

**PENGARUH KESETARAAN GENDER DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK DAERAH KOTA TOMOHON**

**THE EFFECT OF GENDER EQUALITY AND EDUCATION LEVEL ON WORK PRODUCTIVITY
THROUGH WORK COMPETENCE AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE REGIONAL
OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION OF TOMOHON CITY**

Oleh :

Titania Mikha Mamuaja¹

Hendra N. Tawas²

Yantje Uhing³

Jurusian Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[¹titaniamamuaja062@student.unsrat.ac.id](mailto:titaniamamuaja062@student.unsrat.ac.id)

[²hendranovitawas1971@gmail.com](mailto:hendranovitawas1971@gmail.com)

[³yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kesetaraan Gender dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tomohon yang berjumlah 33 orang, sehingga pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesetaraan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja, Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja, Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kesetaraan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja, Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja di DP3A. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kesetaraan gender dan investasi dalam pendidikan untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja di lingkungan organisasi pemerintah, khususnya DP3A Kota Tomohon.

Kata Kunci: Kesetaraan Gender, Tingkat Pendidikan, Kompetensi Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of Gender Equality and Education Level on Work Productivity through Work Competency as an intervening variable. This study uses an associative quantitative approach with the population of all employees of the Tomohon City Women's Empowerment and Child Protection Office which is 33 people, so that the sampling in this study is done with non-probability sampling using the census method. Data was collected through a questionnaire and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS software. The results of the study show that Gender Equality has a positive and significant effect on Work Competence, Education Level has a positive and significant effect on Work Competence, Work Competence has a positive and significant effect on Work Productivity, Gender Equality has a positive and significant effect on Work Productivity through Work Competence, Education Level has a positive and significant effect on Work Productivity through Work Competence in DP3A. This research underlines the importance of gender equality and investment in education to improve competence and work productivity within government organizations, especially DP3A Tomohon City.

Keywords: Gender Equality, Education Level, Work Competence, Work Productivity

Latar Belakang

Produktivitas merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan (Ramayanti et al., 2020). Kenaikan yang signifikan dalam produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu tidak hanya memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan lebih mudah, tetapi juga memungkinkan untuk tetap bersaing di era industri saat ini, di mana efisiensi operasional dan pengoptimalan kinerja karyawan sangat diutamakan. Produktivitas kerja merupakan indikator utama kinerja organisasi dan biasanya diukur melalui aspek seperti kemampuan, sikap, perilaku, lingkungan kerja dan disiplin pegawai. Dengan meningkatkan pemahaman dan implementasi terhadap faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan, mengoptimalkan kinerja karyawan, serta mempertahankan kompetitivitas di pasar yang semakin ketat.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon. Alasan pemilihan objek penelitian ini dikarenakan dalam observasi awal yang dilakukan peneliti, ditemukan berbagai permasalahan yang perlu untuk dicari jalan keluarnya, diantaranya: Ketidaksetaraan Gender, di mana terdapat potensi adanya ketidaksetaraan gender dalam hal kesempatan, akses, dan pengakuan di tempat kerja. Masalah ini mungkin mencakup ketidaksetaraan dalam pembagian tugas, tanggung jawab, dan promosi, oleh karena tidak berimbangnya jumlah karyawan dilihat dari aspek gender, seperti yang terlihat pada data observasi awal yang dilakukan peneliti yang memperlihatkan mayoritas karyawan adalah perempuan sebanyak 29 orang (87,88%), sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 4 orang (12,12%).

Perbedaan Tingkat Pendidikan, ada kemungkinan bahwa akses pendidikan yang tidak merata di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Tomohon. Hal ini terlihat pada data tingkat pendidikan pegawai yang telah dilakukan oleh peneliti pada observasi awal di mana memperlihatkan bahwa persentase terbesar pendidikan terakhir karyawan di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak daerah Kota Tomohon adalah S1 dengan jumlah 19 orang (57,58%), disusul dengan pendidikan terakhir SMA dengan jumlah 10 orang (30,3%), dan S2 dengan jumlah sebanyak 4 orang (12,12%). Hal ini dapat menciptakan disparitas dalam kompetensi kerja yang diperlukan untuk produktivitas yang optimal.

Kesenjangan dalam tingkat kompetensi kerja antara laki-laki dan perempuan, serta individu dengan latar belakang pendidikan yang berbeda. Ini dapat memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan di dalam organisasi. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H, 2022).

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kesetaraan Gender dan Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon.**

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Kompetensi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon
2. Menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon
3. Menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon
4. Menganalisis pengaruh Kesetaraan Gender terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon
5. Menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon

Kajian Teoritik

Produktivitas Kerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Kompetensi Kerja

Istilah kompetensi, *competence* dan *competent* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang menunjuk pada keadaan kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata *competence* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyelbutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H, 2022).

Kesetaraan Gender

Memahami persoalan gender bukanlah hal yang mudah, tetapi diperlukan berbagai kajian yang bisa mengantarkan pada pemahaman yang benar tentang gender. Perbedaan gender yang telah melekat dan mendarah daging dalam masyarakat tidak akan menjadi masalah selama tidak menimbulkan ketidakadilan dan ketidaksetaraan antara mereka yang terlibat dalam hal ini laki-laki dan perempuan, namun kenyataannya yang terjadi ditengah masyarakat tidaklah demikian adanya (Ritonga, 2020).

Tingkat pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Penelitian Terdahulu

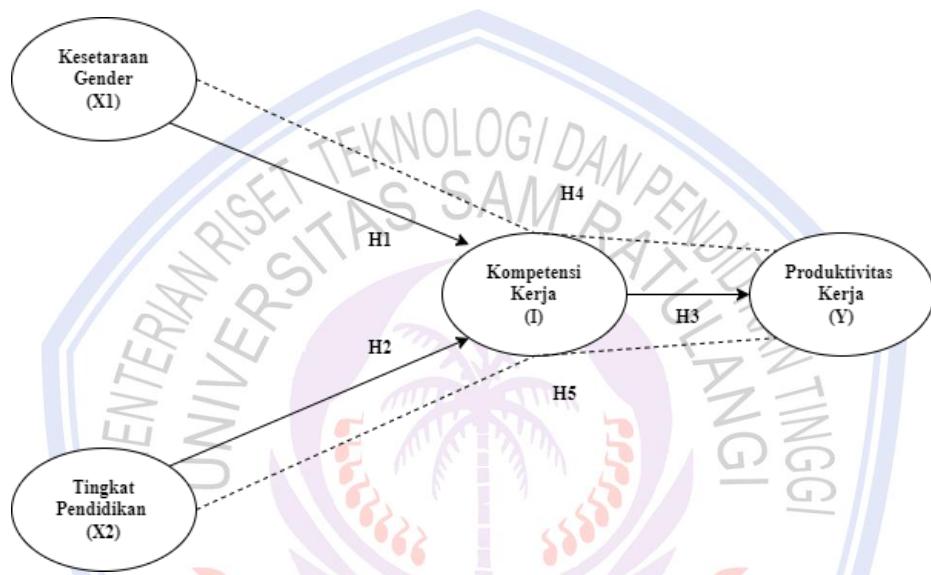
Penelitian Nur Khojin, Suci Nur Utami, dan Muhammad Syaifulloh (2020). Tujuan penelitian ini yakni guna mengetahui serta menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja pembutik bawang di sub terminal agribisnis larangan yang berjumlah 71 orang. Tahapan penelitian dilakukan dengan cara observasi lapangan, penyusunan dan mengisi angket/kuesioner/wawancara. Teknik analisis data dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif yakni untuk menunjukkan masing-masing data variable secara Tunggal dengan menggunakan SPSS, dan statistik inferensial yakni guna menguji hipotesis penelitian. Dengan metode One-Way ANOVA, adapun pengujian hipotesis penelitian dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pembutik bawang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Pendidikan(X) sebesar $b = 0.811$, pada persamaan regresi linier berganda $Y = 6.905 + 0.811X$.

Penelitian Sheng Fang Chorcing Goh, Mark Roberts, Lixin Colin Xu, Albert Zeufack (2022). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui wirausahawan perempuan dan produktivitas di seluruh dunia: Supremasi hukum, jaringan, budaya, dan kesetaraan gender. Sumber data utamanya adalah Survei Perusahaan Bank Dunia (WBES) di 579 wilayah sub-nasional di 103 negara yang mencakup periode 2006–2014. Di setiap negara, survei ini didasarkan pada perusahaan-perusahaan yang memenuhi syarat yang diperoleh dari kantor statistik negara tersebut dengan pengambilan sampel acak bertingkat dengan penggantian. Maka hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan yang dipimpin oleh perempuan lebih banyak ditemukan di negara-negara dengan supremasi hukum yang lebih baik, kesetaraan gender, dan budaya individualistik yang lebih kuat,

serta di perusahaan-perusahaan kecil dan industri jasa. Dibandingkan dengan perusahaan yang dipimpin oleh laki-laki, perusahaan yang dipimpin oleh perempuan memiliki tingkat dan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja yang lebih rendah, namun tingkat produktivitas faktor totalnya sama.

Penelitian Ruomeng Cui, Hao Ding, Feng Zhu (2021). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui ketidaksetaraan gender dalam produktivitas penelitian selama pandemi covid-19. Bagaimana gangguan ini mempengaruhi produktivitas dan kesetaraan gender merupakan pertanyaan penting bagi operasional dan masyarakat. Data yang dikumpulkan dari repositori pracetak akses terbuka terbesar untuk ilmu sosial mengenai 41.858 pracetak penelitian di 18 disiplin ilmu yang dihasilkan oleh 76.832 penulis di 25 negara selama rentang waktu dua tahun. Pendekatan yang digunakan yakni perbedaan dengan memanfaatkan guncangan pandemi yang bersifat eksogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam 10 minggu setelah lockdown di Amerika Serikat, meskipun total produktivitas penelitian meningkat sebesar 35%, produktivitas akademisi perempuan turun sebesar 13,2% dibandingkan produktivitas akademisi laki-laki.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori (2024)

Hipotesis Penelitian

- H₁: Kesetaraan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja
- H₂: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja
- H₃: Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja
- H₄: Kesetaraan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja
- H₅: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada Kantor Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon terdapat sebanyak 29 karyawan perempuan dan terdapat 4 karyawan laki-laki, sehingga didapatkan jumlah karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan dengan melakukan observasi, yaitu teknik pengambilan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Serta penyebaran kuesioner melalui *google form*, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi operasional variabel

Nomor	Variabel	Definisi Operasional
1	Kesetaraan Gender (X1)	Tupamahu (2020), menurutnya bahwa kesetaraan gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.
2	Tingkat Pendidikan (X2)	Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.
3	Produktivitas Kerja (Y)	Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.
4	Kompetensi Kerja (I)	Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H., 2022).

Sumber : Data Olahan Peneliti Tahun, (2024)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS*, yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran skaligus pengujian model Struktural.

Uji Model Pengukuran atau *Outer Model*

Analisis *outer model* atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan bahwa ukuran (*measurement*) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel.

1. Uji Validasi

- *Convergent Validity*

Convergent validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Menurut Ghazali & Laten (2015) nilai outer loading 0,50- 0,60 masih bisa diterima (dalam Helen Alvionita 2022).

- **Discriminant Validity**

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif yang dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok tersebut lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya (Helen Alvionita 2022).

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Dalam pengukuran tersebut jika nilai yang dicapai adalah besar dari 0,70 maka konstruk tersebut dapat dikatakan reliable (Helen Alvionita 2022).

Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural (*inner model*) digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten, model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan *substantive theory*. Uji model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan (Helen Alvionita 2022):

1. R-Square

R-square pada konstruk endogen (variabel dependen), perubahan nilai pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel eksogen (independen) tertentu terhadap variabel endogen (dependen). Dimana penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

2. Q-Square

Prediction relevance (Q-square), digunakan untuk melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (>0) menunjukkan bahwa model mempunya nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (<0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai T-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,64. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,64$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Convergent Validity

Convergent validity diperoleh dari nilai *Outer Loading* pada variabel-variabel dengan indikator-indikatornya. Dalam penelitian ini, nilai batas *outer factor* adalah 0,5.

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
Kesetaraan Gender	X1.1	0,865	Valid
	X1.2	0,87	Valid
	X1.3	0,812	Valid
	X1.4	0,944	Valid
Tingkat Pendidikan	X2.1	0,892	Valid
	X2.2	0,854	Valid
	X2.3	0,823	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0,81	Valid
	Y.2	0,913	Valid
	Y.3	0,815	Valid
	Y.4	0,928	Valid
	Y.5	0,897	Valid
	Y.6	0,891	Valid
	I.1	0,869	Valid

Kompetensi Kerja	I.2	0,878	Valid
	I.3	0,756	Valid
	I.4	0,823	Valid
	I.5	0,909	Valid

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai melalui *Cross Loading* pengukuran terhadap konstruk. Validitas diskriminan dianggap sudah baik jika korelasi antara indikator dan konstruknya sendiri lebih tinggi daripada korelasi antara indikator tersebut dan konstruk lain.

Tabel 3. Cross Loading

Indikator	Kesetaraan Gender	Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja	Kompetensi Kerja
X1.1	0.865	0.864	0.824	0.892
X1.2	0.870	0.878	0.850	0.854
X1.3	0.812	0.787	0.746	0.823
X1.4	0.944	0.916	0.943	0.893
X2.1	0.861	0.869	0.833	0.892
X2.2	0.870	0.878	0.850	0.854
X2.3	0.812	0.787	0.746	0.823
Y.1	0.725	0.741	0.810	0.709
Y.2	0.911	0.886	0.913	0.863
Y.3	0.738	0.790	0.814	0.758
Y.4	0.935	0.949	0.928	0.929
Y.5	0.873	0.873	0.897	0.847
Y.6	0.870	0.866	0.891	0.855
I.1	0.861	0.869	0.833	0.892
I.2	0.870	0.878	0.850	0.854
I.3	0.769	0.756	0.722	0.785
I.4	0.790	0.822	0.854	0.753
I.5	0.892	0.909	0.866	0.898

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Uji Reliabilitas (Composite Reliability dan AVErage Variance Extracted (AVE)

Uji reliabilitas mencakup penilaian nilai *Cronbach's alpha*, yang menunjukkan tingkat minimal reliabilitas suatu variabel; *Composite Reliability*, yang mengevaluasi reliabilitas aktual dari variabel tersebut; dan *Average Variance Extracted (AVE)*, yang menggambarkan seberapa baik validitas konvergen suatu variabel.

Tabel 4. Cronbach's alpha, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Ket.
Kesetaraan Gender	0,896	0,902	0,764	Valid dan Reliabel
Kompetensi Kerja	0,902	0,905	0,72	Valid dan Reliabel
Produktivitas Kerja	0,939	0,945	0,769	Valid dan Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,819	0,823	0,734	Valid dan Reliabel

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Evaluation of Structural Model (Inner Model)

Setelah menyelesaikan evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) yang mencakup *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, dan *AVE* yang semuanya sudah memenuhi standar, langkah berikutnya adalah mengevaluasi model struktural (*Inner Model*). Evaluasi ini mencakup analisis *coefficient of determination (R²)*, *predictive relevance (Q²)*, serta pengujian hipotesis yang melibatkan nilai *T-statistics* dan *P-Values*.

R-Square (Coefficient of determination)**Tabel 5. R-Square**

Variabel	R-Square
Kompetensi Kerja	0,98
Produktivitas Kerja	0,967

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Q-Square (Predictive Relevance)

Nilai Q-square > 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik. Nilai Q-square dapat diukur dengan cara berikut ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R^2 \text{ Kompetensi Kerja}) \times (1 - R^2 \text{ Produktivitas Kerja}) \\
 &= 1 - (1 - 0.98) \times (1 - 0.967) \\
 &= 1 - (0.02) \times (0.033) \\
 &= 0.99934
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-square sebesar 0.99934 yang berarti model *predictive relevance* yang baik.

Uji Signifikansi (Bootstrapping) dan Hipotesis**Tabel 6. Bootstrapping**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
Kesetaraan Gender -> Kompetensi Kerja	0.477	0.489	0.168	2.833	0.005
Tingkat Pendidikan -> Kompetensi Kerja	0.515	0.503	0.169	3.041	0.002
Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	1.237	1.207	0.272	4.554	0.000

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Penilaian signifikansi dilakukan dengan menganalisis nilai *t-statistics* dan *p-values* yang bertujuan untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, uji hipotesis diterapkan dengan pendekatan *one-tailed*, hipotesis dianggap diterima jika nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,64 dan *p-values* kurang dari 0,05.

Uji Hipotesis Variabel Intervening**Tabel 7. Variabel Intervening**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
Kesetaraan Gender -> Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	0.807	0.786	0.271	2.972	0.003
Tingkat Pendidikan -> Kompetensi Kerja -> Produktivitas Kerja	-1.073	-1.022	0.274	3.922	0.000

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2024)

Pembahasan**Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Kompetensi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja memberikan bukti kuat bahwa pentingnya kesetaraan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan, data ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesetaraan gender dan kompetensi kerja adalah signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika organisasi memberikan kesempatan yang sama dalam hal akses tugas, tanggung jawab, pelatihan, dan pengembangan karier, maka pegawai (baik laki-laki maupun Perempuan) dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian target kinerja serta meningkatkan potensi karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dengan adanya kesetaraan gender menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Dengan adanya suasana kerja yang berlandaskan kesetaraan tanpa memandang gender, organisasi dapat meningkatkan kompetensi kerja dan mencapai keunggulan kompetitif. Ditambah dengan hasil dari penelitian yang sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan dengan keberagaman gender yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Hasil ini semakin memperkuat argumen bahwa kesetaraan gender harus menjadi prioritas strategis bagi organisasi.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan, semua nilai telah memenuhi kriteria yang diperlukan dalam membuktikan hipotesis kedua. Dengan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ini diterima.

Berdasarkan data observasi awal, mayoritas pegawai berpendidikan S1, sehingga dinas memiliki sumber daya manusia yang secara umum telah memiliki landasan teoritis dan keterampilan kerja yang memadai. Kondisi ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja, baik dalam penyelesaian tugas administratif maupun dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Secara keseluruhan, hasil penelitian yang menunjukkan dampak positif dari tingkat pendidikan terhadap kompetensi kerja memiliki implikasi signifikan bagi praktik manajemen sumber daya manusia. Dengan memahami pentingnya pendidikan dalam pengembangan karyawan, organisasi dapat mengambil langkah proaktif untuk mendukung inisiatif pendidikan dan pelatihan. Dengan ini, organisasi dapat lebih fokus dalam mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis data menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semua kriteria pengujian terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas diterima.

Hasil yang didapatkan memiliki implikasi yang penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas suatu karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan secara efisien. Dengan adanya pengembangan kompetensi kerja melalui pelatihan dan pendidikan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kesetaraan Gender Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompetensi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa kesetaraan gender memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi kerja. Didapati bahwa hubungan antara kesetaraan gender dan produktivitas kerja, dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening, adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan yang baik terhadap kesetaraan gender dapat berdampak positif pada produktivitas karyawan. Suatu organisasi perlu mempertimbangkan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesetaraan gender, sehingga setiap individu merasa dihargai dan termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya.

Adapun penelitian sebelumnya Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kesetaraan gender secara efektif akan mengalami peningkatan dalam produktivitas karyawan. Sehingga didapati bahwa pentingnya bagi suatu organisasi dalam menerapkan kebijakan yang bersangkutan atau mendukung kesetaraan gender dan berfokus pada pengembangan kompetensi kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompetensi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja melalui kompetensi kerja. Berdasarkan hasil yang didapat, hubungan antara tingkat pendidikan dan produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening, adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis kelima diterima. Temuan ini memberikan wawasan penting bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan melalui pengembangan kompetensi kerja. Organisasi perlu mempertimbangkan bagaimana mendukung pendidikan dan pelatihan karyawan agar mereka dapat mengembangkan keterampilan yang relevan. Program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan menerapkan pengetahuan mereka dengan lebih baik di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Setiawan et al. (2020), menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas dan berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, organisasi sebaiknya memprioritaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk mencapai hasil yang optimal dalam produktivitas kerja

PENUTUP

Kesimpulan

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon.
2. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon.
3. Kesetaraan Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon.
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompetensi Kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat diberikan bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Kota Tomohon sebagai berikut:

1. Peningkatan Kesetaraan Gender: Organisasi diharapkan untuk memastikan bahwa semua karyawan tanpa memandang jenis kelamin, agar mendapatkan akses yang setara terhadap sumber daya organisasi.
2. Pengolahan Tingkat Pendidikan: Dinas perlu menyediakan lebih banyak program pelatihan dan pengembangan pendidikan untuk pegawai, agar mereka dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan tugas mereka.
3. Pengembangan Kompetensi Kerja: Hendaknya pihak organisasi lebih memperhatikan pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka atau belum.
4. Produktivitas Kerja: Dinas perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan kesetaraan gender dan program pengembangan pegawai, untuk memastikan efektivitas dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adu Boahen, E., Boateng Dankwah, J., & Berko, D. (2024). Understanding The Gender Gap In Productivity In Agricultural Production Among Smallholder Cereal Growers In Rural Ghana. *Cogent Economics & Finance*, 12(1), 2318979.

Cui, R., Ding, H., & Zhu, F. (2022). Gender Inequality In Research Productivity During The Covid-19 Pandemic. *Manufacturing & Service Operations Management*, 24(2), 707-726.

Ekatama, M., Wa, A., Astuti, P., & Cn, Y. (2022, August). The Effect Of Motivation, Education Level, And Work Experience On Employee Work Productivity. In *Iclssee 2022: Proceedings Of The 2nd International Conference On Law, Social Science, Economics, And Education, Iclssee 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia* (P. 172). European Alliance For Innovation.

Fang, S., Goh, C., Roberts, M., Xu, L. C., & Zeufack, A. (2022). Female Entrepreneurs And Productivity Around The World: Rule Of Law, Network, Culture, And Gender Equality. *World Development*, 154, 105846.

Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 198-204.

Khojin, N., Utami, S. N., & Syaifulloh, M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembutik Bawang Di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea Vol. 2*.

Kurniawan, A. W. (2023). Analysis Of Level Of Relevance Competence Of Higher Education Graduates And Supporting Factors With Employment. *International Journals Of Management And Economics Invention*, 9(2).

Manik, I. A., Siregar, M., Tamba, B. T., Padang, E. R. E., & Lubis, H. (2023). Analysis Of The Level Of Education And Training On The Work Productivity Of The Community Making Ulos Fabric In The Huta Raja Ulos Weaving Village. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, 2(6), 2321-2338.

Mardiani, E., Haryaka, U., Aziza, F., Salabi, A., & Wibowo, T. S. (2023). The Influence Of Work Competence On Work Productivity With Work Motivation As A Moderating Variable. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1).

Nurhasanah, N., & Zuriatin, Z. (2023). Gender Dan Kajian Teori Tentang Wanita. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(1), 282-291.

Pajow, R. P. L., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kepribadian, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Tendean. *Jurnal Embar: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 177-187.

Pambudianto, R. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Bagian Enginering Maintainance* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau).

Puskur, R., Jumba, H., Reddy, B., Etale, L., Ragasa, C., Mishra, A., ... & Cole, S. (2023). Closing Gender Gaps In Productivity To Advance Gender Equality And Women's Empowerment. *Cgiar Gender Impact Platform Working Paper*.

Yolanda, A. F., Krisnandi, H., & Digidwiseiso, K. (2024). The Effect Of Age Level, Education Level, Work Environment And Compensation On Work Productivity Of Rumah Sakit Umum Pusat (Rsup) Persahabatan. *Journal Of Social Science*, 5(1), 173-187.