

Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

Sonia Juwita Peratiwi¹ Wilson² Daffeta Fitrilinda³

Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: sonia.juwita1023@student.unri.ac.id¹ wilson@lecturer.unri.ac.id²
daffetafitrilinda@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Penelitian tersebut menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Independent sample T-test. Sampel yang di gunakan sebanyak 68 pegawai. Hasil analisis uji beda independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gender



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedarmayanti (2009:10) Kinerja juga diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada perusahaan atau organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga tidak jarang ditemukan pegawai yang mempunyai kemampuan atau keahlian yang sama, namun memiliki keterampilan yang berbeda sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Salah satu aspek yang dapat membedakan kinerja pegawai adalah jenis kelamin atau perbedaan gender. Adapun tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas.

Gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural. Gender dipandang sebagai suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya. (Alfian Rokhmansyah, 2016:1). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di kantor Dinas Sosial Kota Pekanbaru, peneliti menilai bahwa dalam pelayanan pegawai laki-laki lebih baik pekerjaannya dibandingkan wanita. Karena laki-laki dinilai lebih tanggap dalam menghadapi masalah pekerjaannya. Padahal dari asumsi tersebut faktanya juga bisa terbalik karena dapat kita lihat bahwa kenyataannya wanita sudah lebih dihargai dengan penyerataan derajat dan pemberian kerja yang hampir sama dengan laki-laki sebagai tenaga kerja di lingkungannya.

Salah satu kelebihan yang dimiliki oleh wanita dalam memerintah adalah wanita akan lebih mengutarakan perintah mereka dengan kata-kata yang lebih halus dan lebih mudah diterima berbeda dengan laki-laki mereka cenderung lebih tegas dalam memberikan sebuah perintah disebabkan oleh sifat laki-laki yang tidak suka bertele-tele. Inilah salah satu aspek bahwa dalam instansi pemerintahan lebih cenderung memilih wanita dalam mengatasi masalah komunikasi dengan pegawai lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2016:7). Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang keadaan yang sedang berlangsung pada objek penelitian yakni tentang perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender di Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Tempat penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 82 orang. Sampel penelitian dari populasi tersebut menggunakan sampel jenuh, yang mana sampel diambil dari pegawai dinas sosial sebanyak 68 orang dengan uji coba 30 orang dengan taraf kesalahan 5%. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *cluster random sampling*, Teknik Pengumpulan data yang diperoleh dari penelitian ini diambil menggunakan beberapa teknik yaitu observasi, dokumentasi, kuesioner atau penyebaran angket penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai Laki-Laki dan Perempuan

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik (Laki-Laki)
Kinerja Pegawai (Laki-Laki)	N	34
	Mean	3,80
	Median	3,92
	Mode	3,92
	Minimum	2,97
	Maximum	4,28

Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel 1, maka di peroleh nilai mean (nilai rata-rata dari keseluruhan kinerja pegawai laki-laki sebesar 3,80.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai Perempuan

Variabel	Keterangan	Hasil Statistik (Perempuan)
Kinerja Pegawai (Perempuan)	N	34
	Mean	3,90
	Median	3,97
	Mode	4,06
	Minimum	3,17
	Maximum	4,25

Berdasarkan hasil analisis statistik pada tabel 2, maka di peroleh nilai mean (nilai rata-rata dari keseluruhan kinerja pegawai perempuan) sebesar 3,90.

Tabel 3. Nilai Mean dan Standar Deviasi Pada Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Masing-Masing Indikator

No.	Indikator	Mean Laki-Laki	Standar Deviasi	Tafsiran
1	Kualitas	4,05	0,25	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	4,07	0,17	Sangat Tinggi
3	Ketepatan Waktu	3,95	0,14	Tinggi
4	Efektivitas Biaya	3,97	0,27	Tinggi

5	Kemandirian	3,90	0,34	Tinggi
	Rata-Rata	3,94	0,29	Tinggi
No.	Indikator	Mean Perempuan	Standar Deviasi	Tafsiran
1	Kualitas	3,98	0,29	Tinggi
2	Kuantitas	3,96	0,15	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	4,09	0,11	Sangat Tinggi
4	Efektivitas Biaya	4,06	0,24	Sangat Tinggi
5	Kemandirian	4,02	0,28	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	4,03	0,36	Sangat Tinggi

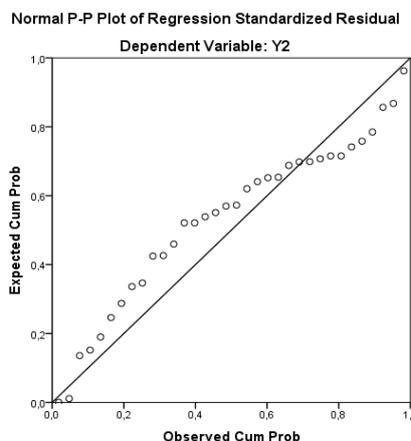
Berdasarkan Tabel 3 di atas terdapat 5 indikator kinerja pegawai yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas Biaya, dan 5) Kemandirian .menggunakan 35 butir pernyataan. Pada tabel di atas menjelaskan tentang nilai mean pada Kinerja Pegawai berdasarkan masing-masing indikator.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kinerja Pegawai Laki-Laki	Kinerja Pegawai Perempuan
N		34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,80	3,90
	Std. Deviation	,318	,272
Most Extreme Differences	Absolute	,176	,166
	Positive	,077	,104
	Negative	-,176	-,166
Test Statistic		,176	,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		,217	,273
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Uji normalitas menggunakan kolmogotov-smirnov mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0.273 yang lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Grafik Q-Q Plot



Gambar 1. Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan hasil diatas, bahwa hasil dari grafik mengikuti garis diagonal maka hasilnya adalah memenuhi asumsi normalitas, bisa dikatakan normal apabila yang titik titik mengikuti garis diagonal maka hasilnya dikatakan normal.

Tabel 5. Hasil Uji T-Test Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender

Jenis kelamin	No.	Mean	Std. Deviation
Kinerja pegawai laki-laki	34	0,380	0,318
Kinerja pegawai perempuan	34	0,390	0,272

Tabel 5 Menunjukkan bahwa mean kinerja pegawai laki-laki sebesar 0,380 dan mean dari kinerja pegawai perempuan sebesar 0,390.

Hasil Uji Beda (Independent Sample T-Test)

Tabel 6. Hasil Uji Beda Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender

Independent Samples Test					
Kinerja Pegawai	T-hit	Sig.	Mean	Standar Deviasi	Keputusan
Laki-Laki	1,628	,108	,129	0,79	Ho diterima
Perempuan			,129	0,79	

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil dari output SPSS diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,108 > 0,05, maka sesuai dengan hasil Uji independent sample t-test, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini mencakup perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan. Jika ditinjau berdasarkan rata-rata kinerja, nilai rata-rata kinerja perempuan 3,90 lebih tinggi 0,10 poin daripada nilai rata-rata kinerja laki-laki yaitu 3,80. Namun, perbedaan ini tidak terlalu mencolok (nyata) dirasakan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Dilihat dari sisi demografi bahwasannya kinerja pegawai perempuan usia 20-30 tahun dengan jenis kelamin perempuan memiliki tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi dengan mean sebesar 3,86 kemudian berdasarkan variabel nilai mean di dapatkan 3,90. Hal ini membuktikan bahwasanya tingkat kinerja pegawai perempuan sama-sama dalam kategori tinggi dengan kinerja pegawai laki-laki di Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

Berdasarkan nilai mean dari masing-masing indikator kinerja pegawai terdapat nilai mean tertinggi adalah ketepatan waktu dari kinerja pegawai perempuan dengan perolehan nilai mean sebesar 4,09 dengan nilai standar deviasinya 0,29. Dengan tafsiran sangat tinggi. Lalu diikuti dengan indikator kuantitas kinerja pegawai laki-laki dengan memperoleh mean sebesar 4,07 dengan nilai standar deviasinya 0,17 dengan tafsiran sangat tinggi. Adapun indikator efektivitas biaya dengan nilai mean 4,06 dengan standar deviasinya 0,24 dengan tafsiran sangat tinggi. Selanjutnya indikator kualitas skor mean nya 4,05 dengan standar deviasinya 0,25 dengan tafsiran sangat tinggi. Kemudian terakhir indikator kemandirian dengan memperoleh mean sebesar 4,02 dengan standar deviasinya 0,28 dengan tafsiran sangat tinggi. Dengan jumlah keseluruhan mean pada indikator kinerja pegawai perempuan yaitu sebesar 4,03 dengan standar deviasinya 0,36 dengan tafsiran sangat tinggi. Dan jumlah keseluruhan indikator kinerja pegawai laki-laki yaitu sebesar 3,94 dengan standar deviasinya 0,29 dengan tafsiran tinggi.

Kemudian ditegaskan kembali dalam hasil independent samples T-test, Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender. Kriteria

pengujian hipotesis apabila $\text{sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui nilai sig (2-tailed) yaitu sebesar $0,108 > 0,05$ yang artinya nilai sig, lebih besar dari ($> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan judul Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender yang signifikan antara pegawai laki-laki dan perempuan. Perbedaan yang muncul tidak secara signifikan, namun tetap ada perbedaan kinerja antara keduanya. Untuk hal kualitas, kuantitas dan kerja sama dalam menjalankan pekerjaan pegawai laki-laki lebih unggul daripada pegawai perempuan.

Namun dari sisi ketepatan waktu, efektivitas biaya dan kemandirian, pegawai perempuan lebih unggul dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2021) bahwasannya Perbedaan kinerja antara pegawai Pria dan Wanita kemudian ditegaskan kembali dalam hasil T-Test Independent dimana hasil nilai Sig. (2- tailed) yaitu sebesar $0,383 > 0,05$ yang artinya tidak adanya perbedaan yang signifikan (mencolok / nyata) antara kinerja pegawai pria dan wanita atau H_2 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga, hasil penelitian ini dapat dikatakan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriadi pada tahun 2021. Kedua hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan. Jika ditinjau berdasarkan rata-rata kinerja, nilai rata-rata kinerja perempuan 3,90 lebih tinggi 0,10 poin daripada nilai rata-rata kinerja laki-laki yaitu 3,80. Namun, perbedaan ini tidak terlalu mencolok (nyata) dirasakan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

KESIMPULAN

Di peroleh perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender di Dinas Sosial Kota Pekanbaru ditentukan oleh faktor demografi umur dan jenis kelamin. Sebesar 3,86 yang mana artinya dalam tafsiran tinggi. Adapun perbedaan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Pekanbaru ditentukan oleh nilai mean pada indikator kinerja pegawai perempuan sebesar 4,09 yang mana artinya dalam tafsiran sangat tinggi. Terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru. Dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata kinerja laki-laki yaitu 3,80 sementara jumlah rata-rata kinerja perempuan yaitu 3,90. Besarnya perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan tidak terlalu jauh yaitu 0,10 point sehingga membuat seolah kedua gender ini tidak memiliki perbedaan yang mencolok tentang kinerja. Berdasarkan hasil uji beda independent sample t-test, nilai Sig. (2-tailed) $0,108 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender di Dinas Sosial Kota Pekanbaru sebagai berikut:

1. Direkomendasikan bagi karyawan kantor Dinas Sosial Kota Pekanbaru harus mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai yang sudah ada.
2. Direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam lagi atau memperluas cakupan dalam penelitian, selain itu untuk para peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian serupa.
3. Direkomendasikan untuk peneliti agar bisa mengembangkan penelitiannya

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. 2017. Concept & indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Penerbit Deepublish
- Aldy Rochmat, Purnomo. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Fadilatama
- Alfian Rokhmansyah. (2016). Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminis. Yogyakarta: Garudhawaca
- Andriansyah, Y. D. (2020). Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Arikunto S. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Bradley, H. (2013). Gender. John Wiley & Sons.
- Connell, R. (2009). Gender (Vol. 14). Polity.
- Daeng Ayub Natuna. 2017 Kontribusi Akuntabilitas Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran Terhadap Penerapan Nilai Kewirausahaan di SMA Negeri Tambang, Kabupaten Kampar. Pekanbaru : Pascasarjana Universitas Riau.
- Fakih, M. (2006) Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, J.L.2012. Struktur Organisasi dan Manajemen. Erlangga 5. Jakarta.
- Hadiati Soeroso, Moerti. 2010. Kekerasan Dalam Rumah Tangga Dalam Perspektif Yuridis-Viktimologis. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hermawan Iwan.2019. "Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method". Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan.
- Indah Ayu, M. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Kompri. (2020). Manajemen Kinerja (Pertama). Yogyakarta: Expert.
- Mahsun,Z.(2002). Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Instansi Pemerintah Di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Studi Komparatif Antara Karyawan Dan Karyawati) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miao dan Kim. (2009). Gender as a Moderator of the Relationship between Organizational Citizenship Behaviors and Team Effectiveness in China . Asian Social Science Vol.5, No. 10 .
- Mulia, S. M. (2004). Islam menggugat Poligami. Jakarta: Gradedia Pustaka Utama.
- Murty Aprilia Windy dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal Indonesia Accounting Review, Vol. 2 No.2.pp. 215-228.
- Rahardjo, M. (2011). Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif.
- Rianti, F. S. (2018). Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Riduwan. 2013. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta
- Santrock (2003) John W. Adolescence. Perkembangan Remaja. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.

- Satriadi, S., Oktavia, N. M., Soehardi, D. V. L., & Alhempri, R. R. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1971-1978.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Soelistyoningrum, J. N. (2020). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(1), 42-51.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Refika Aditama.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta; BPFE
- Wardani. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiladatika, A. T. (2018). Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Zulkarnain, Ilyas I. 2020. Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappedada) Provinsi Gorontalo. *Jurnal: Mala'bi STIE Yapman* Vol. 3 No. 1 September 2020.