

PERANAN GENDER, KETERAMPILAN KERJA DAN PERPUTARAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK TEPUNG TAPIOKA

Zainal Arifin Nurudin¹, Titi Rapini², Tegoeh Hari Abrianto³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: nurruddin426@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of Gender Roles, Work Skills, and Employee Turnover on Employee Performance at Ponorogo Tapioca Flour Factory. Determination of the sample used is a number of 100 employees or by taking 77% of the population of the number of employees at the Ponorogo Tapioca Flour Factory. Collecting data in this study by distributing questionnaires to all respondents. The analytical method in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Gender roles do not significantly influence employee performance, (2) There is a positive influence of work skills (skills) on employee performance, (3) There is a negative effect on employee turnover (turnover intention) on employee performance, (4) There is a simultaneous influence of gender roles, work skills and employee turnover on employee performance.
Keyword : Gender Roles, Work Skills, Employee Turnover and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Peranan Gender, Keterampilan Kerja, dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka Ponorogo. Penentuan sampel yang di gunakan yaitu sejumlah 100 karyawan atau dengan pengambilan 77% dari populasi jumlah karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka Ponorogo. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Peranan gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Terdapat pengaruh positif keterampilan kerja (*skill*) terhadap kinerja karyawan, (3) Terdapat pengaruh negatif perputaran karyawan (*turnover intention*) terhadap kinerja karyawan, (4) Terdapat pengaruh secara simultan peranan gender, keterampilan kerja dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : Peranan Gender, Keterampilan Kerja, Perputaran Karyawan dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya juga bertujuan untuk mencapai sumber daya yang lebih baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup, di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat

kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif (Istijanto OEI, 2010). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin.

Terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *gender*. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Pertama, *gender* merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. *Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan

laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

Telmanier (2018) berpendapat bahwa peran jenis kelamin hingga saat ini masih mempengaruhi persepsi setiap orang. Kesenjangan jenis kelamin dalam hasil kerja saat ini sering diperbincangkan. Hasil kerja pekerja laki-laki belum tentu lebih baik dibandingkan dengan hasil kerja pekerja perempuan begitu juga sebaliknya. Saat ini terdapat banyak perempuan yang mampu memimpin perusahaan, terkait hal tersebut peran pekerja perempuan di dalam perusahaan dianggap tidak lebih buruk dibandingkan dengan pekerja laki-laki.

Meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan, maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Keterampilan kerja juga merupakan salah satu faktor dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Memiliki keterampilan akan memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hanya memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup untuk berkarir karena pegawai perlu menggabungkan *Soft Skill* dan *Hard Skill*.

Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan keinginan dari perusahaan tersebut. Dari segi yang lain, sumber daya manusia juga melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka dapat terjadi

turnover. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Setiyanto and Hidayati (2017), mengatakan *turnover intention* merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan dalam perusahaan tersebut. Menurut Kurniawati, Irfatah, and Wening (2019) mengatakan *turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut Nasution (2017) mengutip Waspododo, Handayani, and Paramita (2013) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. (Dessler, 2011). Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Berdasar dari uraian diatas, maka didapatkan tujuan penelitian ini dilaksanakan, yaitu guna mengetahui bagaimana pengaruh dari peranan gender, keterampilan kerja (*skill*) dan perputaran karyawan (*turnover intention*) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Peranan gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka Ponorogo”.

KAJIAN TEORITIK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan (Difayoga & Yuniawan, 2015).

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Umam (2012) kinerja karyawan adalah semua tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya yang tingkat kinerja tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Peranan Gender

Menurut Muhtar dalam M. Hajir (2020) Peran *gender* adalah peran yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki sesuai dengan status lingkungan, budaya maupun dalam bekerja. gender merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. Gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

Keterampilan Kerja (*skill*)

Menurut Karyoto (2016) keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan) maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Karyawan haruslah memiliki keterampilan kerja yang baik sebagai bekal dalam meraih prestasi dalam pekerjaan.

Keterampilan yang kompeten harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karir masa depannya, karena perusahaan pasti mengutamakan keterampilan yang dimiliki setiap orang dalam menentukan jenjang karir karyawan.

Perputaran Karyawan (*Turnover Intention*)

Setiyanto and Hidayati (2017) mengatakan *turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan dalam perusahaan tersebut. *Turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut (Nasution, 2017) mengutip (Wasposito, Handayani, and Paramita 2013) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Tepung Tapioka, perusahaan tersebut berlokasi di Desa Tajug Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di pabrik, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah 77% dari populasi yang ada atau berjumlah 129 karyawan. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan. Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) bulan, mulai bulan juni sampai bulan juli 2022 dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013) dasar pengambilan keputusan (taraf signifikan 5%) yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan *valid*. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data atau item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak *valid*. Nilai r_{tabel} dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi " r " *product moment* dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 100$, sehingga diketahui r_{tabel} sebesar 0,196.

Berikut adalah hasil uji validitas dari kuesioner dalam penelitian ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Peranan Gender (X1)	X _{1.1}	0,726	0,196	Valid
	X _{1.2}	0,607	0,196	Valid
	X _{1.3}	0,612	0,196	Valid
	X _{1.4}	0,655	0,196	Valid
	X _{1.5}	0,612	0,196	Valid
	X _{1.6}	0,553	0,196	Valid
	X _{1.7}	0,637	0,196	Valid
	X _{1.8}	0,596	0,196	Valid
	X _{1.9}	0,637	0,196	Valid
Keterampilan Kerja (X2)	X _{2.1}	0,529	0,196	Valid
	X _{2.2}	0,676	0,196	Valid
	X _{2.3}	0,818	0,196	Valid
	X _{2.4}	0,683	0,196	Valid
	X _{2.5}	0,792	0,196	Valid
Perputaran Karyawan (X3)	X _{3.1}	0,705	0,196	Valid
	X _{3.2}	0,754	0,196	Valid
	X _{3.3}	0,718	0,196	Valid
	X _{3.4}	0,743	0,196	Valid
	X _{3.5}	0,807	0,196	Valid
	X _{3.6}	0,807	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,352	0,196	Valid
	Y ₂	0,665	0,196	Valid
	Y ₃	0,692	0,196	Valid
	Y ₄	0,644	0,196	Valid
	Y ₅	0,614	0,196	Valid
	Y ₆	0,618	0,196	Valid
	Y ₇	0,605	0,196	Valid
	Y ₈	0,515	0,196	Valid
	Y ₉	0,575	0,196	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan untuk Uji Reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Menentukan apakah instrument *reliable* atau tidak

menggunakan batasan 0,6. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 (Suharsini Arikunto, 2010).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpa</i>	<i>Standard</i>	Keterangan
Peranan Gender (X1)	0,800	0,60	<i>Reliable</i>
Keterampilan Kerja (X2)	0,734	0,60	<i>Reliable</i>
Perputaran Karyawan (X3)	0,838	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,755	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linier berganda memiliki fungsi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Independen peranan gender (X1), keterampilan kerja (X2), perputaran karyawan (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.959	3.188		7.829	.000		
	TOTALX 1	.035	.052	.044	.677	.500	.935	1.070
	TOTALX 2	.865	.113	.520	7.633	.000	.848	1.179
	TOTALX 3	-.454	.071	-.429	-6.430	.000	.885	1.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan dari hasil uji regresi linier berganda pada table diatas didapatkan persamaan regrasi linier berganda sebagai berikut ini:

$$Y = 24.959 + 0,035X1 + 0,865X2 - 0,454X3 + e$$

Berdasarkan tabel diatas hubungan regresi pada masing-masing Variabel adalah sebagai berikut:

Konstanta

Nilai constant pada penelitian ini adalah sebesar 24,959. Artinya bahwa apabila variabel Peranan Gender (X1), Keterampilan Kerja (X2), dan Perputaran Karyawan (X3) tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai dari konstanta Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 24,959 satuan dengan asumsi, bahwa faktor lainnya dianggap tetap.

Variabel Peranan Gender (X1)

Koefisien regresi linier berganda pada variabel peranan gender memiliki nilai sebesar 0,035. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan peranan gender satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,035 satuan.

Variabel Keterampilan Kerja (X2)

Koefisien regresi linier berganda pada variabel keterampilan kerja memiliki nilai sebesar 0,865. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan keterampilan kerja satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,865 satuan.

Variabel Perputaran Karyawan (X3)

Koefisien regresi linier berganda pada variabel perputaran karyawan memiliki nilai sebesar -0,454. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan perputaran karyawan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,454 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Merupakan kemampuan semua variabel independen (X) dalam menjelaskan varian dari variabel dependen (Y).

Tabel 4

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.622	.610	1.524

- a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2
 Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel di atas tentang Koefisien Determinasi (R²) dengan menggunakan aplikasi SPSS, maka dapat diketahui bahwa nilai *R Square* (R²) adalah sebesar 0,622 atau 62,2%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Variabel Peranan Gender (X1) Keterampilan Kerja (X2) dan Perputaran Karyawan (X3) dapat berkontribusi atau memiliki kemampuan menjelaskan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62,2% sedangkan sebesar 37,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.959	3.188		7.829	.000		
TOTALX1	.035	.052	.044	.677	.500	.935	1.070
TOTALX2	.865	.113	.520	7.633	.000	.848	1.179
TOTALX3	-.454	.071	-.429	-6.430	.000	.885	1.131

- a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas nilai t hitung untuk variabel independen yaitu: membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Degrees of freedom (df) dalam uji ini adalah 96 ($n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$), sehingga dapat di peroleh nilai dari t tabel sebesar 1,661 dengan tingkat signifikan 0,05. Berikut uji t dapat di jelaskan di bawah ini adalah sebagai berikut :

Pengaruh Peranan Gender (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari uji t, dapat dilihat nilai t pada variabel peranan gender (X1) sebesar 0,677 dengan signifikan 0,500 dan nilai dari t tabel sebesar 1,661. Hasil dari pengujian di atas adalah t hitung peranan gender $0,677 < 1,661$ dengan nilai signifikan $0,500 > 0,05$. Dengan demikian, H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima yang artinya variabel peranan gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari Uji T, dapat dilihat nilai t pada variabel keterampilan kerja (X2) sebesar 7,633 dengan signifikan 0,000 dan nilai dari t tabel sebesar 1,661. Hasil dari pengujian diatas adalah t hitung keterampilan kerja $7,633 > 1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pengaruh Perputaran Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari Uji T, dapat dilihat nilai t pada variabel perputaran karyawan (X3) sebesar -6,430 dengan signifikan 0,000 dan nilai dari t tabel sebesar 1,661. Hasil dari pengujian di atas menunjukkan t hitung perputaran karyawan $-6,430 > 1,661$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel perputaran karyawan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Tabel 2.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.878	3	122.293	52.667	.000 ^b
	Residual	222.912	96	2.322		
	Total	589.790	99			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, memiliki nilai F hitung sebesar 52,667 dan nilai F tabel dapat dilihat melalui tabel $df_1 = (3 - 1)$ dan $df_2 = (100 - 3) = (2 ; 97)$. yaitu sebesar 3,09 ($52,667 > 3,09$) dengan nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pada Uji F (Simultan) dengan nilai f hitung adalah sebesar 52,667 ($52,667 > 3,09$) dan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel Peranan *Gender*, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pembahasan

Pengaruh Peranan Gender (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peranan gender dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas dimana nilai koefisien terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,035 dengan nilai signifikan 0,500 ($0,500 > 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,677 lebih besar dari t tabel 1,661 ($0,677 < 1,661$). Dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel, artinya H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima yang artinya variabel peranan gender secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pengaruh Keterampilan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini, memaparkan bahwa nilai koefisien terhadap kinerja karyawan sebesar 0,865 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 7,633 lebih besar dari t tabel 1,661 ($7,633 > 1,661$). Dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pengaruh Perputaran Karyawan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini, memaparkan bahwa nilai koefisien terhadap Kinerja Karyawan sebesar -0,454 dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar -6,430 lebih besar dari t tabel 1,661 ($-6,430 > 1,661$). Dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel perputaran karyawan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka *PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

Pengaruh Peranan Gender, Keterampilan Kerja, Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk

Berdasarkan tabel diatas, memiliki nilai F hitung sebesar 52,667 dan nilai F tabel dapat dilihat melalui tabel $df (NI) = (3 - 1)$ dan $df (100 - 3) = (2 ; 97)$. yaitu sebesar 3,09 ($52,667 > 3,09$) dengan nilai signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pada Uji F (Simultan) dengan nilai f hitung adalah sebesar 52,667 ($52,667 > 3,09$) dan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel Peranan *Gender*, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. *Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

KESIMPULAN

- Peranan Gender (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tepung Tapioka PT. *Budi Starch & Sweetener, Tbk.*
- Keterampilan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tepung Tapioka PT. *Budi Starch & Sweetener, Tbk.*
- Perputaran Karyawan (X3) secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tepung Tapioka PT. *Budi Starch & Sweetener, Tbk.*
- Peranan Gender (X1), Keterampilan Kerja (X2) dan Perputaran Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Tepung Tapioka PT. *Budi Starch & Sweetener, Tbk.*

DAFTAR PUSTAKA

- Arfilindo, H., & Wahyuni, S. (2015). Pengaruh Aktivitas Belajar Dan Kemandirian Dalam Mengerjakan Tugas Terhadap Hasil Belajar Siswa Ekonomi Kelas Xi Di Sma Semen Padang. *Economica*, 3(1), 95–99. <https://doi.org/10.22202/economica.2014.v3.i1.240>
- Arleta. (2019). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada Pt. Pilar Utama Asia Medan. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.dharmawangsa.ac.id/201/6/BAB%2520II_15510130.pdf&ved=2ahUKEwi1_s2k4ObsAhUbVHOKHRILDHoQFjAAegQIAhAB&usg=AOvVaw1AivDEPTkvxyW_PedOsVOu
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Febriansyah, A., & Sya'roni, D. A. W. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Lakumas Rancaekek Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Managemen UNIKOM*, 01(01), 25–42.

- IMTIHANAH, A. N. (2016). Pengaruh stres, gender, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di btpn syariah yogyakarta skripsi.
- Indah, M. (2015). PENGARUH GENDER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION BANDUNG (Survey Pada Karyawan Wardah Cosmetics). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Iskandar, Y. C., & Rahadi, D. R. (2021). Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi*, 19(1), 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Ismail, I. A. (2016). (2016). PENGARUH SKILL, ABILITY DAN ATTITUDE TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (Studi Kasus Pada UMKM di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus). *Repositori Stain Kudus*.
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Perusahaan Yang Berada Di Lampung). *KHOZANA: Journal of Islamic Economic and Banking*, 3(2), 1–23. <http://journal.stebisdarussalamoki.ac.id/index.php/khozana>
- KASMAWATI. (2020). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DATAMA PEKANBARU.
- Lisan, W., Sepang, J., & Sendow, G. (2016). Analisis Pengaruh Turnover Karyawan, Motivasi, Dan Pengayaan Pekerjaan, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Enseval Megatrading Tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 419–426.
- LUTFIANINGSIH. (2016). KETERWAKILAN PEREMPUAN DI DPRD KABUPATEN CIAMIS PERIODE 2019-2024. 8–33. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Maryono. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAGABHUANA ANEKA PIRANTI.
- Masrukin, M. H. & H. W. (2018). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DALAM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN PENILAIAN DAN KINERJA KARYAWAN. 3, 231–254.
- Nurdiana, R. (2016). PENGARUH GENDER, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Solo Murni).
- Patrick, P. (2021). Core Functions of Human Resource Management and its Effectiveness on Organization : A Study. *March*.
- Prameswari, C. R. (2016). TUGAS DAN PERAN HUMAN RESOURCES DEPARTMENT DALAM UPAYA PENINGKATAN PROFESIONALISME MANAJEMEN HOTEL AZIZA SYARIAH SOLO.
- Pristiyawati, I. I. N. (2021). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi daster kalijambe.
- SAPARIAH. (2015). Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Oleh : Program Studi Manajemen. 7.