keempat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 13 orang atau 35,1% menyatakan sering atas pernyataan tersebut, dan yang terakhir untuk penyataan kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar respon sebanyak 14 orang atau 37,8% menyatakan sering atas pernyataan tersebut. Berdasarkan semua pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan sudah bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan waktu yang diberikan perusahaan pun sudah cukup baik.

Hal ini sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Sedarmayanti (2001:112) pada prinsipnya adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan kegiatan yang dilakukan. Bekerja dengan efisien adalah bekerja dengan gerakan, usaha, waktu dan kelelahan yang sedikit mungkin.

## 4.4 Hasil Analisis Verifikatif

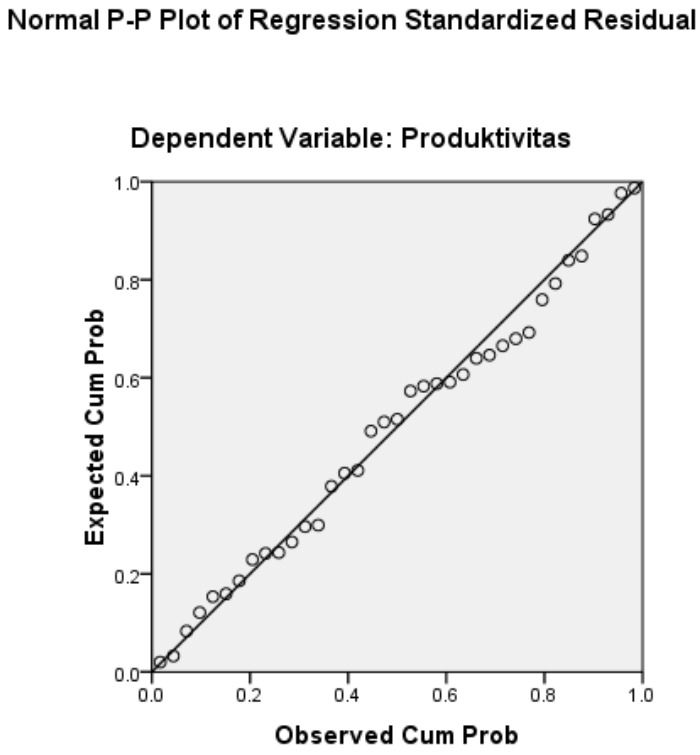
Analisis verifikatif dalam penelitian mengenai gender dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung, dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda.

### 4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*).Pengujian asumsi ini terdiri atas empat pengujian, yakni uji *normalitas,* uji *multikolinieritas* dan uji *heteroskedastistias.*

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas residual dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized residual* dengan bantuan *Software SPSS v21.1*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal (Ghozali, 2006).




**Gambar 4.5**

**Grafik Distribusi Normal**

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p-plot* di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Multikoliniearitas**

Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinearitas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinearitas* dilakukan dengan

melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

**Tabel 4.17**
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1(Constant) | 14.327 | 6.136 | | 2.335 | .026 | | |
| Gender | .266 | .140 | .301 | 1.892 | .067 | .990 | 1.010 |
| Tingkat_Pendidikan | .207 | .158 | .209 | 1.316 | .197 | .990 | 1.010 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

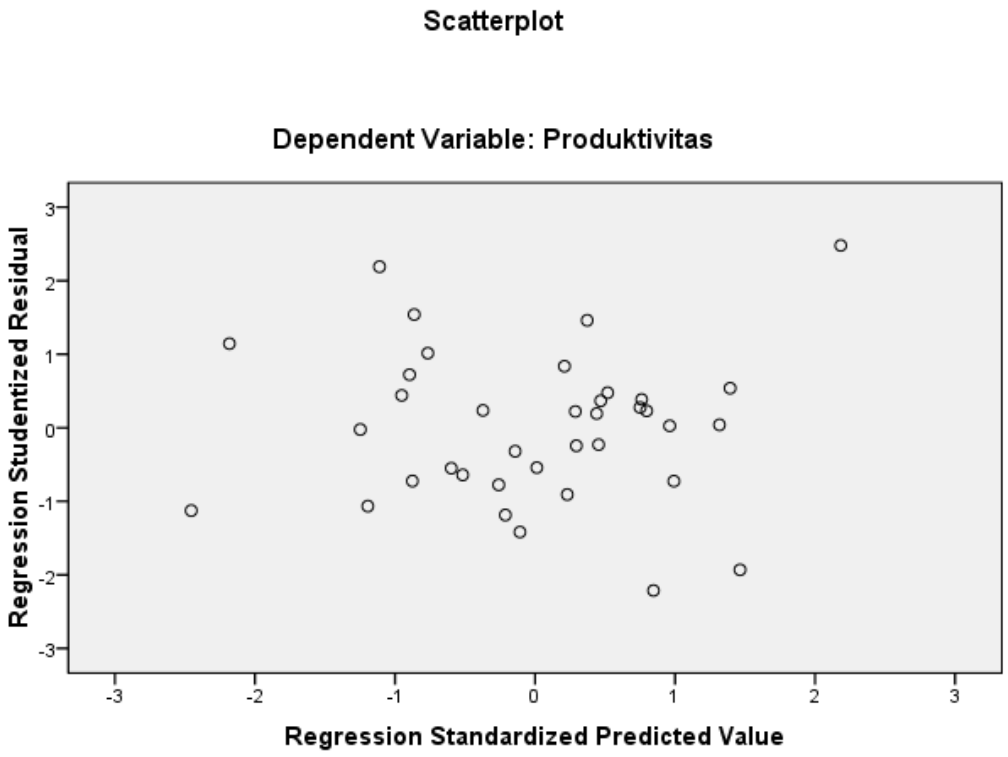
Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinierita*s.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual *(error)* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.




**Gambar 4.6**
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

### 4.4.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

a = Konstanta

$X_1$ = Gender

$X_2$ = Tingkat Pendidikan

bi = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS v.21*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Koefisien Regresi Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.327 | 6.136 | | 2.335 | .026 | | |
| | Gender | .266 | .140 | .301 | 1.892 | .067 | .990 | 1.010 |
| | Tingkat_Pendidikan | .207 | .158 | .209 | 1.316 | .197 | .990 | 1.010 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefesien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients "B"*, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14{,}327 + 0{,}266X_1 + 0{,}207X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 14,327, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni gender dan tingkat pendidikan bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka produktivitas karyawan akan bernilai sebesar 14,327.
b. Nilai gender sebesar 0,266, memiliki arti bahwa jika gender mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,266.
c. Nilai tingkat pendidikan sebesar 0,207, memiliki arti bahwa jika tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,207.

### 4.4.3 Analisis Koefesien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat.Berikut disajikan nilai koefesien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

**Tabel 4.19**

**Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .383[a] | .147 | .097 | 4.357 |

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Gender

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara gender dan tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,383. Nilai 0,383 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,210 − 0,400 termasuk kategori lemah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara gender dan tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

**Tabel 4.20**

**Koefisien Korelasi Parsial $X_1$ (Pria)**

**Correlations**

| Control Variables | | | Tingkat_Pendidikan | Produktivitas |
|---|---|---|---|---|
| Gender_Pria | Tingkat_Pendidikan | Correlation | 1.000 | .193 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .345 |
| | | Df | 0 | 24 |
| | Produktivitas | Correlation | .193 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .345 | . |
| | | Df | 24 | 0 |

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara gender dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,193. Nilai 0,193 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0− 0,200 termasuk kategori sangat rendah dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat rendah antara gender pria dengan produktivitas, dimana tingkat produktivitas karyawan pria pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung cenderung kurang membuat peningkatan perusahaan.

**Tabel 4.21**

**Koefisien Korelasi Parsial $X_1$ (wanita)**

**Correlations**

| Control Variables | | | Tingkat_pendidikan | Produktivitas |
|---|---|---|---|---|
| Gender_wanita | Tingkat_pendidikan | Correlation | 1.000 | .623 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .073 |
| | | Df | 0 | 7 |
| | Produktivitas | Correlation | .623 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .073 | . |
| | | Df | 7 | 0 |

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,623. Nilai 0,623 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,610 − 0,800 termasuk kategori tinggi dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang tinggi antara gender wanita dengan produktivitas, dimana semakin baik gender wanita maka akan diikuti semakin baiknya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung

**Tabel 4.22**

**Koefisien Korelasi Parsial $X_2$**

**Correlations**

| Control Variables | | | Produktivitas | Tingkat_Pendidikan |
|---|---|---|---|---|
| Gender | Produktivitas | Correlation | 1.000 | .220 |
| | | Significance (2-tailed) | . | .197 |
| | | Df | 0 | 34 |
| | Tingkat_Pendidikan | Correlation | .220 | 1.000 |
| | | Significance (2-tailed) | .197 | . |
| | | Df | 34 | 0 |

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan adalah sebesar 0,220. Nilai 0,220 menurut Asyahri Alhusin (2003:157) berada pada interval 0,210 − 0,400 termasuk kategori lemah dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang lemah antara tingkat pendidikan dengan produktivitas, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan diikuti semakin baiknya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung

### 4.4.4 Analisis Koefesien Determinasi ($r^2$)

Koefisien Determinasi ($r^2$) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Koefisien Determinasi (R-*square*)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .383[a] | .147 | .097 | 4.357 |

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Gender

b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,147 atau 14,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dapat dijelaskan oleh gender dan tingkat pendidikan sebesar 14,7%, sedangkan sisanya sebesar 86,3% merupakan penjelasan dari variabel lain diluar penelitian. Sedangkan untuk mengetahui dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.24**

**Koefisien Determinasi Parsial**

| | Produktivitas (Y) |
|---|---|
| Gender (X1) | .309 |
| Tingkat pendidikan (X2) | .220 |

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus KD = $r^2$ x 100%:

1. Variabel gender = $(0,309)^2$ x 100% = 9,5%
2. Variabel tingkat pendidikan = $(0,220)^2$ x 100% = 4,8%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa variabel gender mampu menjelaskan produktivitas paling dominan sebesar 9,5% dan diikuti oleh tingkat pendidikan sebesar 4,8%.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1:\beta_2 = 0$ produktivitas karyawan pada PT radio karang tumaritis tidak dapat ditingkatkan melalui gender dan tingkat pendidikan

$H_a: \beta_i \neq 0, i=1,2$ Semangat kerja karyawan pada PT radio karang tumaritis Bandung dapat ditingkatkan melalui gender dan tingkat pendidikan

Dengan tingkat signifikan ($\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak $H_0$ jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima $H_a$

Dengan menggunakan *SoftwareSPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 4.25**

**Uji Signifikansi (Uji F)**

**ANOVA[b]**

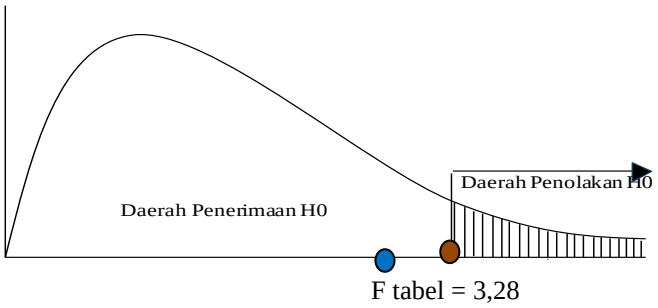
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 111.140 | 2 | 55.570 | 2.928 | .067[a] |
| | Residual | 645.311 | 34 | 18.980 | | |
| | Total | 756.451 | 36 | | | |

a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan, Gender

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai $F_{hitung}$ sebesar 2,928 dengan *p-value (sig.)* = 0,000. Dengan $\alpha$ = 0,05, $df_1$ = 2, dan $df_2$= (n-k-1) = 34, maka di

dapat $F_{tabel}$ = 3,28. Dikarenakan nilai $F_{hitung}$ lebih kecil dari $F_{tabel}$ (2,928 < 3,28) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka $H_0$ diterima dan $H_a$ ditolak, artinya produktivitas karyawan pada PT Radio karang Tumaritis Bandung tidak dapat ditingkatkan melalui gender dan tingkat pendidikan. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai $F_{hitung}$ dan $F_{tabel}$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.7**

**Kurva Uji Hipotesis Simultan**

Untuk melihat signifikansi secara parsial, berikut disajikan pengujian parsial menggunakan uji t.

### 4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.26**
**Uji Hipotesis Parsial $X_1$ dan $X_2$ (pria)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.302 | 7.459 | | 3.258 | .003 |
| | Gender_pria | -.010 | .188 | -.010 | -.051 | .959 |
| | Tingkat_pendidikan | .166 | .172 | .194 | .963 | .345 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

- **Pengujian $X_1$ Pria:**

$H_0$ (Hipótesis Nol)

$H_0$: $\beta_1=0$ Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gender pria dan produktivitas karyawan.

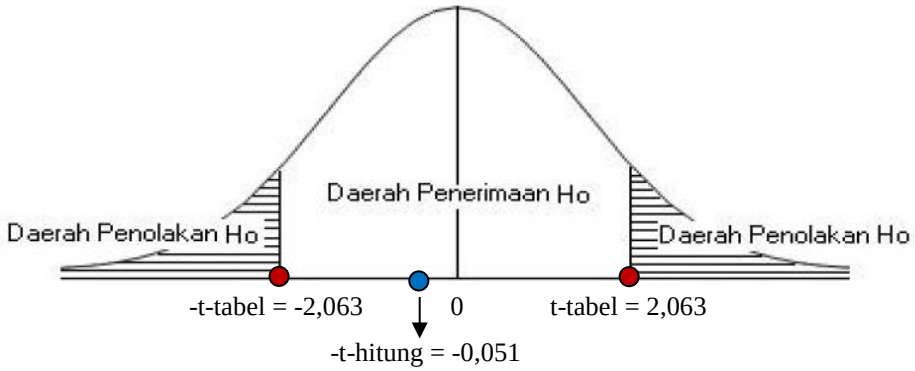
$H_1$: $\beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara gender pria dan produktivitas karyawan.

Dengan tingkat signifikan ($\alpha$) sebesar 5%, df= 24, sehingga diperoleh $t_{tabel}$ dengan uji dua pihak sebesar (-2,063) dan (2,063)

Kriteria : Tolak $H_0$ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima $H_1$

Tolak $H_1$ jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima $H_0$

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk gender pria ($X_1$) sebesar -0,051 dengan nilai $t_{tabel}$ sebesar -2,063 Dikarenakan nilai $-t_{hitung}$ lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ (-0,051 < -2,063) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, artinya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dapat ditingkatkan melalui gender pria. Jika digambarkan, nilai $-t_{hitung}$ dan $-t_{tabel}$ untuk pengujian parsial $X_1$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.8**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_1$ pria**

- **Pengujian $X_2$ pria:**

$H_0$ (Hipótesis Nol)

$H_0$: $\beta_2=0$ Produktivitas karyawan pada PT Radio karang Tumaritis Bandung tidak dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan pria

$H_1$: $\beta_2 \neq 0$ Produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan pria

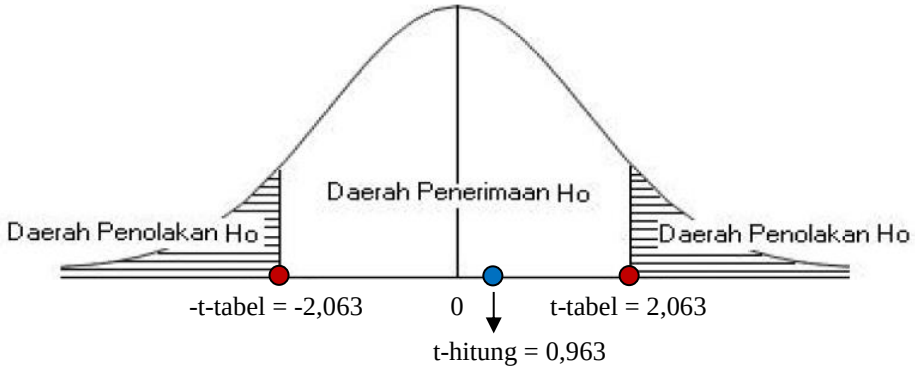
Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df= 24, sehingga diperoleh $t_{tabel}$ dengan uji dua pihak sebesar -2,063 dan 2,063

Kriteria : Tolak $H_0$ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima $H_1$

Tolak $H_1$ jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima $H_0$

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk tingkat pendidikan ($X_2$) sebesar 0,963 dengan nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,063 Dikarenakan nilai $t_{hitung}$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel}$ (0,963< 2,063) maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak, artinya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung tidak

dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan pria. Jika digambarkan, nilai $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ untuk pengujian parsial $X_2$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.9**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_2$ pria**

**Tabel 4.27**
**Uji Hipotesis Parsial $X_1$ dan $X_2$ (wanita)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -14.374 | 11.339 | | -1.268 | .245 |
| | Gender_wanita | .723 | .164 | .833 | 4.410 | .003 |
| | Tingkat_pendidikan | .648 | .307 | .398 | 2.106 | .073 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

- **Pengujian $X_1$ Wanita:**

$H_0$ (Hipótesis Nol)

$H_0$: $\beta_1=0$ Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gender wanita dan produktivitas karyawan.

$H_1$: $\beta_1 \neq 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara gender wanita dan produktivitas karyawan.

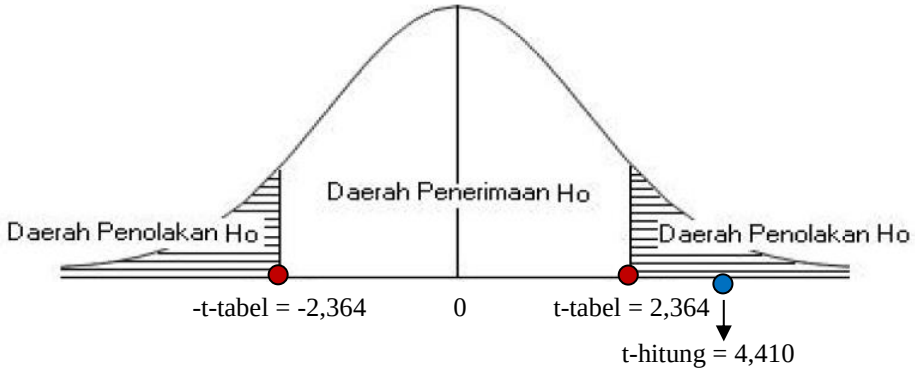
Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df= 7, sehingga diperoleh $t_{tabel}$ dengan uji dua pihak sebesar (-2,364) dan (2,364)

Kriteria : Tolak $H_0$ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima $H_1$

Tolak $H_1$ jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima $H_0$

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk gender wanita ($X_1$) sebesar 4,410 dengan nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,364 Dikarenakan nilai $-t_{hitung}$ lebih kecil dari nilai $-t_{tabel}$ (4,410 > 2,364) maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima, artinya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dapat

ditingkatkan melalui gender wanita. Jika digambarkan, nilai $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ untuk pengujian parsial $X_1$ wanita tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.10**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_1$ wanita**

- **Pengujian $X_2$ wanita:**

  $H_0$ (Hipótesis Nol)

  $H_0$: $\beta_2=0$ Produktivitas karyawan pada PT Radio karang Tumaritis Bandung tidak dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan wanita

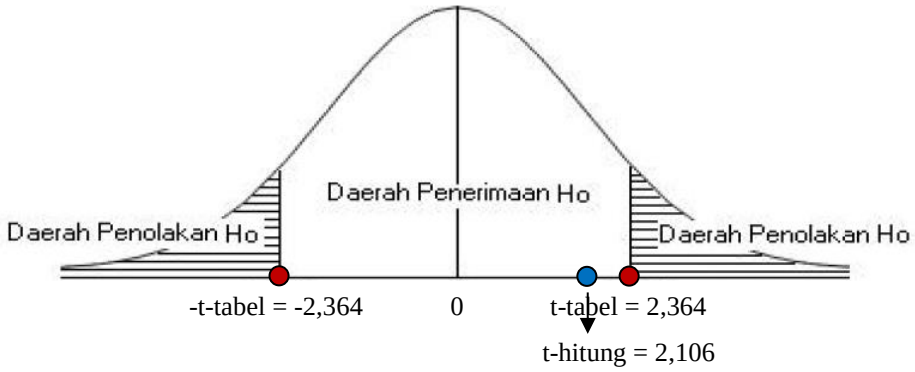
  $H_1$: $\beta_2 \neq 0$ Produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan wanita

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df= 7, sehingga diperoleh $t_{tabel}$ dengan uji dua pihak sebesar -2,364 dan 2,364

Kriteria : Tolak $H_0$ jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel,}$ terima $H_1$

Tolak $H_1$ jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima $H_0$

Dari tabel 4.42 output SPSS di atas diperoleh nilai $t_{hitung}$ untuk tingkat pendidikan ($X_2$) sebesar 2,106 dengan nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,364 Dikarenakan nilai $t_{hitung}$ lebih kecil dari nilai $t_{tabel}$ (2,106< 2,364) maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak, artinya produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung tidak dapat ditingkatkan melalui tingkat pendidikan wanita. Jika digambarkan, nilai $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$ untuk pengujian parsial $X_2$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.11**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_2$ wanita**

### 4.5.3 Peningkatan Produktivitas Karyawan Melalui Gender

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa nilai $t_{-hitung}$ sebesar 1,89 lebih kecil dari $t_{-tabel}$ 2,032 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 1 tidak signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa Produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung tidak dapat ditingkatkan melalui gender. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi gender terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,309. Menunjukan bahwa ketika gender semakin baik, maka produktivitas pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriptif membuktikan bahwa gender mempunyai

tanggapan responden sebesar 68,05% dan termasuk kategori baik yang artinya Gender yang ada di PT Radio Karang Tumaritis Bandung masih cukup baik.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa gender memberikan pengaruh sebesar 9,5% terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 90,5% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kepercayaan diri, kepribadian dan lain-lain.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Radio karang Tumaritis bandung, hasil tanggapan karyawan mengenai gender yang dilaksanakan di PT. Radio Karang Tumaritis Bandung melalui penyebaran kuisioner awal dianggap belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan karyawan, hal ini karena memahami *job description* belum tentu akan memperbaiki produktivitasnya. Tetapi dengan memperhatikan pemahaman *job description* dapat meningkatkan produktivitas seseorang.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian SDM PT Radio Karang Tumaritis Bandung juga mengungkapkan pengertian gender pada PT Radio karang Tumaritis masih merupakan penilaian subjektif. Dimana karyawan yang diraasa mampu mendominasi bidang tertentu akan mendapat tempat dibanding dengan karyawan yang berpendidikan tinggi namun berbeda gender dirasa tidak pantas untuk mendapatkan posisi tersebut.

### 4.5.4 Peningkatan Produktivitas karyawan melalui Tingkat Pendidikan

Pengujian hipotesis variabel X2-Y dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung}$ sebesar 1,316 lebih kecil dari $t_{tabel}$ 2,032 yang menunjukan bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis 2 tidak signifikan. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung tidak dapat

ditingkatkan melalui tingkat pendidikan. Hal ini dapat terlihat dari koefisien regresi tingkat pendidikan terhadap produktivitas sebesar 0,220. Menunjukan bahwa ketika tingkat pendidikan semakin tinggi, maka produktivitas karyawan pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung juga akan semakin meningkat. Kemudian dari analisis deskriftif membuktikan bahwa tingkat pendidikan mempunyai tanggapan responden sebesar 67,3% dan termasuk kategori cukup baik yang artinya tingkat pendidikan yang ada di PT Radio karang Tumaritis Bandung sudah baik.

Hasil dari penellitian ini diketahui bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh sebesar 4,8% terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 95,2% merupakan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kepercayaan diri, kepribadian dan lain-lain.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT Radio Karang Tumaritis Bandung mengenai tingkat pendidikan, hasil wawancara dengan pegawai PT Radio Karang Tumaritis Bandung dan setelah melakukan penyebaran kuisioner awal mengatakan ada beberapa hal dalam tingkat pendidikan yang belum mendukung yaitu, kesesuaian jurusan yang kurang tepat sasaran.