

## Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender

**M. Masharyono<sup>1</sup> & S. Sumiyati**

Universitas Pendidikan Indonesia

masharyono@upi.edu

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine how the performance of UPI employees based on gender and whether there are differences between the two. The method used is quantitative with descriptive and verification approaches. Data were collected using an online questionnaire (google form) as a result of the research being carried out in the Covid-19 pandemic. As for the unit of analysis in this study, namely the website officer. The results showed that the level of employee performance was in the high category and there was no difference in employee performance in terms of gender.*

**Abstrak:** *Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai UPI berdasarkan gender dan apakah terdapat perbedaan diantara keduanya. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikasi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online (google form) sehubungan penelitian dilakukan dalam pandemic covid-19. Adapun yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini yaitu petugas website. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai dalam kategori tinggi dan tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai dilihat dari gender.*

**Kata Kunci:** Performance, Gender, Perguruan Tinggi, UPI

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah fungsi yang mencakup proses perencanaan, implementasi, serta timbal balik dalam mengelola sumber daya manusia (Jiuhua & Warner, 2019). Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dapat menunjang serta mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Masharyono & Senen, 2015).

Kinerja seorang pegawai tercermin dari usaha yang diberikan pegawai atas dasar keberlangsungan perusahaan, pengembangan perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing perusahaan sebagai hasil nyata yang dapat diamati dan dapat diukur (Senen, Sumiyati & Masharyono, 2017; Rivai & Jauvani, 2011). Pencapaian tingkat kinerja yang konsisten dan meningkat menjadi harapan umum bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan serta mengembangkan usahanya yang harus disandingkan dengan konsistensi manajemen untuk dapat mempertahankan dan mengawasi lajur

kinerja para pekerjanya (Chams & García-blandón, 2019).

Kinerja pegawai masih menjadi kajian utama bagi berbagai sektor di Indonesia, salah satunya pendidikan (Elhamaly, Ali, Com, & Nayati, 2014). Kinerja yang dinilai dari sektor pendidikan adalah baiknya pelayanan yang diberikan seperti pada laman 4icu.co yang dikunjungi pada tanggal 24 februari 2020 telah mengemukakan 10 peringkat perguruan tinggi terbaik di Indonesia berdasarkan popularitas web resminya pada tahun 2020. Posisi lima besar di duduki oleh Universitas Gadjah Mada (UGM), Universitas Indonesia (UI), Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), Universitas Diponegoro (UNDIP) dan Universitas Brawijaya (UNBRAW). Hal ini seperti dikutip juga di tribun.com daftar ranking 100 universitas terbaik di Indonesia 2020 berdasarkan 4ICU (<http://www.tribunnews.com/nasional2020/02/15/daftar-ranking-100-universitas-terbaik-di-indonesia-2020-berdasarkan-4icu-ugm-jadi-peringkat-1>).

UPI merupakan perguruan tinggi dengan popularitas tertinggi nomor tiga di Indonesia berdasarkan versi 4icu yang mengindikasikan UPI memiliki kinerja yang baik. Sedangkan webometrics menempatkan UPI pada peringkat 16 dengan presence rank 429, impact rank 677, openness Sangat Setuju rank 7356 dan excellence rank 3839. Berbanding jauh dengan 4 universitas terbaik berdasarkan popularitas web resmi lainnya yang berhasil menduduki posisi 10 besar yang mengindikasikan bahwa UPI memiliki kinerja yang rendah.

**Tabel 1**  
**Daftar Peringkat Perguruan Tinggi**  
**Di Indonesia**

| Rank | Nama Perguruan Tinggi                   | Presence Rank* | Impact Rank* | Openness Rank* | Excellence Rank* |
|------|---|----------------|--------------|----------------|------------------|
| 1    | Universitas Indonesia                   | 196            | 479          | 924            | 1419             |
| 2    | Universitas Gadjah Mada                 | 60             | 598          | 820            | 1753             |
| 3    | Institut Teknologi Bandung              | 645            | 1015         | 1095           | 1441             |
| 4    | Institut Teknologi Sepuluh Nopember     | 711            | 1205         | 1479           | 2025             |
| 5    | Universitas Sebelas Maret UNS Surakarta | 397            | 487          | 1579           | 2973             |
| 6    | Universitas Brawijaya                   | 248            | 782          | 1333           | 2706             |
| 7    | Universitas Airlangga                   | 270            | 1021         | 1392           | 3306             |
| 8    | Universitas Sumatera Utara              | 291            | 3601         | 1630           | 2234             |
| 9    | Universitas Hasanuddin                  | 920            | 2122         | 1808           | 2763             |
| 10   | Universitas Diponegoro                  | 312            | 759          | 7356           | 2275             |
| 11   | Universitas Jember                      | 315            | 1542         | 1936           | 3797             |
| 12   | Institut Pertanian Bogor                | 171            | 1164         | 7356           | 2275             |
| 13   | Universitas Andalas                     | 680            | 1705         | 2072           | 3692             |
| 14   | Universitas Negeri Semarang             | 604            | 1817         | 1718           | 3839             |
| 15   | Universitas Telkom                      | 479            | 811          | 7356           | 2937             |
| 16   | Universitas Pendidikan Indonesia        | 429            | 677          | 7356           | 3257             |

(Sumber: webometrics.info)

Karyawan sebagai sumber daya utama dalam perusahaan selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran sebagai balas jasa atas kinerja yang baik yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya Kepuasan Kerja Karyawan. (Rismayanti, R. D., Al Musadieq, M., & Aini, E. K., 2018). Penting bagi UPI untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pekerja dalam

meraih keunggulan, karena perusahaan yang memiliki pekerja yang lebih baik adalah perusahaan yang memenangkan persaingan (Masharyono, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gender (Aryani & Hanani, 2011; Alfian, M. 2020; Rukmana, 2018; Anggraeni, 2019)

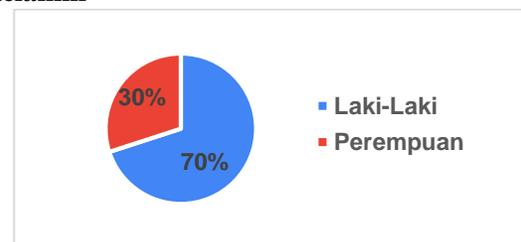
Berdasarkan latarbelakang masalah adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah perbedaan antara kinerja pegawai dilihat dari gender.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu pada Bulan Maret – Oktober 2020. Adapun tempat penelitian dilakukan di Universitas Pendidikan Indonesia dengan unit analisis pegawai yang bertanggung jawab menangani website di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia yang diambil secara acak. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh perbedaan kinerja pegawai dilihat berdasarkan gender. Teknik analisis data menggunakan independent t-test dengan bantuan software SPSS 22 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



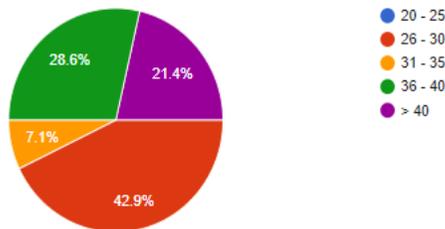
**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020**  
**Gambar 1**

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dari pada pegawai perempuan yaitu sebesar 70% atau dua kali lipatnya. Hal ini disinyalir karena pegawai laki-laki lebih banyak yang berminat terhadap IT dari pada perempuan. Laki-laki pun mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan

dari pada perempuan secara umum (Wahyudi, 2008).

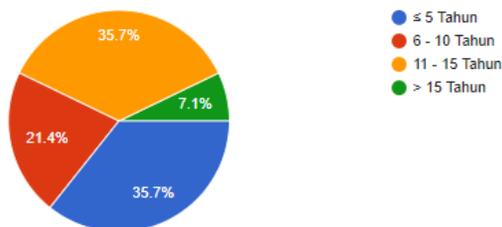
### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020  
**Gambar 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan Gambar 2 hasil identifikasi karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa pegawai pada usia 26-30 menduduki persentase tertinggi yaitu sebesar 42,9%. Pada usia 36-40 yaitu 26,6%, kemudian diikuti dengan pegawai yang berusia lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 21,4%, sedangkan pegawai yang berusia 31-35 tahun persentasenya terendah yaitu 7,1%. Hal ini disinyalir bahwa umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Pasaribu, 2012).

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020  
**Gambar 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Berdasarkan Gambar 5 bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 5 tahun dengan yang bekerja

11-15 tahun persentasenya sama yaitu sebesar 35,7%. Sedangkan pegawai yang bekerja 6-10 tahun sebesar 21,4% dan persentase terendah yaitu pegawai yang bekerja lebih dari 15 tahun yaitu sebesar 7,1%. Hal ini disinyalir bahwa semakin lama pegawai bekerja dapat berpengaruh pada menurunnya produktivitas kerja (Widyaswara, 2019).

### Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden secara online terkait tanggapan kinerja dilihat dari nilai means hasilnya di jelaskan dalam Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Nilai Mean**  
**Item Pertanyaan Variabel Kinerja**

| NO | PERTANYAAN   | MEAN          |
|----|--|---------------|
| 1  | Hasil pekerjaan Saudara sudah sesuai dengan capaian target update website perbulan | 3.2857        |
| 2  | Hasil pekerjaan Saudara sesuai dengan waktu yang telah ditentukan                  | 3.6429        |
| 3  | Saudara memperhatikan kualitas hasil pekerjaan                                     | 4.2857        |
| 4  | Saudara melaksanakan pekerjaan administrasi website dengan baik                    | 3.4286        |
| 5  | Pekerjaan sekarang membutuhkan pengetahuan yang luas                               | 4.2857        |
| 6  | Pengetahuan yang dimiliki membantu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan             | 4.5           |
| 7  | Saudara memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan                         | 4.2857        |
| 8  | Pekerjaan Saudara membutuhkan kreativitas yang tinggi                              | 4.2143        |
| 9  | Saudara mampu bekerjasama dengan teman sejawat                                     | 4.3571        |
| 10 | Memiliki hubungan baik dengan pimpinan dan teman sejawat                           | 4.5714        |
| 11 | Memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan                | 4.2857        |
| 12 | Memiliki kesadaran akan tugas-tugas yang diberikan                                 | 4.2857        |
| 13 | Saudara memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas                          | 4.2143        |
| 14 | Dalam mengerjakan tugas tidak menunggu perintah pimpinan                           | 4.0714        |
| 15 | Memiliki integritas tinggi terhadap universitas pendidikan indonesia               | 4.5714        |
| 16 | Memiliki sifat ramah terhadap pengguna jasa website                                | 4.3571        |
|    | <b>Means</b>   | <b>4.1652</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Berdasarkan Tabel 18 terlihat bahwa secara keseluruhan variabel kinerja menunjukkan rata-rata sebesar 4.1652. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai laki-laki dan perempuan dalam kategori tinggi karena di atas kategori 4. Pegawai merupakan salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam

melaksanakan aktivitasnya berkaitan dengan kapasitas pegawai dalam organisasi tersebut (Senen dkk,2017). Karyawan merupakan salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan dalam upayanya menjaga kelangsungan hidup, berkembang, mampu bersaing dan menghasilkan keuntungan (Senen, Sumiyati, Masharyono, 2013). Tidak ada satu perusahaan pun yang dapat bertahan jika perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak lepas dari kemampuan karyawan (pekerja) yang melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut (Ritonga, 2013).

**Pengujian Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam menelitian ini yaitu terdapat perbedaan antara kinerja pegawai dilihat dari gender. Untuk membuktikan apakah hipotesis penelitian ini benar atau tidak dilakukan pengujian *independent sample t-test*.

**Tabel 3**  
**Group Statistics**

|                 | Gender    | Mean    | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------|-----------|---------|----------------|-----------------|
| Kinerja Pegawai | Laki-Laki | 65.1818 | 7.19470        | 2.16928         |
|                 | Perempuan | 72.0000 | 9.84886        | 5.68624         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada baris gender dan kolom mean terlihat rata-rata kinerja karyawan laki-laki 65.18 sedangkan rata-rata kinerja perempuan 72. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai laki-laki dan perempuan bisa dikatakan sama terlihat dari nilai mean. Kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja seseorang sesuai beban tanggung jawabnya menurut standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam penilaian kinerja yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu (Kuostelios, 2015).

Ada dua tahapan analisis yang harus dilakukan pada bagian kedua ini yaitu:

1. Menguji dahulu asumsi apakah variance populasi kedua sampel tersebut (laki-laki dan perempuan) adalah sama (equal variance assumed) ataukah berbeda (equal variances not assumed)

2. Setelah mengetahui apakah variance sama atau tidak, baru kemudian melihat nilai t-test untuk menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara nyata (signifikan) atau tidak

H<sub>0</sub>: Variance populasi kinerja antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan adalah sama

H<sub>1</sub>: Variance populasi kinerja antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan adalah berbeda

Pengambilan Keputusan:

Jika probabilitas > 0,05, maka H<sub>0</sub> tidak dapat ditolak jadi variance sama

Jika probabilitas < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak jadi variance berbeda.

**Tabel 4**  
**Independent Samples Test**

|                 |                             | F    | Sig. | t      | df    | Sig. (2-tailed) | 95% Confidence Interval of the Difference |          |
|-----------------|-----------------------------|------|------|--------|-------|-----------------|---|----------|
|                 |                             |      |      |        |       |                 | Lower                                     | Upper    |
| Kinerja Pegawai | Equal variances assumed     | .292 | .599 | -1.359 | 12    | .199            | -17.74680                                 | 4.11044  |
|                 | Equal variances not assumed |      |      | -1.120 | 2.613 | .355            | -27.91242                                 | 14.27606 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Terlihat pada Tabel 4 (*independent samples test*) pada variabel kinerja nilai F hitung Levene test sebesar 0,292 memiliki probabilitas (Sig.) lebih besar dari 0,599 (0,599>0,05) maka disimpulkan H<sub>0</sub> tidak dapat ditolak. Dengan demikian analisis uji beda (t-test) harus menggunakan asumsi equal variance assumed. Nilai t pada equal variance assumed sebesar -1.359 dengan probabilitas signifikansi 0,199 (0,199>0,05) (*two tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai laki-laki dengan perempuan adalah sama (tidak berbeda secara signifikan).

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Tingkat kinerja pegawai Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) termasuk dalam kategori tinggi hal ini bisa dilihat dari nilai mens yang diperoleh dalam kategori tinggi.

2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai dilihat dari *gender*.

### Saran

Hal yang perlu diperhatikan dalam variabel kinerja pegawai yaitu dalam hal :

1. Hasil pekerjaan sudah sesuai dengan capaian target update website perbulan,
2. Hasil pekerjaan Saudara sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta
3. Melaksanakan pekerjaan administrasi website dengan baik

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal). *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 9(2), 152-157.
- Ali, A. E. I., Kertahadi, M. C., & Nayati, H. (2014). Job Satisfaction, Organizational Behavior, and Training to Improve Employees Performance Acase: Public Hospitals–Libya. *Journal of Business and Management*, 16(8), 75-82.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109-122.
- Hanani, F., & Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi, dan Kepemilikan Manajerial terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 14(1), 7-19.
- <http://www.tribunnews.com/nasional2020/02/15/daftar-ranking-100-universitas-terbaik-di-indonesia-2020-berdasarkan-4icu-ugm-jadi-peringkat-1>
- Masharyono, M., Senen, S H.(2015). *Fokus Ekonomi* Vol. 10 No. 2 Desember 2015 : 119 - 137
- Nur Anggraeni, S., & Suwarno, A. E. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Gender terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan di PT. PLN (Persero) Area Klaten) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rismayanti, R. D., Al Musadieg, M., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 118-126.
- Ritonga, S.K. 2013 *Information System Employee Performance Appraisal Method Using Technique for Others Reference by Similarity to Ideal solution (topsis)*. Pelita Informatika Budi DarmaIV(2).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rukmana, R. I. (2018). *Pengaruh Gender Diversity Dan Remunerasi Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Senen,H.S., Sumiyati & Masharyono. (2013). *Honorary Employee Job Performance Analysis Administration Competency and Job Characteristics in Supporting Indonesia*. University of Education Leading and Achieving Outstanding.
- Senen, S. H., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). *The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia*. In 2016 Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship. Atlantis Press.
- Senen, S. H., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017). *Employee Performance Assessment System Design Based on Competence*. *Innovation of Vocational Technology Education*, 13(2).
- Wahyudi, T. (2008). *Pengaruh Motivasi, Jenis Kelamin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pada Perusahaan Manufaktur di Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Widyaswara, A. (2019). *Hubungan Lama Bekerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 53(9), 1689–1699.
- Zhu, C. J., & Warner, M. (2019). The emergence of Human Resource Management in China: convergence, divergence and contextualization. *Human Resource Management Review*, 29(1), 87-97. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.002>