

**PERBANDINGAN *JOB AUTONOMY* PENDIDIK
BERBASIS GENDER DI MAN 1 KOTA PALU**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana pada
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan (FTIK)
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh:

**DANA NADILA
NIM: 19.1.03.0012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARMA PALU
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa kripsi dengan judul “Perbandingan *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu” benar adalah hasil karya peneliti sendiri, jika dikemudian hari bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian maka skripsi dan gelar batal demi hukum.

Palu, 05 Januari 2024 M
23 Jumadil Akhir 1445 H
Penulis




DANA NADILA
NIM. 19.1.03.0012

PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang berjudul "**Perbandingan *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu**" oleh mahasiswa atas nama Dana Nadila, NIM: 19.1.03.0012. Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat di ajukan untuk diseminarkan.

Palu, 05 Januari 2024 M
23 Jumadil Akhir 1445 H

Pembimbing I


Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag
Nip.197303082001121003

Pembimbing II

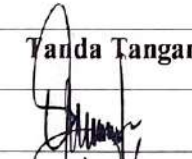



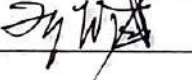

Agung Wicaksono, M.Pd
Nip.199008252019031006

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara Dana Nadila NIM 19.1.03.0012 dengan judul "Perbandingan *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu" yang telah diujikan di hadapan dewan penguji pada Selasa, 08 Agustus 2023. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 09 Januari 2024 M
27 Jumadil Akhir 1445 H

Dewan Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd	
Penguji Utama I	Nursupiamin, S.Pd., M.Si	
Penguji Utama II	Masmur. M, S.Pd.I., M.Pd	
Pembimbing I	Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag	
Pembimbing II	Agung Wicaksono, M.Pd	

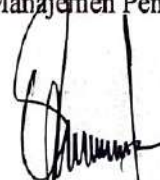
Mengetahui

Dekan
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar, M.Pd
Nip. 1967052119930310500

ketua prodi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd
NIDN. 2007046702

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt atas limpahan rahmat dan anugrah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw yang telah menunjukkan jalan yang lurus berupa ajaran Agama Islam yang sempurna dan menjadi anugrah terbesar bagi seluruh alam semesta.

Penulis sangat bersyukur karena dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbandingan *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu”**.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran terhadap skripsi ini agar kedepannya saya sebagai penulis dapat memperbaikinya lagi. Karena penulis sadar dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangannya.

Selain itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta ayahanda Basri dan Ibunda Fatmawati dengan susah payah mengasuh dan membesarkan penulis, sehingga penulis bisa melangkah sejauh ini. Tidak lupa adik saya Riska Amalia yang senantiasa mendukung penulis untuk menyelesaikan studi di bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang telah mengizinkan penulis untuk menuntut ilmu di perguruan tinggi yang bapak pimpin.

3. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu, Wakil dekan I Bapak Dr. Arifuddin M. Arif, S.Ag., M.Ag., Wakil dekan II Bapak Dr. H. Ahmad Syahid, M. Pd., dan Ibu Dr. Elya S.Ag., M.Ag. Wakil dekan III yang telah mengarahkan penulis dalam menepuh perkuliahan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur. M, S.Pd. I., M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
5. Bapak Andi Markarma, S.Ag., M.Th.I selaku dosen penasehat akademik penulis yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
6. Bapak Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag selaku pembimbing I serta pembimbing II Bapak Agung Wicaksono, M.Pd yang selalu membimbing dan mengarahkan kepada penulis sehingga bisa terselesaikan
7. Para dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu yang berkat ilmu yang diajarkan telah membuka wawasan berpikir dan cakrawala pengetahuan, sehingga menjadikan landasan yang kokoh bagi penulis dalam mengembangkan keilmuan pada masa yang akan datang.
8. Bapak Drs. H. Muhammad Anas, M.Pd.I selaku kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Palu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

melakukan penelitian guna untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam Menyusun skripsi ini dengan baik.

9. Kepada sahabat-sahabat saya, Nadya, Insani, Andi, Fidya, Uswa dan Ratna yang selalu kebersamai penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. DEMA FTIK yang telah mempertemukan saya dengan Faikah dan Ida yaitu rekan terbaik selama masa perkuliahan.
11. HMPS MPI yang telah menjadi wadah untuk saya belajar dan memberikan banyak perubahan pada diri saya.

Akhir kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini, penulis senantiasa mendo'akan semoga segala dukungan dan arahan mereka berbuah pahala mendapat ridha dari Allah Swt. Aamiin

Palu, 03 Juli 2023 M
14 Dzulhijjah 1444 H
Penulis



DANA NADILA
NIM. 19.1.03.0012

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Garis-Garis Besar Isi.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Penelitian Terdahulu	9
B. Kajian Teori.....	12
1. Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>)	12
2. Gender	18
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	27
B. Populasi dan Sampel	29
C. Variabel Penelitian.....	30
D. Definisi Operasional	31
E. Instrumen Penelitian.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum MAN 1 Kota Palu	42
B. Deskripsi Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan Hasil Peneltian.....	55
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Implikasi Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Sampel Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen <i>Job Autonomy</i>	33
Tabel 3.3 Skor Jawaban Kuesioner.....	34
Tabel 3.4 Validasi Kuesioner <i>Job Autonomy</i>	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Realibilitas	33
Tabel 3.6 Kategorisasi Nilai.....	39
Tabel 4.1 Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Perbandingan Kategorisasi <i>Job Autonomy</i> Berbasis Gender	50
Tabel 4.4 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	52
Tabel 4.5 Uji Homogenitas	53
Tabel 4.6 <i>Group Statistic</i>	53
Tabel 4.7 <i>Independent Sample T-Test</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1 Desain Penelitian	28

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Kuesioner *Job Autonomy* Pendidik
- Lampiran 2 Kuesioner *Job Autonomy*
- Lampiran 3 Pedoman Penskoran Kuesioner *job autonomy*
- Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Autonomy*
- Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas Kuesioner *Job Autonomy*
- Lampiran 7 Hasil Uji Prasyarat Analisis
- Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

ABSTRAK

Nama : Dana Nadila

Nim : 191030012

Judul : Perbandingan *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komparatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidik di MAN 1 Kota Palu dengan sampel sebanyak 30 pendidik. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner *job autonomy*. teknik analisis data menggunakan analisis deskripsi dan uji t, dengan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas.

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan terdapat perbedaan *job autonomy* pendidik di MAN 1 Kota Palu. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dengan nilai *independent sample test* pendidik dengan *sig. 2 tailed* sebesar 0,839. Artinya terdapat perbedaan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu dan berada pada kategori tinggi dengan persentase *job autonomy* pendidik laki-laki yaitu 80% dan persentase *job autonomy* pendidik perempuan yaitu 73%.

Implikasi penelitian pendidik yang mempunyai tingkat *job autonomy* yang tinggi tentunya dapat meningkatkan kinerja karena otonomi pekerjaan sangat mempengaruhi psikologis yang kritis (tanggung jawab dari hasil pekerjaan), dan motivasi kerja dan mengenali suatu jangkauan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas yang penting untuk pekerjaan mereka dan menekankan akan mencoba dan menguasai tugas baru dan mengintegrasikan tugas yang lebih ke dalam peran pekerjaan mereka.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia yang semakin pesat menimbulkan beberapa persoalan yang pelik. Perubahan zaman berdampak adanya beberapa pergeseran disetiap lini kehidupan mulai dari ilmu pengetahuan dan teknologi sampai kepada kesadaran diri dan pemikiran.¹ Pendidikan merupakan pilar utama bagi kemajuan suatu bangsa. Sektor pendidikan dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya demi mengimbangi kondisi global yang terjadi saat ini. Pendidikan menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pembangunan manusia di suatu negara.

Lembaga formal dalam penyelenggaraan pendidikan, bertanggung jawab besar dalam memberikan perubahan yang layak bagi peserta didiknya untuk menyongsong kehidupan masa depan yang lebih baik. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa serta sebagai wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan kontribusi serta sarana dalam membangun watak bangsa (*nation character building*). Masyarakat yang cerdas dan berkualitas akan membentuk kemandirian secara progresif serta merupakan investasi besar untuk berjuang menghadapi krisis dan dunia global.²

¹Ade Kartini, "Redefinisi Gender dan Seks" *Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman*, No. 2, 2019. 218

²Fahrul Gunawan, "Analisis Proses Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di Madrasah Alkhairat Tompe Kec. Sirenja Kab. Donggala" *Skripsi* Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, 2019. 1

Inovasi-inovasi dalam dunia pendidikan sangat diperlukan untuk menyongsong perkembangan zaman dalam rangka mempersiapkan generasi penerus bangsa agar mampu meningkatkan daya saing yang berkelanjutan. Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki kualitas pendidikan yang baik.³ Kesuksesan dalam dunia pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru. Guru adalah salah satu pihak yang kinerjanya sangat berdampak bagi pendidikan, karena ia berkaitan langsung dalam membentuk karakter peserta didik, menanamkan nilai dan moral, serta pengetahuan dasar bagi peserta didik.

Guru tidak hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengelola informasi. Oleh karena itu, demi menjalankan segala tugas dengan maksimal tanpa adanya tekanan yang berlebih guru perlu diberi otonomi yang cukup dalam melakukan pekerjaannya.⁴

Job Autonomy atau Otonomi kerja merupakan sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya. Otonomi kerja memberikan kebebasan kepada

³Jilan, "Permasalahan Guru di Indonesia" *Skripsi* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.

⁴Anis Pujiyati, "Peran Iklim Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru" *Skripsi* Universitas Negeri Semarang, 2020. 7-8

pegawai untuk mengatur dan menentukan prosedur sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Kebebasan yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.⁵

Pemberian otonomi kerja dalam dunia pendidikan dianggap penting karena guru merupakan sosok yang mengajarkan bidang yang kompleks karena berkaitan dengan berbagai hal, diantaranya konteks sosial, politik, dan budaya di suatu tempat. Guru sebagai pendidik berbeda dengan profesi lain seperti dokter dan ahli hukum yang memiliki masalah spesifik dan memiliki otonomi dalam melakukan intervensi. Sebaliknya, guru memiliki otonomi yang terbatas, mereka terikat secara hirarkis. Padahal faktanya guru memiliki posisi yang penting dalam pendidikan, mereka secara langsung berinteraksi dengan siswa dan mentransformasikan pengetahuannya secara profesional. Hal ini senada dengan yang dikatakan Mendikbud bahwa guru memiliki otonomi untuk merancang proses belajar di kelas, tidak sekedar menjalankan administrasi. Artinya guru akan bekerja secara otonom dalam mengembangkan bahan ajar dan metode ajarnya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Pada tahun 2012 hingga tahun 2035 Indonesia ditetapkan memasuki masa bonus demokrasi dengan periode puncak antara 2020 sampai dengan tahun 2030. Hal ini ditunjukkan dengan jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar dibandingkan dengan jumlah penduduk usia tidak produktif (>64 tahun).⁶ Persiapan yang bisa dilakukan adalah dengan

⁵Pratama, A. "Pengaruh Ambiguitas Peran Otonomi Kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Personel Polres Kudus" *Indonesian Journal of Police Studies* (2017). 203

⁶Moh Edy Mahmud, "Analisis Profil Penduduk Indonesia (Mendeskripsikan Peran Penduduk Dalam Pembangunan)" Jakarta: Badan Pusat Statistika (BPS), 2022. 15

kesetaraan gender. Hal ini bertujuan agar perempuan dan laki-laki memperoleh akses yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan.

Berdasarkan data Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek, pada semester ganjil tahun ajaran (TA) 2022/2023 terdapat 3,3 juta guru di seluruh Indonesia. Dari total populasi guru nasional, sebanyak 2,36 juta orang atau 70,84% adalah perempuan. Sementara jumlah guru laki-laki sebanyak 972,05 ribu orang atau 29,16%.⁷

Fenomena ini telah menunjukkan adanya ketimpangan gender yang besar pada pendidik di Indonesia. Sedangkan penelitian yang dilakukan Essers dan Benschop dalam Dani menemukan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan. Dimana pengambilan keputusan erat kaitannya dengan otonomi kerja karena merupakan kontrol pribadi pegawai dalam menentukan metode kerjanya. Dalam penelitian tersebut bila membandingkan pengambilan keputusan yang terbaik, pengambilan keputusan oleh wanita cenderung emosional dan penuh pertimbangan yang kompleks serta membutuhkan waktu yang cukup lama, sedangkan pengambilan keputusan pria mengedepankan rasionalitas serta logika, cenderung cepat dalam pengambilan keputusan.⁸ Maka dari itu penulis tertarik mengambil populasi penelitian di MAN 1 Kota Palu dimana madrasah tersebut

⁷Viva Budi Kusnandar, "Jumlah Guru Indonesia Berdasarkan Tempat Mengajar (Semester Ganjil TA 2022/2023)" diakses dari <https://databoks.kadata.co.id> pada tanggal 20 Januari 2023

⁸Dani Finata. P dan Harmon Chaniago, "Pengaruh Gende Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja" *jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, No. 3, 2017. 60

memiliki jumlah pendidik yaitu 62 orang dimana jumlah pendidik laki-laki yaitu 20 orang sedangkan pendidik perempuan sebanyak 42 orang.

Melihat fenomena ini akhirnya mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang perbandingan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender. Hal ini dilakukan karena melihat beberapa penelitian yang telah dilakukan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap pola pikir, gaya pengambilan keputusan dan lain-lain yang mempengaruhi *Job Autonomy* pada laki-laki maupun perempuan. Penulis tertarik mengenai fenomena ini karena ingin mengetahui apakah pada pendidik di tempat penulis melakukan penelitian terdapat masalah yang sama atau tidak.

MAN 1 Kota Palu merupakan madrasah yang pengelolaannya dilakukan oleh kementerian agama, dimana pendidikan yang dikelola oleh kementerian agama adalah urusan yang sentralistik, karena kementerian agama salah satu urusan yang tidak diotonomikan.⁹ Tetapi menurut Menteri Pendidikan bahwa pendidikan binaan Kementerian Agama bermakmum pada kebijakan Kemendikbudristek dan jika dibutuhkan Kementerian Agama akan membuat peraturan diskresi. Hal ini menimbulkan kebingungan karena terdapat dua kementerian yang menjadi acuan dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah, sehingga membuat guru madrasah harus lebih ekstra dalam pengambilan keputusan yang akan berpengaruh pada otonomi kerjanya.

⁹Mudir, "Pendidikan Islam Antara Dua Atap: Studi Pada Kebijakan Pendidikan Islam di Sekolah dan Madrasah", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 2, 2019. 113

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berfokus pada perbandingan otonomi kerja atau *Job Autonomy* pendidik berbasis gender. Hal ini dikarenakan penulis tertarik dan ingin menggali dan memahami lebih dalam lagi mengenai permasalahan tersebut. Adapun judul penelitian yang akan dilakukan adalah ***“Perbandingan Job Autonomy Pendidik Berbasis Gender di MAN 1 Kota Palu”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana perbandingan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan produktivitas *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan dalam perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam khususnya tentang *Job Autonomy* pendidik.

2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

b. Secara praktis:

1) Bagi Tenaga Pendidik

Sebagai referensi maupun bahan evaluasi bagi pendidik dalam menambah wawasan sekaligus penerapan *Job Autonomy* berbasis gender.

2) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan serta meningkatkan kualitas sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

D. Garis-Garis Besar Isi

Sistematika isi proposal penelitian ini memuat suatu kerangka pemikiran yang akan dituangkan dalam tiga bab yang disusun secara sistematis. Untuk mempermudah pembaca tentang pembahasan dalam proposal penelitian ini, maka penulis menganalisa secara garis besar menurut ketentuan yang ada dalam komposisi proposal penelitian ini. Oleh karena itu, garis besar pembahasan ini berupaya menjelaskan seluruh hal-hal yang di dalam materi pembahasan tersebut antara lain, sebagai berikut:

BAB I: Berisi pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta garis-garis besar isi.

BAB II: Berisi tentang kajian pustaka yang menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai Metode Penelitian yang menguraikan dan menjelaskan tentang pendekatan dan desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan pembahasan pada bab ini, penulis menguraikan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, dalam bab ini penulis menguraikan terkait kesimpulan dan implikasi penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.¹ Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan perbandingan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

1. Penelitian Jocelyn Tang Phaik Lin dan Nicole Chen Lee Ping dengan judul “*Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen organisasi dan *Job Autonomy* pada pekerja di Malaysia. Walaupun pada beberapa penelitian terdahulu dikatakan bahwa *Job Autonomy* dikatakan sebagai prediktor komitmen yang kuat, akan tetapi pada penelitian ini dikatakan bahwa tidak secara imperatif berkontribusi pada keputusan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi. Namun demikian,

¹Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002), 105.

manajer perlu melibatkan bawahan mereka dengan memberi otonomi dan meningkatkannya melalui kepemimpinan yang efektif dan komunikasi umpan balik.²

2. Penelitian Diana Ayu Safitri dan Suharnomo dengan judul “Analisa pengaruh otonomi kerja (*Job Autonomy*), keterlibatan kerja (*Work Endgagement*), dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Autonomy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hipotesis kedua bahwa *rk Endgagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover ntion*, dan hipotesis ketiga bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji *goodness of fit* dapat diketahui bahwa semua hipotesis diterima pada penelitian ini yang dilakukan di PT. BPR BKK DEMAK (Perseroda).³

3. Penelitian Dani Finata Pratama dan Harmon Chaniago dengan judul “Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gender dengan pengambilan keputusan. Dengan kata lain, jika pandangan mengenai gender baik/meningkat, maka pengambilan keputusan pun akan baik/meningkat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh gender terhadap pengambilan keputusan menunjukkan nilai sebesar 0,573. Artinya,

²Jocelyn Tang Phaik Lin and Nicole Chen Lee Ping, “Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment” *Journal of Psychology*, No. 1, 2016

³Diana Ayu Safitri dan Suharnomo, “Analisa pengaruh otonomi kerja (*Job Autonomy*), keterlibatan kerja (*Work Endgagement*), dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*)” *Journal of Management*, No. 1, 2022

gender berkontribusi sebesar 57,3% terhadap pengambilan keputusan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbeleunyi.⁴

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, maka persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Jocelyn Tang Phaik Lin dan Nicole Chen Lee Ping / Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keduanya menggunakan variabel <i>Job Autonomy</i> 2. Keduanya menggunakan skala <i>Work Autonomy Breugh</i> dalam menentukan aspek <i>Job Autonomy</i> 3. Keduanya merupakan penelitian kuantitatif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu menggunakan keterlibatan karyawan sebagai prediktor komitmen organisasi, sedangkan penulis hanya melibatkan <i>Job Autonomy</i> pendidik
2.	Diana Ayu Safitri dan Suharnomo /Analisa pengaruh otonomi kerja (<i>Job Autonomy</i>), keterlibatan kerja (<i>Work Endgagement</i>), dan Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Terhadap Keinginan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keduanya menggunakan variabel <i>Job Autonomy</i> 2. Keduanya merupakan penelitian kuantitatif. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian terdahulu melibatkan variabel lain yaitu keterlibatan kerja (<i>Work Endgagement</i>), dan Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (<i>Turnover Intention</i>). Sedangkan penulis melibatkan

⁴Dani Finata Pratama dan Harmon Chaniago, "Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja", *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 3, 2017

	Untuk Keluar (<i>Turnover Intention</i>)”.		variabel Gender
3.	Dani Finata Pratama dan Harmon Chaniago /Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja	1. Keduanya menggunakan variabel yang sama yaitu gender 2. Keduanya merupakan penelitian kuantitatif.	1. Penelitian terdahulu mengambil populasi yaitu karyawan, sedangkan penulis mengambil populasi pendidik. 2. Penelitian terdahulu melibatkan variabel pengambilan keputusan di lingkungan kerja, sedangkan penulis melibatkan variabel <i>Job Autonomy</i> pendidik.

B. Kajian Teori

1. Otonomi Kerja (*Job Autonomy*)

Otonomi kerja merupakan faktor sentral dalam desain pekerjaan yang sehat. Kepuasan kebutuhan akan otonomi di tempat kerja mendukung karyawan dalam mencapai fungsi yang optimal dalam domain kehidupan yang berbeda. Pegawai merasa memegang kendali atas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Otonomi kerja membuat pegawai merasa bertanggung jawab atas keberhasilan dan kemunduran. Ketika pegawai memiliki tingkat otonomi yang tinggi, mereka lebih suka berasumsi bahwa hasil pekerjaan adalah produk dari tindakan mereka, bukan dari perintah atau kepatuhan terhadap pemimpin. Otonomi kerja memberikan pegawai lebih banyak kegembiraan dan inspirasi karena mereka terus berkembang sebagai individu. Otonomi pekerjaan memungkinkan pekerja untuk

mencapai tujuan, sehingga meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang menghasilkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan.⁵

Otonomi kerja merupakan sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya. Otonomi kerja memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengatur dan menentukan prosedur sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Kebebasan yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.⁶

Ugargol & Patrick dalam tulisannya, menyebutkan bahwa kebebasan yang diberikan dalam pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat meningkatkan performa karyawan, karena ketika karyawan diberikan kebebasan terkait pengaturan kerja yang fleksibel, maka karyawan memiliki lebih banyak sumber daya untuk mencapai tujuan dalam bekerja, serta memiliki kontrol yang lebih besar akan pekerjaannya. Hal tersebut dapat membantu karyawan untuk memiliki lebih banyak energi yang ditujukan pada pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi performa kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketika karyawan dapat memanfaatkan kebebasan dalam mengontrol pekerjaannya, karyawan dapat mencapai performa kerja.⁷

⁵ Alkadash, T.M., Almaamari, Q., Mohsen Al-Absy, M. S., & Raju, V. "Theory of Transformational Leadership Toward Employee Performance as Sequence of Supply Chain Model: The Mediating Effect of Job Autonomy in Palestine Banks Durinf COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*, No. 5. (2021). 256

⁶Pratama, A. "Pengaruh Ambiguitas Peran Otonomi Kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Personel Polres Kudus" *Indonesian Journal of Police Studies* (2017). 203

⁷J.D Ugargol, & Patrick, H.A. "The relationship Of Workplace Flexibility to Employee Engagement Among Information Technology Employees in India", *South Asian Journal of Human Resources Manajement*, No.1,(2018). 41

Argumentasi mengenai pentingnya kepuasan kebutuhan akan otonomi, ada dalam tiap teori pekerjaan yang mengusulkan otonomi dalam disain pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja karena otonomi pekerjaan sangat mempengaruhi psikologis yang kritis (tanggung jawab dari hasil pekerjaan), dan motivasi kerja dari dalam. Hubungan antara otonomi pekerjaan dan kinerja telah dimediasi oleh luasnya peran motivasi intrinsik. Penemuan ini menyatakan bahwa otonomi meningkatkan motivasi karyawan untuk mengenali suatu jangkauan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas yang penting untuk pekerjaan mereka dan menekankan akan mencoba dan menguasai tugas baru dan mengintegrasikan tugas yang lebih ke dalam peran pekerjaan mereka.⁸

Otonomi Kerja (*Job Autonomy*) merupakan tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Otonomi merupakan faktor yang sangat penting karena jika pegawai diberikan kendali atas waktu kerja an metode kerja, maka dapat berinovasi merencanakan pekerjaan dengan caranya sendiri. Sebagai contoh pegawai yang memiliki pilihan untuk memilih prosedur kerja lebih cenderung memanfaatkan teknologi dan informasi dengan cara baru atau inovatif supaya dapat menyelesaikan tugas lebih cepat atau akurat. Dengan begitu pegawai tersebut memiliki kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaannya sendiri dan bisa mengatur waktu untuk berekperimen dengan perangkat lunak atau teknologi lain

⁸Hefri, R.T, "Pengaruh *Job Autonomy*, Dukungan Supervisor, dan *Job Interdependance* Pada Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Pemediasi" *Skripsi* Universitas Sebelas Maret (2010). 7-8

untuk menemukan cara dan solusi yang lebih efisien untuk pekerjaannya.⁹

Breaugh, JA dalam Lumongga Harahap mengembangkan tiga skala penilaian otonomi:

Pertama, Work Method Autonomy merupakan kemampuan memilih cara apa yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kedua, Work Schedule autonomy merupakan kemampuan seseorang mengatur rangkaian penyelesaian tugas.

Ketiga, Work criteria autonomy merupakan kemampuan seseorang menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk evaluasi.

Otonomi kerja adalah persepsi individu mengenai tingkat kontrol yang dimiliki oleh pegawai atas perilaku kerjanya, dan menggabungkan pilihan mengenai metode kerja dan memulai tindakan. Keinginan untuk kontrol pribadi merupakan motivator kuat perilaku pegawai, seperti keinginan untuk merebut kembali kebebasan yang telah hilang. Otonomi kerja adalah fitur pekerjaan yang penting, mengacu pada sejauh mana pegawai dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya.¹⁰

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa otonomi kerja merupakan kebebasan atau wewenang yang diberikan pimpinan dalam hal ini kepala sekolah kepada para pendidik dalam mengatur dan melaksanakan pekerjaannya serta mengatasi masalah yang ada di dalamnya.

⁹ A Pearson, & Griffin, C. "Innovating With Technology: the Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict" *Journal of Information Tecnology Theory and Application (JITTA)*, No. 5, (2009). 5

¹⁰ Brender-Ilan, Zachary Sheaffer "How Do Self-Efficiency, Narcissism and Autonomy Mediate the Link Between Destructive Leadership and Counterproductive Work Behaviour" *Asian Pasific Management Review* (2019). 218

a. Aspek-aspek Otonomi Kerja

Berbagai macam penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya telah merumuskan beragam konstruk otonomi kerja dan aspeknya melalui penggunaan pendekatan teoritis. Menurut Hackman dan Oldham *job autonomy* mengarah ke keadaan psikologis yang kritis “tanggung jawab yang berpengalaman untuk hasil kerja”, yang pada gilirannya akan mengarah pada hasil seperti efektivitas kerja tinggi dan motivasi kerja internal yang tinggi.

Pengembangan teori Hackman dan Oldham mengenai *job autonomy* dibagi menjadi 3 skala dimensi. Dimensi dan indikator dari *job autonomy* menurut Breugh, antara lain:

1) Otonomi Metode Kerja (*Work Method Autonomy*)

Tingkat kebijaksanaan/pilihan individu mengenai prosedur (metode) yang mereka gunakan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Contoh dari otonomi metode kerja adalah individu memiliki kebebasan atau diizinkan oleh atasan atau supervisor untuk menentukan sendiri metode pekerjaan yang akan digunakan.

- (a) Bagaimana mengambil keputusan
- (b) Memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan
- (c) Memilih metode untuk digunakan dalam menjalankan pekerjaan

2) Otonomi Penjadwalan Kerja (*Work Scheduling Autonomy*)

Sejauh mana para pegawai merasa dapat mengontrol penjadwalan/pengurutan/waktu kegiatan kerja mereka. Contoh dari otonomi penjadwalan kerja adalah individu memiliki kendali atas urutan

aktivitas kerjanya dan dapat memutuskan sendiri kapan harus melakukan aktivitas tertentu.

- (a) Memiliki kendali atas penjadwalan pekerjaan
- (b) Memiliki kontrol atas urutan aktifitas kerja
- (c) Memutuskan kapan untuk melakukan aktifitas tertentu

3) Otonomi Kriteria Kerja (*Work Criteria Autonomy*)

Sejauh mana pegawai memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memilih kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Contoh dari otonomi kriteria kerja adalah individu dapat memodifikasi kriteria penilaian kinerja dan dapat mengubah tujuan pekerjaan.

- (a) Memungkinkan untuk mengubah cara evaluasi sehingga menekankan beberapa aspek pekerjaan dan mengecilkkan yang lain
- (b) Mampu mengubah apa tujuan pekerjaan
- (c) Dapat mengendalikan pekerjaan yang harus dicapai.¹¹

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek otonomi kerja yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa penulis akan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Breugh yang terdiri dari otonomi metode kerja (*work method autonomy*), penjadwalan kerja (*work schedule autonomy*), dan Kriteria Otonomi Kerja (*work criteria autonomy*).

¹¹Adi Anggoro. P, Tatang Kusmayadi “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Autonomy* Terhadap *Turnover Intention*” *Jurnal Manajajemen* (2020). 7

2. Gender

Kata gender berasal dari bahasa Inggris, gender, berarti jenis kelamin. Dalam *Webster's New World Dictionary*, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku.¹²

Kata gender sering diartikan sebagai kelompok laki-laki, perempuan, atau perbedaan jenis kelamin. Tetapi, untuk memahami gender, harus dibedakan dengan kata seks atau jenis kelamin.

Gender merupakan seperangkat sikap, peran, fungsi, hak perilaku yang melekat pada laki-laki dan perempuan akibat bentukan budaya atau lingkungan masyarakat tempat manusia itu tumbuh dan dibesarkan. Artinya gender merupakan suatu sikap yang mengacu kepada peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil konstruksi sosial yang dapat diubah sesuai perkembangan zaman.¹³

Dari segi bahasa gender mempunyai arti yang sama dengan seks yaitu jenis kelamin. Tetapi secara konseptual kedua kata itu dalam perspektif feminisme mempunyai makna yang berbeda. Jenis kelamin adalah sesuatu yang dibawa sejak lahir, oleh sebab itu bersifat alami, kodrat dan tidak bias dirubah. Sedangkan gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan sebagai hasil konstruksi sosial dan kultural sepanjang sejarah kehidupan manusia.¹⁴

¹² Nasharuddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender perspektif Al-Qu'an*, (Jakarta: Paramadina, 2010). 29

¹³ Dewi Murni dan Syofrianisda, "Kesetaraan Gender Menurut Al-Qur'an", *Jurnal Syahadah*, No. 1, April 2018. 160

¹⁴ Yunahar Ilyas, *Kesetaraan Gender dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Itqan Publishing, 2015). 15

Gender secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial-budaya. Sementara itu, sex secara umum digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Istilah sex (dalam kamus besar bahasa Indonesia juga berarti “jenis kelamin”) lebih banyak berkontribusi kepada aspek biologis seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi, dan karakteristik biologis lainnya. Sementara itu, gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologi, dan aspek-aspek non biologis lainnya.¹⁵

Gender tidaklah bersifat biologis melainkan dikonstruksi secara sosial, dan gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi, proses sosialisasi yang membentuk persepsi diri dalam sosiologi yang dinamakan sosialisasi gender.¹⁶

Istilah gender untuk pertama kalinya diperkenalkan oleh Aan Oaklay, seorang sosiologis yang berasal dari Inggris. Istilah ini digunakan untuk membedakan antara istilah gender dengan istilah seks. Seks (jenis kelamin) adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan berdasarkan fakta biologis. Perempuan melahirkan dan menyusui anak, sementara laki-laki memproduksi sperma. Laki-laki dan perempuan memiliki tubuh, hormon, dan kromosom yang berbeda. Fakta biologis tersebut sama di setiap budaya di dunia ini. Sedangkan gender, menjelaskan semua atribut, peran dan kegiatan yang terkait dengan “menjadi

¹⁵Nasharuddin Umar, Op. Cit. 31

¹⁶Janu Arbain dkk, “Pemikiran Gender Menurut Para Ahli: Telaah Atas Pemikiran Aminah Wadud Muhsin, Ashgar Ali Engineer, dan Mansour Fakih”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, No. 1, 2015. 75

perempuan” atau “menjadi laki-laki”. Gender berkaitan dengan bagaimana kita pahami dan diharapkan untuk berfikir dan bertindak sebagai perempuan atau laki-laki, karena begitulah cara masyarakat memandangnya. Gender juga berkaitan dengan siapa yang memiliki kekuasaan untuk menentukan bagaimana seseorang menjalankan keharusan-keharusan, baik sebagai perempuan maupun sebagai laki-laki. Bagaimana menjadi perempuan dan bagaimana menjadi laki-laki, berbeda dari satu budaya dengan budaya lainnya.¹⁷

Dari berbagai defenisi gender diatas dapat disimpulkan bahwa gender berbeda dengan seks, seks bersifat biologis, kodrat yang ada pada laki-laki dan perempuan yang tidak bisa dirubah, seperti sifat alami perempuan yaitu mengandung, melahirkan dan menyusui. Sedangkan gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang tidak bersifat biologis yang bisa dirubah. Perbedaan tersebut dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat.

a. Peran Gender

Menurut Spence, Helmreich & Stapp dalam Ali peran gender merupakan persepsi terkait dengan perilaku dan karakteristik yang disematkan kepada mereka dengan harapan-harapan terhadap jenis kelamin yang mereka miliki yang mencakup feminitas, maskulinitas, dan feminiminitas-maskulinitas.¹⁸

¹⁷Sofia Hardani, Op.Cit. 106-107

¹⁸Ali, M. “Dukungan Keluarga, Peran Gender, Efikasi Diri, Pengambilan Keputusan Karir, dan Pengharapan Hasil Terhadap Career Indecision Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Palastren”, *Journal Studi Gender*, No. 2, 2016. 283

Peran gender merupakan harapan atau ekspektasi mengenai tingkah laku feminim atau maskulin seseorang yang dibentuk oleh lingkungan sosial. Harapan-harapan tersebut dibangun dan diabadikan oleh institusi dan nilai-nilai dari suatu masyarakat tertentu. Suatu peran gender merupakan suatu set harapan yang menetapkan bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki berfikir, bertindak laku dan berperasaan.

Model orientasi peran gender mengenai feminitas dan maskulinitas dijelaskan terdapat dua model, yaitu model tradisional dan model non tradisional.

1) Model Tradisional

Model ini memandang feminitas dan maskulinitas sebagai suatu dikotomi. Model tradisional menyebutkan bahwa maskulinitas dan feminitas merupakan titik kritik yang berlawanan pada sebuah kontinuum yang bipolar. Pengukuran yang ditujukan untuk melihat maskulinitas dan feminitas menyebutkan derajat yang tinggi dari maskulinitas yang menunjukkan derajat yang rendah dari feminitas. Begitu juga sebaliknya, derajat yang tinggi dari feminitas menunjukkan derajat yang rendah dari maskulinitas.

Menurut pandangan tradisional ini, penyesuaian diri yang positif dihubungkan dengan kesesuaian antara tipe peran gender dengan gender seseorang. Seorang pria akan memiliki penyesuaian diri yang positif jika ia menunjukkan maskulinitas yang tinggi dan feminitas yang rendah. Sebaliknya, seorang wanita yang memiliki penyesuaian diri yang positif adalah wanita yang menunjukkan feminitas yang tinggi serta maskulinitas yang rendah.

Model tradisional dengan pengukuran yang bersifat bipolar ini menunjukkan konsekuensi, yaitu dimana individu-individu yang memiliki ciri-ciri maskulinitas dan feminitas yang relatif seimbang tidak akan terukur, sehingga menimbulkan reaksi dengan dikembangkannya model yang bersifat non tradisional.

2) Model Non Tradisional

Pandangan non tradisional menyatakan bahwa maskulinitas dan feminitas lebih sesuai dikonseptualisasikan secara terpisah, dimana masing-masing merupakan dimensi yang independen. Model kedua ini memandang feminitas dan maskulinitas bukan sebuah dikotomi, hal ini menyebabkan kemungkinan untuk adanya pengelompokan yang lain, yaitu androgini dimana laki-laki atau perempuan yang dapat memiliki ciri-ciri maskulinitas sekaligus ciri-ciri feminitas. Model non tradisional ini dikembangkan sekitar tahun 1970-an oleh sejumlah penulis.

Gagasan Engels tentang konsep gender bahwa perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang, melalui proses sosialisasi, penguatan, dan konstruksi sosial, kultural dan keagamaan bahkan melalui kekuasaan negara. Oleh karena melalui proses yang begitu panjang itulah maka lama-kelamaan perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan menjadi seolah-oleh ketentuan Tuhan atau kodrat yang tidak dapat diubah lagi.¹⁹ Demikian pula sebaliknya, sosialisasi konstruksi sosial tentang gender secara evolusi. Pada akhirnya mempengaruhi perkembangan fisik dan biologis masing-masing jenis kelamin.

¹⁹M. Fachri Fasya dkk, "Peran Gender Dalam Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kota Tasikmalaya", *Jurnal Cendekiawan Ilmiah*, No. 2, 2022. 139

Perbedaan gender pada proses berikutnya melahirkan peran gender (*gender role*) dan dianggap tidak menimbulkan masalah, maka tidak pernah digugat. Jadi jika dilihat secara biologis atau kodrat kaum perempuan dengan organ reproduksinya bisa hamil, melahirkan dan menyusui dan kemudian mempunyai peran gender sebagai perawat, pengasuh dan pendidik anak sesungguhnya tidak ada masalah dan tidak perlu digugat oleh orang-orang yang menggunakan analisis gender adalah struktur ketidakadilan yang ditimbulkan oleh peran gender dan perbedaan gender tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peran gender dapat diartikan sebagai suatu pandangan atau anggapan dalam diri terhadap sikap maupun tingkah laku maskulin dan feminisme yang dibentuk oleh masyarakat.

C. Kerangka Pemikiran

Otonomi kerja adalah persepsi individu mengenai tingkat kontrol yang dimiliki oleh pegawai atas perilaku kerjanya, dan menggabungkan pilihan mengenai metode kerja dan memulai tindakan. Keinginan untuk kontrol pribadi merupakan motivator kuat perilaku pegawai, seperti keinginan untuk merebut kembali kebebasan yang telah hilang. Otonomi kerja adalah fitur pekerjaan yang penting, mengacu pada sejauh mana pegawai dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya.²⁰ Penulis akan mengacu pada

²⁰Brender-Ilan, Zachary Sheaffer “How Do Self-Efficacy, Narcissism and Autonomy Mediate the Link Between Destructive Leadership and Counterproductive Work Behaviour” *Asian Pasific Management Review* (2019). 218

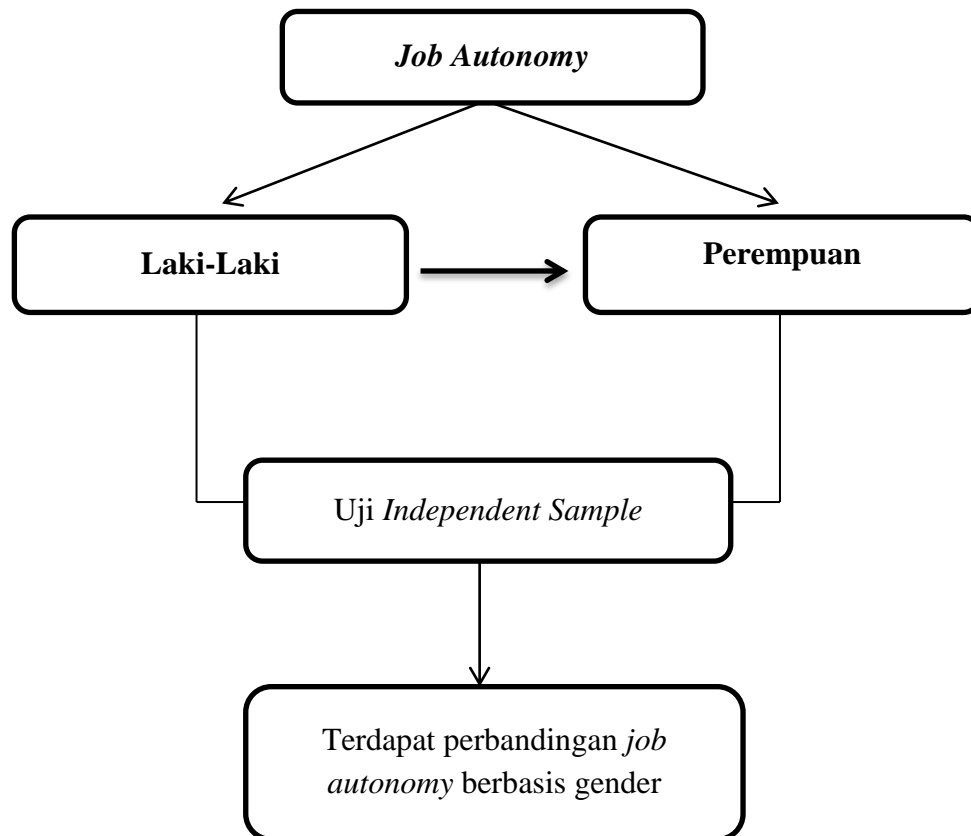
aspek-aspek yang dikemukakan oleh Breugh yang terdiri dari otonomi metode (*work method autonomy*) kerja, penjadwalan kerja (*work schedule autonomy*), dan kriteria otonomi kerja (*work criteria autonomy*).

Gender merupakan perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang tidak bersifat biologis yang bisa dirubah. Perbedaan tersebut dalam peran, fungsi, hak, tanggung jawab, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, budaya dan adat istiadat dari kelompok masyarakat yang dapat berubah menurut waktu serta kondisi setempat. Gender tidaklah bersifat biologis melainkan dikonstruksi secara sosial, dan gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi, proses sosialisasi yang membentuk persepsi diri dalam sosiologi yang dinamakan sosialisasi gender.²¹

Penulis bermaksud untuk mendeskripsikan perbandingan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender. Pada penelitian ini data akan dianalisis dengan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas dan *Item-total Correlation* untuk validitas. Pada normalitas akan diuji dengan *Kolmogorov Smirnov*, dan jika data berdistribusi normal maka akan dilanjutkan dengan menggunakan *independent Sampel t-test*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbandingan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer yang diperoleh menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yang dilakukan kepada populasi yang terdapat di MAN 1 Kota Palu.

²¹ Janu Arbain dkk, "Pemikiran Gender Menurut Para Ahli: Telaah Atas Pemikiran Aminah Wadud Muhsin, Ashgar Ali Engineer, dan Mansour Fakih", *Skripsi* Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, No. 1, 2015. 75

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Gambar kerangka berfikir di atas untuk melihat bagaimana perbandingan *job autonomy* antara pendidik laki-laki dan perempuan di MAN 1 Kota Palu, dengan melakukan uji *independent sample* untuk membandingkan rerata kedua kelompok tersebut.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan atau masalah yang diujikan dalam penelitian.²² Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan fakta pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²³ *Job autonomy* atau Otonomi kerja akan memiliki perbandingan yang signifikan terhadap gender. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat perbedaan *job autonomy* berbasis gender di MAN 1 Kota Palu

H_0 : Tidak terdapat perbedaan *Job Autonomy* berbasis gender di MAN 1 Kota Palu

²²A Muri Yusuf. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*” (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014). 130

²³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XXII:Bandung; Alfabeta, 2015), 64

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.¹

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif menghasilkan informasi yang lebih terukur. Hal ini karena terdapat data yang dijadikan landasan untuk menghasilkan informasi yang lebih terukur. Penelitian kuantitatif tidak memperlakukan hubungan antara peneliti dengan subyek penelitian karena hasil penelitian lebih banyak tergantung dengan instrumen yang digunakan dan terukur variabel yang digunakan, daripada keterlibatan emosi antara peneliti dengan subyek yang diteliti.²

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparasi. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap suatu masalah yang berupa fakta dari

¹Nusa Putra, *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75.

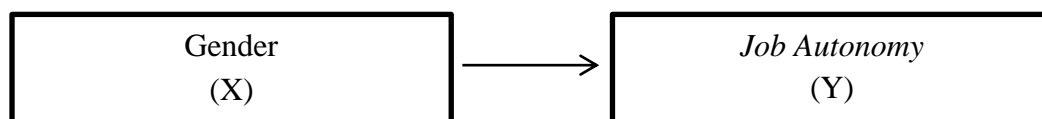
²Hardani dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 225

suatu populasi peneliti yang dimana meliputi penilaian sikap atau pandangan terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prodesur.³

Penelitian deskriptif ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu.

Penelitian komparasi merupakan penelitian untuk menguji ada tidaknya perbedaan atau perbandingan diantara keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih.⁴ Penelitian komparasi ini dimaksudkan untuk membandingkan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu.

Pada penelitian ini data akan dianalisis dengan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas dan *Item-total Correlation* untuk validitas. Pada normalitas akan diuji dengan *Kolmogorov Smirnov*, dan jika data berdistribusi normal maka akan dilanjutkan dengan menggunakan *Independent Sampel t-test*, akan tetapi jika data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka dilakukan uji non-parametrik *Mann-Whitney*. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah perbedaan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu atau adakah perbandingan antara variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua kelompok yaitu pendidik laki-laki dan perempuan di MAN 1 Kota Palu.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

³Sudaryono, *Metodologi pPenelitian*, Edisi Kesatu (Cet. II; Depok: Rajawali Pers, 2018), 90

⁴Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif; di lengkapi dengan Perbandingan perhitungan Manual & SPSS* (Cet. IV; Jakarta: Kencana, 2017), 100

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Elemen populasi adalah setiap anggota dari populasi yang diamati.⁵

Keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya yaitu pendidik di MAN 1 Kota Palu yang berjumlah 53 orang pendidik.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penulis tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).⁶

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan tehnik sampling jenuh. Penelitian ini akan membandingkan *Job*

⁵Ratna Wijayanti, Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, Riza Bahtiar Sulistyan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen* (Ed.III; Jawa Timur: Widya Gama Press STIE Widya Gama Lumajang, 2021), 59

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta CV, 2016), 80

Autonomy pendidik laki-laki dan pendidik perempuan, jumlah pendidik di MAN 1 Kota Palu sebanyak 53 orang, dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 16 responden laki-laki dan 37 responden perempuan.

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No.	Pendidik	Jumlah
1.	Pendidik Laki-laki	16
2.	Pendidik Perempuan	37
	Total	53

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁷ Dalam penelitian yang lebih konkrit dalam konteks penelitian variabel itu adalah konsep dalam bentuk konkrit atau disebut juga konsep operasional. Penjelasan dimaksud tergantung pula pada jenis penelitian yang dilaksanakan, konsep biasanya digunakan dalam mendeskripsikan segala variabel yang abstrak dan kompleks, sedangkan variabel diartikan sebagai konsep yang lebih konkrit yang acuannya langsung lebih nyata.⁸

Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas, (independen) atau variabel “X” dan variabel terikat (dependen) atau variabel “Y”.

⁷Ibid, 61

⁸Ma'ruf Abdullah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 174-175

1. Variabel Independen (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yaitu gender.
2. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Job Autonomy* pendidik.

D. Devinisi Operasional

1. Job Autonomy

Job autonomy atau otonomi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena otonomi kerja adalah fitur pekerjaan yang penting, yang mengacu pada sejauh mana pendidik dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya. Adapun indikator Menurut Breugh dalam dalam Adi anggoro dan Tatang merumuskan dimensi atau ruang lingkup yang dicakupnya. Terdapat tiga dimensi yaitu:

1) Otonomi Metode Kerja

Tingkat kebijaksanaan/pilihan individu mengenai prosedur (metode) yang mereka gunakan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Contoh dari otonomi metode kerja adalah individu memiliki kebebasan atau diizinkan oleh atasan atau supervisor untuk menentukan sendiri metode pekerjaan yang akan digunakan.

⁹Ibid

2) Otonomi Penjadwalan Kerja

Sejauh mana para pegawai merasa dapat mengontrol penjadwalan, pengurutan, dan waktu kegiatan kerja mereka. Contoh dari otonomi penjadwalan kerja adalah individu memiliki kendali atas urutan aktivitas kerjanya dan dapat memutuskan sendiri kapan harus melakukan aktivitas tertentu.

3) Otonomi Kriteria Kerja

Sejauh mana pegawai memiliki kemampuan untuk memodifikasi atau memilih kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mereka. Contoh dari otonomi kriteria kerja adalah individu dapat memodifikasi kriteria penilaian kinerja dan dapat mengubah tujuan pekerjaan.¹⁰

2. Gender

Gender yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sifat bawaan biologis sebagai anugrah Tuhan yang Maha Esa, yang tidak dapat berubah sepanjang masa dan tidak dapat ditukarkan yang melekat pada laki-laki dan perempuan. Konsekuensi dari anugrah itu, manusia yang berjenis kelamin perempuan, diberikan peran kodrati yang berbeda dengan manusia yang berjenis kelamin laki-laki. Konsep gender memfokuskan perbedaan peranan antar laki-laki dan perempuan, yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial dan nilai sosial budaya masyarakat yang bersangkutan. Gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan sebagai hasil konstruksi sosial dan kultural sepanjang sejarah kehidupan manusia.¹¹

Gender tidaklah bersifat biologis melainkan dikonstruksi secara sosial, dan gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan dipelajari melalui sosialisasi,

¹⁰Adi Anggoro. P, Tatang Kusmayadi “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Autonomy* Terhadap *Turnover Intention*” *Jurnal Manajemen*, No.4, 2020. 7

¹¹Yunahar Ilyas, *Kesetaraan Gender dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Itqan Publishing, 2015). 15

proses sosialisasi yang membentuk persepsi diri dalam sosiologi yang dinamakan sosialisasi gender.¹²

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah non tes, yakni berupa angket atau kuesioner. Pernyataan dalam angket atau kuesioner dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian. Adapun dalam penelitian ini untuk mengukur *job autonomy* pendidik digunakan kuesioner yang terdiri dari lima indikator. Indikator ini diadaptasi dari Breugh dalam dalam Lumongga yaitu *Work Method Autonomy*, *Work Scheduling Autonomy*, *Work Criteria Autonomy*.

Pernyataan yang terdapat pada kuesioner *job autonomy* pendidik terdiri dari pernyataan positif dan negatif. Responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan dalam kuesioner *job autonomy* pendidik tersebut. Adapun kisi-kisi kuesioner *job autonomy* pendidik adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi instrumen *Job Autonomy* pendidik

No	Indikator	No. Butir
1.	Otonomi metode kerja (<i>Work Method Autonom</i>)	1,2,3
2.	Otonomi penjadwalan kerja (<i>Work Schedule Autonomy</i>)	4,5,6
3.	Otonomi kriteria kerja (<i>Work Criteria Autonomy</i>)	7,8,9

¹²Janu Arbain dkk, "Pemikiran Gender Menurut Para Ahli: Telaah Atas Pemikiran Aminah Wadud Muhsin, Ashgar Ali Engineer, dan Mansour Fakih", *Skripsi* Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, No. 1, 2015. 75

Pernyataan kuesioner *job autonomy* memuat pernyataan yang terdiri dari pernyataan positif dan negatif yang berjumlah 9 butir pernyataan dan disertai dengan jawaban dari masing-masing pernyataan diberi skor 1 sampai 5 sesuai dengan skala *likert* yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.¹³ Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan memiliki jawaban dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju, secara kontinu dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skor Jawaban Kuesioner

Alteratif Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju (Netral)	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sebelum kuesioner diberikan kepada sampel penelitian, terlebih dahulu kuesioner diujicobakan. Terkhusus dalam penelitian ini penulis mengambil 9 responden di luar sampel. Adapun hasil uji coba tersebut dilakukan uji validitas dan uji realibilitas sebagai berikut:

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, 148

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Hal ini berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Hasil instrumen disebut valid jika data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kuesioner valid jika nilai korelasi R hitung $>$ R tabel.¹⁴ Dikatakan valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Berdasarkan uji validitas instrumen angket/kuesioner *job autonomy* pendidik menggunakan SPSS 26, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Validasi Kuesioner *Job Autonomy* Pendidik

Pernyataan ke-	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,777	0,666	Valid
2	0,847	0,666	Valid
3	0,719	0,666	Valid
4	0,952	0,666	Valid
5	0,826	0,666	Valid
6	0,858	0,666	Valid
7	0,724	0,666	Valid
8	0,777	0,666	Valid
9	0,803	0,666	Valid

¹⁴ Shinta Kurnia Dewi, Agus Suryanto. "Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah"? *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)* (2020):75

Berdasarkan tabel 3.3 diperoleh bahwa hasil r hitung dari variabel Y (*Job Autonomy* pendidik) nilainya lebih dari nilai $r_{tabel} = 0,666$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel Y (*job autonomy* pendidik) memiliki kriteria valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik analisis yang sudah dikembangkan oleh *alpha cronbach*. Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6. Adapun kaidah untuk menentukan reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut:

- 1) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* melebihi angka 0,6 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
- 2) Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari angka 0,6 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan IBM SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Berdasarkan tabel 3.4 di atas, diperoleh bahwa nilai *Cronbach Alpha* kuesioner *Job Autonomy* pendidik $0,915 > 0,60$, maka dapat disimpulkan instrumen kuesioner *Job Autonomy* pendidik reliable.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian, sehingga memerlukan teknik pengumpulan data yang tepat agar menghasilkan data yang sesuai. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono dalam Firdaus yaitu dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.¹⁵ Dalam pengumpulan data penulis menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data akurat serta memperhatikan relevansi data dengan yang didapatkan, beberapa cara tersebut yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian. Observasi adalah salah satu instruyment pengumpulan data berupa pengamatan atau catatan, pencatatan secara teliti dan sistematis mengenai gejala-gejala (*Phenomena*) yang sedang diteliti.¹⁶ Tehnik ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang sudah diamati secara langsung yang berkenan dengan gambaran umum sekolah yang akan diteliti.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala likert *work autonomy* (Breaugh). Skala terdiri dari 3 subskala, yaitu: *work*

¹⁵Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018). 102

¹⁶Ibid

method autonomy, *work scheduling autonomy*, dan *work criteria autonomy*. Masing-masing subskala memiliki 3 item. Partisipan diminta untuk memberikan penilaian mengenai persetujuan mereka terhadap pernyataan pada setiap item (misalnya, saya diizinkan untuk memutuskan sendiri bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan saya; saya dapat memilih cara untuk melakukan pekerjaan saya). Skala terdiri dari lima poin pilihan jawaban, dengan sistem penskorannya sebagai berikut : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini merupakan tahapan yang sangat penting mengingat perannya sebagai suatu proses merinci usaha formula untuk merumuskan tema dan hipotesis. Disisi lain analisis data juga merupakan proses penemuan dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh peneliti, kemudian dipahami temuannya dapat menjadi informasi bagi orang lain.¹⁷

Berdasarkan yang telah dikemukakan bahwa disini penulis menggunakan kuantitatif yang merupakan alat analisis dengan menggunakan model-model, seperti model matematika, statistic dan ekonometrik. Tahap selanjutnya yaitu menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut:

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&G dan Penelitian Pendidikan)*, 435

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data dengan cara mendeskripsikan ataupun menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Statistik deskriptif bisa digunakan apabila peneliti hanya mau mendeskripsikan informasi ilustrasi, dan tidak mau membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil.¹⁸

Analisis deskriptif yaitu proses pengumpulan, penyajian, dan meringkas berbagai karakteristik dari data dalam menggambarkan data tersebut secara memadai. Analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menggambarkan angka-angka presentase, rata-rata, median, kisaran, dan standar deviasi. Adapun dasar pengkategorian data *job autonomy* pendidik berbasis gender menggunakan tabel berikut:

Tabel 3.6
Kategorisasi Nilai

Kategori	Nilai
Rendah	$X < M - SD$ $X < 27 - 6$ $X < 21$
Sedang	$M - SD \leq X < M + SD$ $27 - 6 \leq X < 27 + 6$ $21 \leq X < 33$
Tinggi	$X > M + SD$ $X > 27 + 6$ $X > 33$

¹⁸ Sugiono, 2019. 207

2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial menjadi sebuah metode yang berkaitan dengan analisis sebagian data, bahkan sampai ke peramalan atau penaksiran dalam menarik kesimpulan keseluruhan data yang akan diteliti. Analisis statistik inferensial digunakan untuk membandingkan dan menganalisis apakah terdapat perbedaan *Job Autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu. Adapun analisis statistik inferensial sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji apakah variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi normal. Bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Jika hipotesis ini tidak terpenuhi, hasil uji statistik tidak valid khususnya untuk ukuran sampel kecil. Untuk mengetahui apakah data sudah terdeteksi secara normal atau tidak :

(a) Jika nilai probabilitas $>$ nilai signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal

(b) Jika nilai probabilitas $<$ nilai signifikan 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Homogenitas

Analisis varian dapat digunakan apabila varian kelompok data penelitian homogen. Oleh karena itu sebelum analisis varian digunakan untuk pengujian

hipotesis, maka perlu digunakan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji F dengan rumus sebagai berikut:¹⁹

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Data dikatakan homogen apabila nilai signifikansi $> 0,05$, karena penelitian ini menggunakan sampling eror 5%.

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji sampel *independen t-test* *independent sampel t-test* digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua populasi/kelompok data yang independen. Dalam penelitian ini, ingin menguji perbedaan *job autonomy* pendidik berbasis gender, sehingga responden terbagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok pendidik laki-laki dan pendidik perempuan. Pengolahan data untuk uji t-test akan dilakukan dengan bantuan SPSS 26.

Uji independen ini memiliki asumsi yang wajib dipenuhi, yaitu:

- a. Datanya harus berdistribusi normal
- b. Kedua kelompok data independen (bebas)
- c. Variabel berbentuk numerik dan kategorik (dengan hanya 2 kelompok)

Dasar pengambilan putusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat perbedaan signifika antara *Job Autonomy* pendidik laki-laki dan perempuan di MAN 1 Kota Palu)

¹⁹Ibid

- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat perbedaan yang signifikan antara *Job Autonomy* pendidik laki-laki dan perempuan di MAN 1 Kota Palu).

Pengujian ini untuk membuktikan apakah sampel penelitian *Job Autonomy* berbasis gender memiliki rata-rata yang berbeda secara signifikan ataupun tidak.

Selanjutnya t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 95%. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

$t \text{ tabel} > t \text{ hitung} = H_0 \text{ diterima atau } H_a \text{ ditolak}$

$t \text{ tabel} < t \text{ hitung} = H_0 \text{ ditolak atau } H_a \text{ diterima}$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MAN 1 Kota Palu

1. Sejarah Berdirinya MAN 1 Kota Palu

Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu merupakan cikal bakal dari Madrasah Aliyah YPAI yang di dirikan tahun pelajaran 1979/1980 di bawah naungan Yayasan Pendidikan Agama Islam (YPAI) Propinsi Sulawesi Tengah, pada saat itu hanya memiliki satu jurusan yaitu jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) dengan waktu belajar sore hari bertempat di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Palu jalan M.H. Thamrin. Jumlah siswa angkatan pertama sebanyak 15 orang pria dan 10 perempuan dengan tenaga pengajar dibantu guru PGAN Palu termasuk sarana dan prasarana pendidikannya.

Madrasah ini di pimpin oleh Drs. Dahlan MS, dan pada tahun 1980 jabatan Kepala Madrasah diserahkan kepada Ahum Mustafa, BA sampai tahun 1986, karena pejabat pertama mendapat tugas sebagai Kepala Madrasah Aliyah Negeri Toli-toli. Pada tanggal 1 Nopember 1982 Madrasah Aliyah YPAI berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri Toli-toli filial Palu. Tahun 1986 sampai tahun 1988 Kepala Madrasah di jabat Drs. Abdullah Sada, karena pejabat lama mutasi ke pulau Jawa. Tahun 1988 beliau mendapat tugas baru sebagai Kepala MAN Toli-toli, maka Kepala Madrasah dijabat Drs. Taufikurahman. Madrasah Aliyah Negeri Toli-toli filial Palu terus berbenah diri dari tahun ke tahun melalui bantuan Proyek Pengembangan

Madrasah. Tahun 1984/1985 mendapat proyek lokasi seluas 10.990 M² , satu buah gedung dengan tiga ruang belajar dan satu ruang guru lengkap dengan mobilernya.

Tahun 1988/1989 mendapat bantuan tambahan proyek yakni satu buah gedung dengan tiga buah ruang belajar dan satu ruang guru/kepala madrasah lengkap dengan sarana dan prasarananya. Tahun 1989/1990 mendapat lagi bantuan berupa satu buah gedung dengan tiga ruang belajar beserta sarananya dan pada tahun 1991/1992 mendapat bantuan sarana pendidikan yaitu laboratorium IPA (sekarang laboratorium Fisika). Atas kerjasama yang baik antara pihak madrasah dengan orang tua/wali siswa melalui Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3), maka setiap tahun jumlah siswa meningkat dengan pesat, untuk mengantisipasi jumlah siswa tersebut, BP3 mendirikan ruang darurat sebanyak delapan ruang belajar dan sebuah mushallah. Tahun 1991/1992 Madrasah Aliyah Negeri Toli-toli filial Palu ditetapkan sebagai Madrasah Aliyah Negeri Palu (di singkat MAN Palu) sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 137 Tahun 1991 tanggal 11 Juli 1991, kemudian setelah pembubaran PGAN maka dibentuk pula Madrasah Aliyah Negeri 2 Palu, sehingga MAN Palu saat ini dikenal dengan nama Madrasah Aliyah Negeri 1 Palu disingkat MAN 1 Palu. MAN 1 secara sadar dibangun karena dorongan kebutuhan ideal, yaitu menghasilkan lulusan pendidikan tingkat menengah berbasis ke-Islaman yang kuat di bidang Iman dan Takwa 2 (IMTAK), akhlak mulia, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dan seni budaya, untuk menjawab tantangan yang dihadapi masyarakat dewasa ini.

Upaya menuju keseimbangan yang unggul, perpaduan antara kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, dan social adalah citacita yang hendak dicapai dari program pendidikan MAN 1, dengan model berasrama (*boarding school*) telah menunjukkan sejumlah keberhasilan yang menakjubkan dapat bersaing dengan sekolah pada umumnya.

2. Visi dan Misi MAN 1 Kota Palu

a. Visi MAN 1 Kota Palu

Visi MAN 1 Kota Palu adalah Menuju Peserta Didik Berprestasi, Mandiri dan Berwawasan Lingkungan Berlandaskan Iman dan Taqwa.

b. Misi MAN 1 Kota Palu

- 1) Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mempunyai daya juang tinggi, kreatif, inovatif, proaktif, dan mempunyai landasan iman dan takwa yang kuat.
- 2) Menumbuhkembangkan minat, bakat, dan potensi peserta didik untuk meraih prestasi pada tingkat nasional sampai internasional.
- 3) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan professional pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan perkembangan dunia kependidikan.
- 4) Menjadikan MAN 1 Kota Palu sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai tata kelola yang baik dan mandiri.
- 5) Menjadikan MAN 1 Kota Palu sebagi model dalam pengembangan pembelajaran IPTEK dan IMTAK bagi lembaga pendidikan lainnya.

3. Tujuan dan Target MAN 1 Kota Palu

a. Tujuan MAN 1 Kota Palu

- 1) Membentuk lulusan berkarakter Islami, berbudaya Indonesia, berwawasan kemanusiaan dan kebangsaan, berwawasan lingkungan, serta mampu melakukan perubahan yang didasari oleh prinsip-prinsip Islam *Rahmatan Lil'alamin*.
- 2) Menghasilkan lulusan yang menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan keislaman, sains, teknologi, ilmu sosial, dan seni budaya untuk meraih prestasi ditingkat nasional dan internasional.
- 3) Membentuk lulusan yang memiliki kemampuan berpikir kritis, kecakapan berkomunikasi, bekerjasama, kreativitas yang tinggi, dan jiwa kewirausahaan untuk menghadapi persaingan global.
- 4) Meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan keprofesian berkelanjutan.
- 5) Meningkatkan mutu dalam menjaga keseimbangan kualitas iptek dan imtak melalui penguatan program akademik dan keasramaan yang berkelanjutan.
- 6) Membangun sistem manajemen yang profesional, tangguh dan terukur sehingga mampu memberdayakan diri serta memanfaatkan peluang yang ada dalam menyusun program secara optimal.
- 7) Menjadikan MAN 1 sebagai pusat pengembangan madrasah unggul dan pembinaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan di Indonesia.

b. Target-Target MAN 1 Kota Palu

- 1) Terciptanya kehidupan religius di lingkungan madrasah dengan bercirikan perilaku rajin beribadah, rajin belajar, ikhlas, mandiri, sederhana, ukhuwah, dan kebebasan berkreasi.
- 2) Diperolehnya prestasi akademik dan non akademik yang optimal oleh peserta didik MAN 1.
- 3) Terbentuknya peserta didik yang memiliki kemampuan berkomunikasi secara aktif menggunakan bahasa internasional.
- 4) Diterimanya lulusan MAN 1 di perguruan tinggi berkualitas baik di dalam maupun di luar negeri lebih dari 90% tiap tahun.
- 5) Diperolehnya prestasi akademik yang baik bagi alumni MAN 1 selama studi di perguruan tinggi.
- 6) Terciptanya MAN 1 yang ramah anak dan ramah lingkungan
- 7) Terciptanya MAN 1 yang memiliki budaya penguatan pendidikan karakter, moderasi beragama, dan pendidikan anti korupsi.

4. Identitas Sekolah

- 1) Nama Madrasah : MAN 1 KOTA PALU
- 2) Nomor Statistik Madrasah : 131172710002
- 3) NPSN : 40209851
- 4) Alamat Madrasah : Jalan Jamur No. 38
Kelurahan Duyu
Kecamatan Tatanga

Kota Palu

Propinsi Sulawesi Tengah

- 5) Telepon : 082394145077
- 6) Email : man1palu@ymail.com
- 7) Status Madrasah : Negeri
- 8) Website : www.man1kotapalu.sch.id

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung responden dan memberikan kuesioner untuk diisi oleh para responden yang merupakan pendidik yang ada di MAN 1 Kota Palu. Kuesioner yang dibagikan kepada pendidik sebanyak 15 item. Pengumpulan data secara langsung menemui responden hal ini diharapkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini. Survey dengan kuesioner dilakukan pada tanggal 15 Juni 2023 dengan mengambil 9 responden untuk dilakukan uji coba kuesioner. Setelah uji coba dilakukan perhitungan, dari hasil uji coba kuesioner diperoleh kuesioner *job autonomy* yang valid sebanyak 9 item. Selanjutnya dilakukan penelitian pada tanggal 19 juni s/d 14 Juli 2023 dengan mengambil 53 responden.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Yakni pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi pendidik di MAN 1 Kota Palu yaitu 61

pendidik, dan ujicoba kuesioner dilakukan oleh sebanyak 9 pendidik. Maka jumlah sampel yang didapat sebanyak 53 sampel yang terbagi sampel laki-laki berjumlah 16 dan perempuan berjumlah 37 responden. Dengan demikian syarat pengolahan data dengan menggunakan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data hasil penelitian yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai gambaran dan pengujian perbandingan variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini akan disajikan deskripsi tentang data hasil penelitian yang berdasarkan teknik pengambilan data yang dijelaskan di BAB III, data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan instrumen kuesioner *job autonomy* pendidik.

Tingkatan *job autonomy* pendidik dilambangkan dalam skor kuesioner. Skor yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian digunakan sebagai bahan analisis untuk mengetahui ada tidaknya perbandingan *job autonomy* pendidik berbasis gender. Sebelum digunakan untuk penelitian, instrumen kuesioner diuji cobakan untuk melihat kevalidan dan kereliabilitasan dengan menghitung valid dan reliabel dari data yang diambil saat uji coba.

Untuk mendeskripsikan dan menguji perbandingan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

1. Analisis Deskripsi

a. Analisis Data berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini untuk mempermudah analisis data, peneliti menentukan kategorisasi untuk masing-masing subyek dalam skala *Job Autonomy*. Kategorisasi berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 53 subyek di MAN 1 Kota Palu. Berdasarkan hal tersebut jumlah pembagian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki-Laki	16	30%
2	Perempuan	37	70%
Total		53	100%

Adapun untuk melihat kategorisasi dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin pada skala *Job* pendidik berbasis gender. Berikut kategorisasi berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2
Kategorisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi	Jenis Kelamin		Presentase
	Laki-Laki	Perempuan	
Rendah	0	0	0%
Sedang	2	9	21 %
Tinggi	14	28	79 %
Jumlah	16	37	100%
Total	53		

Hasil data kategorisasi di atas pada skala *job autonomy* berbasis gender menunjukkan bahwa ada keseimbangan jumlah frekuensi antara laki-laki dan perempuan pada kategorisasi rendah, sedang, dan tinggi. Pada laki-laki dan perempuan seluruhnya berjumlah 53 pendidik, diantaranya tidak ada yang termasuk kategori rendah, untuk kategori sedang terdapat 11 pendidik dengan presentasi 21%, dan pada kategori tinggi terdapat 42 pendidik dengan presentase 79%.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara jumlah pada kategorisasi *job autonomy* berbasis gender di MAN 1 Kota Palu tidak ada perbedaan yang signifikan pada jumlah di tiap kategorisasi. Untuk mengetahui presentasi skor nilai kedua kelompok pendidik tersebut maka dapat dilihat pada tabel perbandingan berikut:

Tabel 4.3
Perbandingan Kategorisasi *Job Autonomy* Pendidik Berbasis Gender

Klasifikasi	Laki-Laki		Perempuan	
	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
Rendah	0	0%	0	0%
Sedang	2	12,5%	9	24%
Tinggi	14	87,5%	28	76%
Jumlah	16	100%	37	100%

Hasil data perbandingan di atas pada skala *job autonomy* berbasis gender menunjukkan bahwa ada keseimbangan jumlah frekuensi antara laki-laki dan perempuan pada kategorisasi rendah, sedang, dan tinggi. Pada laki-laki seluruhnya

berjumlah 16 pendidik, diantaranya tidak ada yang termasuk pada kategorisasi rendah sehingga persentasenya yaitu 0%, untuk kategori sedang terdapat 2 pendidik dengan presentase 12,5%, dan pada kategori tinggi terdapat 14 pendidik dengan presentase 87,5%. Selanjutnya kategorisasi pada perempuan yang seluruhnya berjumlah 37 pendidik, diantaranya tidak terdapat pendidik pada kategori rendah sehingga persentasenya yaitu 0%, pada kategori sedang terdapat 9 pendidik dengan presentase 24%, dan pada kategorisasi tinggi terdapat 28 pendidik dengan presentase 76%.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sebaran datanya berbentuk normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan pada skala *job autonomy* dengan teknik yang digunakan yaitu *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan SPSS 26. Adapun interpretasi adalah jika angka signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* atau probabilitas $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan jika angka signifikan uji *Kolmogorov Smirnov* atau probabilitas $\leq 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas data *job autonomy* pendidik di MAN 1 Kota Palu.

Tabel 4.4
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Jenis Kelamin	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job autonomi	laki-laki	.158	16	.200*	.919	16	.161
	Perempuan	.097	37	.200*	.953	37	.118

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

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas pada skala *job autonomy* dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dengan total 53 subyek. Pada laki-laki dengan jumlah 16 subyek, *normaliti test* signifikasinya 0,2 yang dimana ini telah memenuhi standar dengan 0,05 sehingga dapat dikatakan normal. Pada perempuan dengan jumlah 37 subyek, juga telah memenuhi kriteria dengan *normaliti test* signifikasinya 0,2 yang telah memenuhi standar yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini datanya memiliki sebaran normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat bahwa dua kelompok atau lebih dalam suatu penelitian merupakan kelompok yang berasal dari satu populasi yang sama. Pada penelitian ini ingin melihat kelompok pendidik laki-laki dan perempuan apakah berasal dari populasi yang sama. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji *levine* dengan bantuan SPSS 26. Berikut hasil uji homogenitasnya:

Tabel 4.5
Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Job autonomy	Based on Mean	.132	1	51	.718
	Based on Median	.132	1	51	.718
	Based on Median and with adjusted df	.132	1	50.983	.718
	Based on trimmed mean	.145	1	51	.705

Hasil uji homogenitas di atas menunjukkan bahwa nilai *levine statistic* 0,132 yang telah memenuhi standar untuk uji homogenitas yaitu $> 0,05$. Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok subyek merupakan variansi yang sama atau berasal dari populasi yang sama.

3. Uji Hipotesis

Uj hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik uji t dengan *independent sampel t-test* menggunakan bantuan SPSS versi 26. Uji hipotesis ini dilakukan dengan memisahkan kelompok data laki-laki dengan kelompok data perempuan, berikut hasil uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Group Statistic

		Group Statistics			
Jenis Kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Job autonomy	laki-laki	16	37.19	4.070	1.017
	Perempuan	37	36.51	4.292	.706

Tabel di atas menunjukkan perbandingan pendidik laki-laki dan perempuan pada skala *job autonomy*. Pada kelompok data subyek laki-laki berjumlah 16 pendidik, dan subyek perempuan berjumlah 37 pendidik, sehingga totalnya berjumlah 53 subyek. Serta dapat dilihat pada rata-rata antara pendidik laki-laki dan perempuan, terdapat perbedaan *mean*. Untuk laki-laki, *mean* kelompok ada pada 37 dan *mean* kelompok pendidik perempuan ada pada 36. Sehingga dapat disimpulkan secara statistik untuk pendidik laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan untuk *job autonomy*.

Tabel 4.7

Independent Sample-test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Job autonomy	Equal variances assumed	.132	.718	.533	51	.597	.674	1.265	-1.866	3.214
	Equal variances not assumed			.544	30.008	.590	.674	1.238	-1.855	3.203

Tabel di atas menunjukkan hasil *independent t-test* pendidik laki-laki dan perempuan pada skala *job autonomy*. Pada kelompok tersebut bisa dilihat bahwa *levine statistic* menunjukkan signifikansi sebesar 0,718 ($p > 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa kelompok tersebut berasal dari populasi yang sama. Selanjutnya,

dapat dilihat pada kolom untuk *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini, data tersebut menunjukkan bahwa t-test signifikansi 0,597 ($p > 0,05$) yang memiliki arti bahwa pada kelompok pendidik laki-laki dan pendidik perempuan tidak memiliki perbedaan pada *job autonomy* nya.

Dilihat dari paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu tidak memiliki perbedaan. Artinya H_0 diterima, dan H_1 ditolak.

C. Pembahasan

Job autonomy atau otonomi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sejauh mana tingkat kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena otonomi kerja adalah fitur pekerjaan yang penting, yang mengacu pada sejauh mana pendidik dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya. Adapun indikator Menurut Breugh dalam dalam Lumongga merumuskan dimensi atau ruang lingkup yang dicakupnya. Terdapat tiga dimensi yaitu (1) *Work Method Autonomy*, (2) *Work Schedule Autonomy*, (3) *Work Criteria Autonomy*. Penelitian ini menggunakan instrumen angket dalam mengukur *job autonomy* pendidik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 pendidik di MAN 1 Kota Palu. Dari populasi tersebut ditentukan sampel sebesar 53 orang yang akan penulis bagikan kuesioner *job autonomy*. kuesioner *job autonomy* terdiri atas 9 butir pernyataan.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif hasil kuesioner *job autonomy* pendidik di MAN 1 Kota Palu diperoleh nilai tertinggi dari pendidik laki-laki dan perempuan yaitu 44 dan nilai terendah pendidik laki-laki yaitu 32 dan pendidikan perempuan 30. Dapat disimpulkan dari skala yang telah disebar bahwa *job autonomy* pendidik laki-laki di MAN 1 Kota Palu berada pada kategori tinggi sebanyak 14 pendidik dengan presentase sebesar 87,5%. Selanjutnya pada kategori sedang terdapat 2 pendidik dengan presentase sebesar 12,5%, dan yang terakhir pada kategori rendah yakni tidak terdapat pendidik pada kategori ini sehingga presentase nya 0%. Sehingga, tingkat *job autonomy* pendidik laki-laki di MAN 1 Kota Palu berada pada tingkatan tinggi.

Hasil skala *job autonomy* pendidik perempuan di MAN 1 kota Palu berada pada kategori tinggi dengan presentase 76% dengan jumlah 28 pendidik, lalu pada kategori sedang dengan presentase 24% dengan jumlah 9 pendidik dan pada kategori rendah berada pada presentase 0% karena tidak terdapat pendidik pada kategori ini. Maka, tingkat *job autonomy* pendidik perempuan di MAN 1 Kota Palu berada pada tingkat tinggi.

Otonomi kerja atau *job autonomy* merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana persepsi suatu individu mengenai tingkat kontrol yang dimiliki oleh pegawai atas perilaku kerjanya, dan menggabungkan pilihan mengenai metode kerja dan memulai tindakan. Otonomi kerja adalah fitur pekerjaan yang penting, mengacu

pada sejauh mana pegawai dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya.¹

Analisis statistik inferensial menunjukkan adanya perbedaan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu. Dapat dilihat pada hasil *independent t-test* pendidik laki-laki dan perempuan pada skala *job autonomy*. Pada kelompok tersebut bisa dapat dilihat pada kolom untuk *t-test for equality of means* untuk melihat hasil uji hipotesis ini, data tersebut menunjukkan bahwa t-test signifikansi 0,597 ($p > 0,05$) yang memiliki arti bahwa pada kelompok pendidik laki-laki dan pendidik perempuan tidak memiliki perbedaan pada *job autonomy* nya.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis *independent sample t test* antara gender dan *job autonomy* diperoleh nilai t hitung sebesar 0,533 dan nilai t tabel sebesar 2,00758 dengan df 51 dan taraf signifikansi 5%. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,533 < 2,00758$), H_0 dinyatakan diterima dan H_1 ditolak.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Essers dan Benschop dalam Dani yang menemukan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan. Dimana pengambilan keputusan erat kaitannya dengan otonomi kerja karena merupakan kontrol pribadi pegawai dalam menentukan metode kerjanya. Dalam penelitian tersebut bila membandingkan pengambilan keputusan yang terbaik, pengambilan keputusan oleh wanita cenderung emosional dan penuh pertimbangan yang kompleks serta membutuhkan waktu yang cukup lama,

¹ Brender-Ilan, Zachary Sheaffer "How Do Self-Efficacy, Narcissism and Autonomy Mediate the Link Between Destructive Leadership and Counterproductive Work Behaviour" *Asian Pasific Management Review* (2019). 218

sedangkan pengambilan keputusan pria mengedepankan rasionalitas serta logika, cenderung cepat dalam pengambilan keputusan.²

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *job autonomy* pendidik laki-laki dan perempuan dapat dikatakan baik karena berada pada tinggi yang memiliki arti bahwa mereka telah sepenuhnya mencapai otonomi kerjanya. Otonomi kerja yang dimiliki pendidik dapat diperoleh tidak hanya untuk menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya, dalam artian yang lebih luas hal ini berarti keseimbangan dapat dicapai dengan menyeimbangkan emosi, perilaku, serta perasaan puas dari keterlibatan peran yang dijalani. Pemahaman yang perlu ditekankan pada *job autonomy* atau otonomi kerja yaitu menitik beratkan mengenai tingkat kontrol atau pengambilan keputusan yang dimiliki oleh pendidik atas perilaku kerjanya, bukan hanya menentukan sejauh mana pendidik dapat menentukan kecepatan, urutan dan metode untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, kepuasan yang dicapai ketika berbagai keterlibatan dalam perannya mencapai level kepuasan untuk terlibat sehingga dapat mengurangi *turnover intention* yang sering terjadi di tempat bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dani Finata Pratama dan Harmon Chaniago yang mengemukakan bahwa *job autonomy* dapat dijadikan alat untuk menurunkan *turnover intention*. Hal ini dapat diasumsikan bahwa karyawan yang

² Dani Finata. P dan Harmon Chaniago, "Pengaruh Gende Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja" jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3, No. 3, 2017. 60

memiliki *job autonomy* untuk pekerjaannya akan cenderung tetap bertahan di tempat bekerjanya.³

Argumentasi mengenai pentingnya kepuasan kebutuhan akan otonomi, ada dalam tiap teori pekerjaan yang mengusulkan otonomi dalam disain pekerjaan yang akan meningkatkan kinerja karena otonomi pekerjaan sangat mempengaruhi psikologis yang kritis (tanggung jawab dari hasil pekerjaan), dan motivasi kerja dari dalam. Hubungan antara otonomi pekerjaan dan kinerja telah dimediasi oleh luasnya peran motivasi intrinsik. Penemuan ini menyatakan bahwa otonomi meningkatkan motivasi karyawan untuk mengenali suatu jangkauan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas yang penting untuk pekerjaan mereka dan menekankan akan mencoba dan menguasai tugas baru dan mengintegrasikan tugas yang lebih ke dalam peran pekerjaan mereka.⁴

³ Diana Ayu Safitri dan Suharnomo, “Analisa pengaruh otonomi kerja (Job Autonomy), keterlibatan kerja (Work Endgagement), dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention)” *Journal of Management*, Vol. 11, No. 1, 2022

⁴ Hefri, R.T, “Pengaruh *Job Autonomy*, Dukungan Supervisor, dan *Job Interdependance* Pada Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Pemediasi” Universitas Sebelas Maret (2010). 7-8

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dari 53 subyek pendidik di MAN 1 Kota Palu yang terbagi menjadi 16 pendidik laki-laki dan 37 pendidik perempuan, menunjukkan nilai t test signifikansi 0,597 sehingga H_0 diterima. Artinya tidak terdapat perbedaan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu dan berada pada kategori tinggi dengan persentase *job autonomy* pendidik laki-laki yaitu 87,5% dan persentase *job autonomy* pendidik perempuan yaitu 76%.

Secara umum penulis menyimpulkan perbandingan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu, H_1 yaitu: “Terdapat perbedaan *Job Autonomy* berbasis gender di MAN 1 Kota Palu”, tidak terbukti. Jadi kesimpulan H_0 : “Tidak terdapat perbedaan *job autonomy* berbasis gender di MAN 1 Kota Palu”

B. Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian sesudah dilaksanakannya penelitian ini terdapat perbedaan *job autonomy* pendidik berbasis gender di MAN 1 Kota Palu ialah:

1. Implikasi Teoritis

Hasil pembahasan analisis yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menghasilkan informasi bahwa pendidik memiliki *job autonomy* atau otonomi kerja

dalam kelompok rendah, sedang dan tinggi. Pendidik dengan tingkat *job autonomy* kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karena otonomi pekerjaan sangat mempengaruhi psikologis yang kritis (tanggung jawab dari hasil pekerjaan), dan motivasi kerja dan mengenali suatu jangkauan keterampilan dan pengetahuan yang lebih luas yang penting untuk pekerjaan mereka dan menekankan akan mencoba dan menguasai tugas baru dan mengintegrasikan tugas yang lebih ke dalam peran pekerjaan mereka.

2. Implikasi Praktis

a. Pada Subyek Penelitian

Partisipan yang memiliki tingkat otonomi kerja yang sedang maupun tinggi diharapkan dapat memanfaatkan kebebasan yang telah diberikan dengan baik, seperti menggunakan metode kerja yang dapat membantu proses pekerjaan berjalan dengan baik dan memilih kriteria penilaian kinerja yang tidak merugikan organisasi maupun diri sendiri.

b. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti satu organisasi atau lembaga agar hasilnya bisa menjadi gambaran masalah yang sedang dialami oleh pegawai di organisasi atau lembaga tersebut dan dapat menjadi bahan evaluasi. Peneliti juga bisa membandingkan dua organisasi atau lembaga, misalnya lembaga pendidikan yang dibawah naungan kemendikbud dan pendidikan yang berada dibawah naungan kementerian agama.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Pratama, "Pengaruh Ambiguitas Peran Otonomi Kerja dan Locus of Control Terhadap Kinerja Personel Polres Kudus" *Indonesian Journal of Police Studies* (2017).
- Abdullah Ma'ruf. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015).
- Arbain Janu dkk, "Pemikiran Gender Menurut Para Ahli: Telaah Atas Pemikiran Aminah Wadud Muhsin, Ashgar Ali Engineer, dan Mansour Fakih", *Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang*, Vol. 11, No. 1, 2015
- Dewi Shinta Kurnia, Suryanto Agus. "Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah"? *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP)* (2020).
- Fasya M. Fachri dkk, "Peran Gender Dalam Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kota Tasikmalaya", *Jurnal Cendekiawan Ilmiah*, Vol. 7, No. 2, 2022.
- Firdaus dan Zamzam Fakhry, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018).
- Gunawan Fahrul, "Analisis Proses Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di Madrasah Alkhairat Tompe Kec. Sirenja Kab. Donggala" *Skripsi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu*, 2019.
- Harahap Lumongga "Hubungan Antara Otonomi Kerja Dan Kesejahteraan Pegawai" *Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia* (2021).
- Hardani dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuntitatif*. (Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020).
- Ilan Brender, Sheaffer Zachary "How Do Self-Efficiency, Narcissism and Autonomy Mediate the Link Between Destructive Leadership and Counterproductive Work Behaviour" *Asian Pasific Management Review* (2019).

- Ilyas Yunahar, *Kesetaraan Gender dalam Al-Qur'an*, (Yogyakarta: Itqan Publishing, 2015)
- Jilan, "Permasalahan Guru di Indonesia" UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018.
- Kartini Ade, "Redefinisi Gender dan Seks" *Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman*, Vol. 12, No. 2, 2019.
- Kusnandar Viva Budi, "Jumlah Guru Indonesia Berdasarkan Tempat Mengajar (Semester Ganjil TA 2022/2023)" diakses dari <https://databoks.kadata.co.id> pada tanggal 20 Januari 2023
- Lin Jocelyn Tang Phaik and Ping Nicole Chen Lee, "Perceived Job Autonomy and Employee Engagement as Predictors of Organizational Commitment" *Journal of Psychology*, vol. 29, no. 1, 2016
- M. Ali, "Dukungan Keluarga, Peran Gender, Efikasi Diri, Pengambilan Keputusan Karir, dan Pengharapan Hasil Terhadap Career Indecision Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Palastren", *Journal Studi Gender*, Vol. 9, No. 2, 2016
- Mahmud Moh Edy, "Analisis Profil Penduduk Indonesia (Mendeskripsikan Peran Penduduk Dalam Pembangunan)" Jakarta: Badan Pusat Statistika (BPS), 2022.
- Mudir, "Pendidikan Islam Antara Dua Atap: Studi Pada Kebijakan Pendidikan Islam di Sekolah dan Madrasah", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, 2019.
- Murni Dewi dan Syofrianisda, "Kesetaraan Gender Menurut Al-Qur'an", *Jurnal Syahadah*, Vol. VI, No. 1, April 2018.
- P. Adi Anggoro, Kusmayadi Tatang "Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Autonomy* Terhadap *Turnover Intention*" *Jurnal Manajajemen* (2020).
- P. Dani Finata, dan Chaniago Harmon, "Pengaruh Gende Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja" *jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 3, 2017.
- Pearson A, & C. Griffin, "Innovating With Technology: the Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict" *Journal of Information Tecnology Theory and Aplication (JITTA)*, Vol. 9, No. 5, (2009).

- Pratama Dani Finata dan Chaniago Harmon, “Pengaruh Gender Terhadap Pengambilan Keputusan di Lingkungan Kerja”, *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3, No. 3, 2017
- Pujiyati Anis, “Peran Iklim Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Otonomi Kerja, Beban Keseimbangan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” Universitas Negeri Semarang, 2020.
- Putra Nusa, *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012).
- R.T Hefri, “Pengaruh *Job Autonomy*, Dukungan Supervisor, dan *Job Interdependance* Pada Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Pemediasi” Universitas Sebelas Maret (2010).
- Safitri Diana Ayu dan Suharnomo, “Analisa pengaruh otonomi kerja (*Job Autonomy*), keterlibatan kerja (*Work Endgagement*), dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) Terhadap Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*)” *Journal of Management*, Vol. 11, No. 1, 2022
- Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif; di lengkapi dengan Perbandingan perhitungan Manual & SPSS* (Cet. IV; Jakarta: Kencana, 2017).
- Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, (Cet. I; Bandung : Pustaka Belajar, 2002).
- Sudaryono, *Metodologi pPenelitian*, Edisi Kesatu (Cet. II; Depok: Rajawali Pers, 2018).
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. XXII:Bandung; Alfabeta, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta CV, 2016).
- T.M. Alkadash, Q. Almaamari, Al-Absy Mohsen, & V. Raju, “Theory of Transformational Leadership Toward Employee Performance as Sequence of Supply Chain Model: The Mediating Effect of Job Autonomy in Palestine Banks Durinf COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. Volume 9, No. 5. (2021).
- Ugargol J.D, & H.A. Patrick, “The relationship Of Workplace Flexibility to Employee Engagement Among Information Technology Empleyees in India”, *South Asian Journal of Human Resources Manajement*, Vol. 5, No.1,(2018).

Umar Nasharuddin, *Argumen Kesetaraan Gender perspektif Al-Qu'an*, (Jakarta: Paramadina, 2010).

Wijayanti Ratna, Paramita Daniar, Rizal Noviansyah, Sulistyan Riza Bahtiar. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi dan Manajemen* (Ed.III; Jawa Timur: Widya Gama Press STIE Widya Gama Lumajang, 2021).

Yusuf A Muri. "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*" (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kisi-Kisi Kuesioner Job Autonomy Pendidik

Kisi-Kisi Instrumen *Job Autonomy*

No	Indikator	No. Butir	Positif	Negatif
1.	Otonomi metode kerja (<i>Work Method Autonomy</i>)	1,2,3	1,2	3
2.	Otonomi penjadwalan kerja (<i>Work Schedule Autonomy</i>)	4,5,6	5,6	4
3.	Otonomi kriteria kerja (<i>Work Criteria Autonomy</i>)	7,8,9	7,8,9	-

Lampiran 2

Kuesioner Job Autonomy

**KUESIONER PENELITIAN *JOB AUTONOMY* PENDIDIK
BERBASIS GENDER DI MAN 1 KOTA PALU**

Yth. Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh

Bapak/Ibu yang saya hormati. Perkenankan saya untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu ketika menjalankan tugas sehari-hari melalui kuesioner untuk kepentingan penelitian tugas akhir (skripsi) saya di Universitas Islam Negeri Datokarama Palu. Kuesioner ini terdiri dari satu bagian, dapat dikerjakan dalam waktu sekitar 3-5menit.

Jawaban Bapak/Ibu merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian.

Terima kasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,

Peneliti : Dana Nadila

Pembimbing 1 : Dr. Hamka, S.Ag., M.Ag

Pembimbing 2 :Agung Wicaksono., M.Pd

DAFTAR PERTANYAAN

A. OTONOMI KERJA (*JOB AUTONOMY*)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<i>WORK METHOD AUTONOMY</i>						
1	Saya diizinkan untuk menentukan metode kerja penyelesaian pekerjaan saya					
2	Saya dapat memilih prosedur yang sesuai untuk menyelesaikan tugas saya					
3	Saya tidak dapat memilih cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
<i>WORK SCHEDULE AUTONOMY</i>						
4	saya tidak memiliki kendali atas penjadwalan pekerjaan saya					
5	Saya memiliki keleluasaan untuk menjadwalkan aktifitas kerja saya					
6	Saya dapat menentukan waktu untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu					
<i>WORK CRITERIA AUTONOMY</i>						
7	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk memodifikasi cara kami dievaluasi sehingga saya dapat memprioritaskan penyelesaian pekerjaan tertentu					
8	Saya dapat memodifikasi target pekerjaan tertentu yang seharusnya saya capai					
9	Saya memiliki keleluasaan untuk mencapai target kerja yang ditugaskan oleh atasan saya					

Lampiran 3

Pedoman Penskoran Kuesioner job autonomy

PEDOMAN PENSKORAN
KUESIONER *JOB AUTONOMY*

Untuk memberikan skor *job autonomy* pendidik ditunjukkan dengan skala likert yang mengharuskan responden untuk menjawab pernyataan dengan jawaban seperti berikut:

Alteratif Jawaban	Bobot Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju (Netral)	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Lampiran 4

Tabulasi Data Hasil Penelitian

1. Job Autonomy Pendidik Laki-Laki

Subjek	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	Total
S1	4	5	4	3	4	3	5	4	5	37
S2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	34
S3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
S4	5	4	4	4	2	5	4	4	2	34
S5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	40
S6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
S7	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
S8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
S9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
S10	4	5	4	4	5	4	3	3	4	36
S11	4	5	4	2	2	3	4	4	4	32
S12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
S13	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
S14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
S15	5	5	4	2	2	3	4	4	4	33
S16	5	5	4	3	4	5	4	3	5	38

2. *Job Autonomy Pendidik Perempuan*

Subjek	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	Total
S1	4	4	4	2	2	2	4	4	2	30
S2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
S3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	34
S4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	30
S5	5	5	4	3	4	5	5	3	4	38
S6	4	5	4	3	4	4	5	4	4	37
S7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
S8	5	5	5	2	4	5	4	5	4	39
S9	5	4	3	4	4	5	4	4	5	38
S10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
S11	4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
S12	4	4	4	2	4	2	5	4	3	32
S13	5	5	5	2	4	5	4	5	4	39
S14	4	4	4	2	3	2	4	4	5	32
S15	4	4	3	4	3	5	4	5	5	37
S16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
S17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
S18	4	4	3	3	3	1	4	4	5	31
S19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
S20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
S21	5	4	4	3	3	5	3	4	4	35
S22	5	5	5	2	4	5	4	5	4	39
S23	4	3	4	3	4	1	5	5	4	33
S24	4	5	4	3	4	3	5	4	5	37
S25	5	4	4	4	5	4	4	5	5	40
S26	4	4	3	2	4	2	5	4	3	31
S27	5	5	5	5	3	3	5	5	5	42
S28	5	5	5	2	5	4	4	5	4	39
S29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
S30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
S31	4	4	4	2	2	1	4	4	5	30
S32	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35
S33	5	5	4	3	4	3	4	3	4	35

S34	4	3	4	3	4	2	5	5	4	34
S35	4	4	3	3	3	5	4	4	4	34
S36	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
S37	4	4	4	2	4	2	4	4	3	31

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Job Autonomy

		Correlations									
		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	J9	TOTAL
J1	Pearson Correlation	1	.598	.645	.780*	.311	.496	.756*	1.000**	.655	.777*
	Sig. (2-tailed)		.089	.061	.013	.416	.174	.018	.000	.056	.014
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J2	Pearson Correlation	.598	1	.775*	.676*	.754*	.644	.791*	.598	.548	.847**
	Sig. (2-tailed)	.089		.014	.046	.019	.061	.011	.089	.127	.004
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J3	Pearson Correlation	.645	.775*	1	.644	.561	.392	.533	.645	.369	.719*
	Sig. (2-tailed)	.061	.014		.061	.116	.297	.140	.061	.328	.029
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J4	Pearson Correlation	.780*	.676*	.644	1	.788*	.823**	.590	.780*	.766*	.952**
	Sig. (2-tailed)	.013	.046	.061		.012	.006	.095	.013	.016	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J5	Pearson Correlation	.311	.754*	.561	.788*	1	.820**	.411	.311	.569	.826**
	Sig. (2-tailed)	.416	.019	.116	.012		.007	.272	.416	.109	.006
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J6	Pearson Correlation	.496	.644	.392	.823**	.820**	1	.460	.496	.682*	.858**
	Sig. (2-tailed)	.174	.061	.297	.006	.007		.213	.174	.043	.003
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J7	Pearson Correlation	.756*	.791*	.533	.590	.411	.460	1	.756*	.577	.724*
	Sig. (2-tailed)	.018	.011	.140	.095	.272	.213		.018	.104	.027
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J8	Pearson Correlation	1.000**	.598	.645	.780*	.311	.496	.756*	1	.655	.777*
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.061	.013	.416	.174	.018		.056	.014
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
J9	Pearson Correlation	.655	.548	.369	.766*	.569	.682*	.577	.655	1	.803*
	Sig. (2-tailed)	.056	.127	.328	.016	.109	.043	.104	.056		.009
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
TOTAL	Pearson Correlation	.777*	.847**	.719*	.952**	.826**	.858**	.724*	.777*	.803*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.004	.029	.000	.006	.003	.027	.014	.009	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

R Tabel=0,666

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Job Autonomy

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

Lampiran 7

Hasil Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

		Tests of Normality					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Jenis Kelamin	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Job autonomy	laki-laki	.158	16	.200 [*]	.919	16	.161
	Perempuan	.097	37	.200 [*]	.953	37	.118

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

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Homogenitas

		Test of Homogeneity of Variance				
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
Job autonomy	Based on Mean	.132	1	51	.718	
	Based on Median	.132	1	51	.718	
	Based on Median and with adjusted df	.132	1	50.983	.718	
	Based on trimmed mean	.145	1	51	.705	

Lampiran 8

Hasil Uji Hipotesis

1. Grup Statistic

Group Statistics					
	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Job autonomy	laki-laki	16	37.19	4.070	1.017
	Perempuan	37	36.51	4.292	.706

2. Independent Sample test

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Job autonomy	Equal variances assumed	.132	.718	.533	51	.597	.674	1.265	-1.866	3.214
	Equal variances not assumed			.544	30.008	.590	.674	1.238	-1.855	3.203

Lampiran 9

Pengisian Kuesioner job autonomy

1. Uji coba Kuesioner job autonomy

DATA RESPONDEN

Nama Responden: Lantia Ardiansyah
 Nama Keluarga: Lantia Lela
 Usia: 32
 Pendidikan Terakhir: S-2. Pendidikan Manajemen
 Alamat: Suro Kalorah
 Kota/Daerah: ID. Tulungagung
 Nomor Handphone: 082 752 867 494

Demikian ini surat bernomor untuk keperluan sebagai pertanggung jawaban dan pertanggung jawaban yang ada sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Tgl. _____
 Ditetapkan di _____
 Responden: _____

DAFTAR PERTANYAAN

A. DIMENSI KEMERDEKAAN KERJA

NO.	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		1	2	3	4	5
WANGI METERAI ALTERNATIF						
1	Saya merasa bebas melakukan sendiri pengambilan keputusan pribadi saya					✓
2	Saya tidak memiliki cara yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan pribadi saya	✓				
3	Saya dapat membuat rencana yang akan saya kerjakan dalam pengambilan keputusan pribadi saya					✓
4	Saya tidak dapat memilih cara untuk menyelesaikan pengambilan keputusan pribadi saya	✓				
5	Saya merasa memiliki metode yang dapat saya gunakan untuk menyelesaikan pengambilan keputusan pribadi saya					✓
WANGI METERAI ALTERNATIF						
6	Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan pengetahuan pribadi saya					✓
7	Saya tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan pengetahuan pribadi saya	✓				
8	Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan keterampilan pribadi saya					✓
9	Saya tidak memiliki kebebasan untuk menggunakan keterampilan pribadi saya	✓				
10	Saya dapat menggunakan waktu untuk dapat menyelesaikan tugas pribadi					✓
WANGI METERAI ALTERNATIF						
11	Pelatihan yang diselenggarakan saya dapat memotivasi cara baru beraktivitas sehingga saya dapat menggunakan pengetahuan pengambilan keputusan pribadi					✓
12	Pelatihan yang diselenggarakan saya dapat mengubah cara beraktivitas sehingga saya tidak bisa melaksanakan pekerjaan yang saya pikirkan	✓				
13	Saya dapat memotivasi tugas yang saya pikirkan					✓
14	Saya tidak dapat mengubah waktu pikirkan saya	✓				
15	Saya memiliki kebebasan untuk mengatur tugas yang dikendalikan oleh manajemen					✓

2. Pengisian kuesioneer job autonomy

Nama : Sulistyani
 Jenis Kelamin : Di Perempuan

Peringkat Pengisian :
 Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan keadaan Anda/Dia. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia menggunakan bagainama berikut ini. Pilihlah angka-angka berikut ini untuk mengidentifikasi tingkat pernyataan atau kondisi jawaban Anda/Dia dengan setiap pernyataan/pernyataan.

Keterangan jawaban sebagai berikut:
 STS : Sangat Tidak Setuju S : Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju
 CS : Cukup Setuju

Tuliskan jawaban dan skor sesuai dengan tabel pernyataan

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dirangsang untuk menuntaskan masalah kerja penyelesaian pekerjaan saya					✓
2	Saya dapat membuat prosedur yang sesuai untuk menyelesaikan tugas saya					✓
3	Saya tidak dapat membuat cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya		✓			
4	Saya akan memiliki kendali atas penyelesaian pekerjaan saya		✓			
5	Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan masalah kerja saya					✓
6	Saya dapat menentukan waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu					✓
7	Manajemen saya menantang saya untuk menuntaskan tugas yang diberikan atau bisa diselesaikan sehingga saya dapat menyelesaikan penyelesaian pekerjaan tertentu				✓	
8	Saya dapat menuntaskan tugas pekerjaan tertentu yang sebelumnya saya dapat				✓	
9	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan tugas kerja yang diselesaikan oleh saya sendiri					✓

Nama : Muhammad Rizkiyana
 Jenis Kelamin : Di Perempuan

Peringkat Pengisian :
 Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan keadaan Anda/Dia. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia menggunakan bagainama berikut ini. Pilihlah angka-angka berikut ini untuk mengidentifikasi tingkat pernyataan atau kondisi jawaban Anda/Dia dengan setiap pernyataan/pernyataan.

Keterangan jawaban sebagai berikut:
 STS : Sangat Tidak Setuju S : Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju SS : Sangat Setuju
 CS : Cukup Setuju

Tuliskan jawaban dan skor sesuai dengan tabel pernyataan

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya dirangsang untuk menuntaskan masalah kerja penyelesaian pekerjaan saya					✓
2	Saya dapat membuat prosedur yang sesuai untuk menyelesaikan tugas saya					✓
3	Saya tidak dapat membuat cara untuk menyelesaikan pekerjaan saya		✓			
4	Saya akan memiliki kendali atas penyelesaian pekerjaan saya		✓			
5	Saya memiliki kebebasan untuk menyelesaikan masalah kerja saya					✓
6	Saya dapat menentukan waktu untuk menyelesaikan tugas tertentu					✓
7	Manajemen saya menantang saya untuk menuntaskan tugas yang diberikan atau bisa diselesaikan sehingga saya dapat menyelesaikan penyelesaian pekerjaan tertentu				✓	
8	Saya dapat menuntaskan tugas pekerjaan tertentu yang sebelumnya saya dapat				✓	
9	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan tugas kerja yang diselesaikan oleh saya sendiri					✓

Lampiran 10

Dokumentasi Penelitian



