

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN SITARO)****ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE DIFFERENCES BASED ON GENDER, AGE YEARS OF SERVICE (STUDY OF EDUCATION DEPARTMENT SITARO)**

Oleh:

**Erly Erilya Lasut<sup>1</sup>**  
**Victor P. K. Lengkong<sup>2</sup>**  
**Imelda W. J. Ogi<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email :

[<sup>1</sup>erlyerilya@gmail.com](mailto:erlyerilya@gmail.com)[<sup>2</sup>victorP.KLengkong@unsrat.ac.id](mailto:victorP.KLengkong@unsrat.ac.id)[<sup>3</sup>ogi\\_imelda@yahoo.com](mailto:ogi_imelda@yahoo.com)

**Abstrak :** Organisasi Pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolah sumber daya manusia. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri tentu harus mendapatkan perhatian yang lebih. Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi pemerintah serta pegawai itu sendiri di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja pegawai dilihat dari karakteristik individu yaitu Gender, Usia, Masa kerja. 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 30 pegawai. Hasil analisis uji beda independent sample t-test menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang di lihat dari Gender, Tidak ada perbedaan kinerja pegawai yang dilihat dari Usia, dan tidak ada perbedaan kinerja pegawai dilihat dari Masa Kerja. Kantor yang memiliki lebih banyak pegawai yang sudah >40 tahun kiranya dapat membuka lowongan pekerjaan atau pengangkatan PNS yang berumur < 40 tahun

**Kata Kunci :** kinerja pegawai, gender, usia, masa kerja.

**Abstract:** Government organizations are required to be able to optimize human resources and how to manage human resources. In the maintenance and management of human resources itself should certainly get more attention. Performance is important for the company or government organization and the employees themselves within the organization. This study aims To determine whether there are differences in performance of employees viewed from the individual characteristics of Gender, Age, Work Period. The data used in this study are primary and secondary data. The study used a questionnaire. The method of analysis used in this study is an Independent sample T-test. Samples are in use as many as 30 employees. The result of different test analysis of independent sample t-test shows that there is no difference of performance of employee that seen from Gender, There is no difference of employee performance seen from Age, and there is no difference of employee performance seen from Working Period. Offices with more employees who have been > 40 years old may be able to open a job vacancy or appointment of a civil servant who is <40 years old

**Keywords:** employee performance, gender, age, years of service

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Organisasi Pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolah sumber daya manusia. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri tentu harus mendapatkan perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal, seperti rekrutmen dan training, dan pelatihan. Karna akan sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. "Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi pemerintah dapat terus beroperasi secara manual, akan tapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pegawai mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan yang di tetapkan oleh pemberi kerja

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Apakah terjadi perbedaan kinerja pegawai berbasis gender.
2. Apakah terjadi perbedaan kinerja pegawai berbasis umur.
3. Apakah terjadi perbedaan kinerja pegawai berbasis masa kerja.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Kemajuan-kemajuan di berbagai bidang antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha mencapai tujuan tertentu. Terbatasnya sumber-sumber kebutuhan manusia yang diperlukan dalam proses pencapaian usaha, menuntut dilaksanakannya cara kerja yang efektif dan efisien. Hasibuan, 2011:111)"yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi"

**Kinerja**

Mangkunegara (2001 : 67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan basri (2005:14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

**Usia**

Usia adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa.

### **Masa Kerja**

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang.

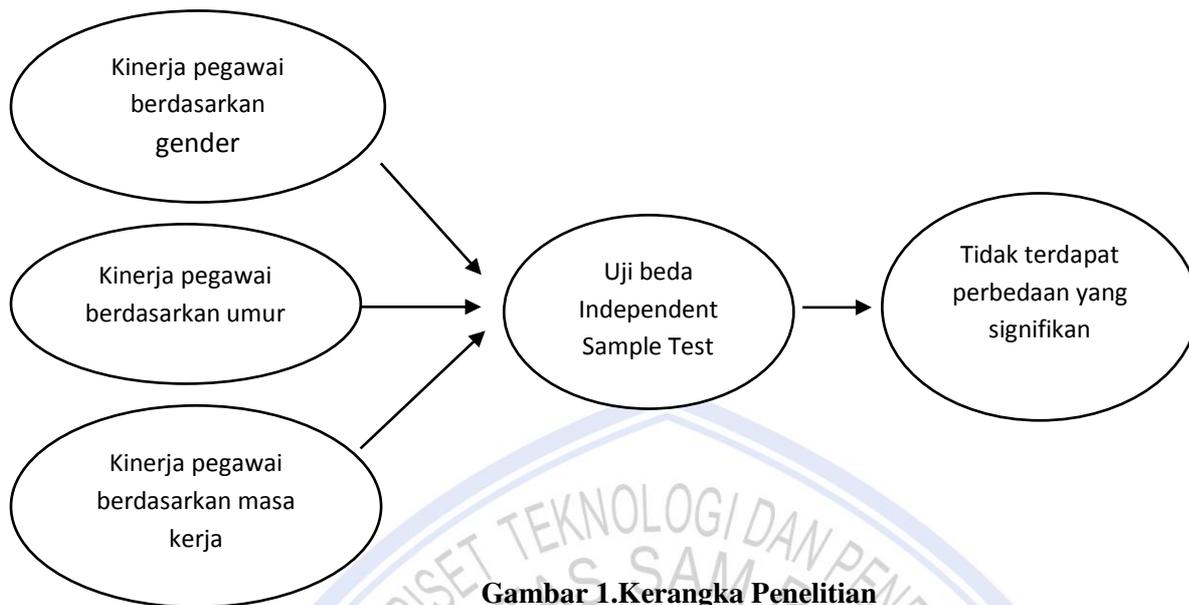
### **Penelitian Terdahulu**

Bayu Purnama Putra (2015). Menunjukkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak secara signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan Tetap. Populasi dari penelitian ini Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research atau penelitian penjelasan dengan pendekatan Komparatif atau penelitian perbandingan. Sampel sebanyak 87 karyawan dari PT.Yanaprima Hastapersada, Tbk. Teknik sampel menggunakan rumus slovin dan untuk perbandingannya menggunakan rumus proporsional. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, analisis inferensial, dan uji beda. Hasil menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator cooperation menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator quality of work. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel personal quality sedangkan nilai terendah pada indikator initiative.

Febrisma Ramadhiya Findarti (2016). Menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur, dari hasil analisis uji koefisien kolerasi menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh dengan katagori sedang terhadap kinerja pegawai, dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Pengembagn Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh sebesar 31 % dan dari hasil uji t menunjukan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaon Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Pilatus Deikme (2013). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Pengambilan sampel dalam penelitian ini metode sensus sebanyak 42 sampel. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: kerangka penelitian, 2017

## Hipotesis

H<sub>1</sub> : Untuk mencari tau apakah ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender.

H<sub>2</sub> : Untuk mencari tau apakah ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan umur.

H<sub>3</sub> : Untuk mencari tau apakah ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2014:13).

### Tempat dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga. Alamat, Kompleks Perkantoran Ondong Siau. Waktu penelitian Mei-Juni 2017

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitatif dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari data kinerja pegawai tetap di kantor Dinas Pendidikan pemuda dan Olahraga yang berjumlah 33 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi yaitu pegawai tetap yang berjumlah 33 orang.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Tabel 1 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelaminm, Umur, Pendidikan, Masa jabatan, Golongan Jabatan.**

No	Karakteristik	Golongan	Jumlah
1.	Gender	Pria	15
		Wanita	15
		Jumlah	30
2.	Umur	<46	15
		>46	15
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>
4.	Masa kerja	<18	15
		>18	15
		<b>Jumlah</b>	<b>30</b>

Sumber: hasil pengolahan data 2017

Tabel 1 menunjukkan dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga dengan jenis kelamin Pria sebanyak 15 orang dan Jenis kelamin wanita sebanyak 15 orang. kemudian pegawai yang berumur <46 tahun sebanyak 15 orang, yang berumur >46 tahun sebanyak 15 orang, dan pegawai yang masa kerjanya < 18 tahun 15 orang dan yang masa kerjanya >18 tahun sebanyak 15 orang.

**Pengujian Group statistic dan Uji Independent Sample T-test**

Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan metode penelitian Uji Independent sample T-test atau uji beda dua rata-rata.

**Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender****Table 2 Group Statistics**

	GENDER	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	L	15	33.53	2.475	.639
	P	15	32.93	2.492	.643

Sumber : data olahan SPSS 20, 2017

Tabel 2 Menunjukkan bahwa kinerja Pegawai berdasarkan gender, yaitu mean kinerja Pegawai Laki-laki sebesar 33.53 %, dan mean dari kinerja perempuan sebesar 32.93

### Uji Beda Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender

**Tabel 3 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
KINERJA	Equal variances assumed	.115	.738	.662	28	.514	.600	.907	-1.257	2.457
	Equal variances not assumed			.662	27.999	.514	.600	.907	-1.257	2.457

Sumber : Data olahan SPSS 20, 2017

Tabel 3 Menyatakan perhitungan data kinerja pegawai laki-laki dan perempuan, di peroleh data signifikasi dari kolom tabel Levene's Test for Equality Of variances sebesar  $0,738 > 0,05$  Ho diterima dan Ha di tolak yang berarti kedua kelompok tidak memiliki perbedaan.

### Kinerja Pegawai Berdasarkan Umur

**Tabel 4 Group Statistics**

	UMUR	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	< 46	15	33.53	2.642	.682
	> 46	15	32.93	2.314	.597

Sumber : Data olahan SPSS 20,2017

Tabel 4 Menunjukkan bahwa analisis kinerja Pegawai berdasarkan umur, yaitu mean Pegawai Laki-laki sebesar 33.53 %, dan mean dari kinerja perempuan sebesar 32,93 %.

**Uji Beda kinerja Pegawai Berdasarkan Umur****Tabel 5. Independent sample T-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	
KINERJA	Equal variances assumed	1.501	.231	.662	28	.514	.600	.907	-1.257	2.457
	Equal variances not assumed			.662	27.520	.514	.600	.907	-1.259	2.459

Sumber: Data olahan SPSS 20, 2017

Tabel 5 Menyatakan perhitungan data kinerja pegawai berdasarkan umur , di peroleh data signifikasi dari kolom tabel Levene's Test for Equality Of variances sebesar  $0,231 > 0,05$  Ho diterima dan Ha di tolak yang berarti kedua kelompok memiliki varian yang sama atau tidak memiliki perbedaan.

**Kinerja Pegawai Berdasarkan Masa Kerja****Tabel 6. Group Statistic**

	MASAKERJA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	<18	15	33.53	2.588	.668
	>18	15	33.00	2.299	.594

Sumber : data olahan spss 20,2017

Tabel 6 Menunjukkan bahwa analisis kinerja Pegawai berdasarkan masa kerja , yaitu mean dari masa kerja < 18 sebesar 33.53 %, dan mean dari masa kerja > 18 sebesar 33.00 %.

**Uji Beda Kinerja Pegawai Berdasarkan Masa Kerja****Tabel 7. Independent sample T-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	
KINERJA	Equal variances assumed	2.124	.156	.597	28	.555	.533	.894	-1.297	2.364
	Equal variances not assumed			.597	27.618	.556	.533	.894	-1.299	2.365

Sumber : data olahan spss 20. 2017

Tabel 7 menyatakan perhitungan data kinerja pegawai masa kerja, diperoleh data signifikasi dari kolom tabel Levene's Test for Equality Of Variances sebesar  $0,156 > 0,05$  Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti kedua kelompok memiliki varian yang sama atau tidak ada perbedaan.

**Tabel 8. Hasil Uji Independent Sample T-Test**

Variabel	Pegawai	Mean	T hitung	Sig	Keputusan
Kinerja	Gender Laki-laki	33.53	0.662	0.738	Ho diterima
	Gender perempuan	32.93			
	Umur < 46	33.53	0.662	0.231	Ho diterima
	Umur > 46	32.93			
	Masa kerja <18	33.53	0.597	0.156	Ho diterima
	Masa kerja >18	33.00			

Sumber : Data olahan SPSS 20 tahun, 2017

Berdasarkan tabel 8 perhitungan hasil penelitian menggunakan Uji independent sample T test dapat diketahui bahwa nilai t hitung gender 0.662 dengan sig 0,738 ( $p > 0,05$ ) dan nilai t hitung umur 0.662 dengan sig 0.231 ( $p > 0,05$ ), nilai t hitung masa kerja 0.597 dengan sig 0.156 ( $p > 0,05$ ) maka dapat di simpulkan bahwa Ho di terima. Hal tersebut berarti tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Gender, umur, dan masa kerja.

**Pembahasan****Perbedaan kinerja berdasarkan Gender**

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan yaitu mengetahui perbedaan kinerja berdasarkan gender pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan gender Dimana sig. yaitu sebesar  $0.738 > 0.05$ . Oleh karna itu dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan Gender tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

**Perbedaan kinerja berdasarkan Umur.**

Berdasarkan Hasil penelitian yang di lakukan yaitu mengenai perbedaan kinerja pegawai berdasarkan umur pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan Umur. Dimana sig yaitu sebesar  $0.156 > 0.05$ . oleh karena itu kinerja pegawai berdasarkan umur dalam penelitian ini tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Dilihat dari umur, pastinya umur yang sudah lebih tua cenderung lebih banyak pengalaman, misalnya pengalaman kerja, pengalaman dalam menyelesaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam perusahaan atau kantor-kantor pemerintahan.

**Perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja.**

Berdasarkan Hasil penelitian yang di lakukan yaitu mengenai perbedaan di ukur dari masa kerja pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga. Menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan masa kerja . Dimana sig. yaitu sebesar  $0.231 > 0.05$ . Oleh karna itu hasil dari penelitian ini menunjukkan tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

**PENUTUP****Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan Gender.
2. Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan umur.
3. Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas , maka yang dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1.Kantor yang memiliki lebih banyak pegawai yang sudah  $>40$  tahun kiranya dapat membuka lowongan pekerjaan atau pengangkatan PNS yang berumur  $< 40$  tahun.
- 2.Hasil penelitian dapat di gunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk kinerja pegawai.
- 3.Dalam penelitian ini yang di teliti hanya terbatas pada kinerja pegawai , faktor lain kiranya dapat dibahas dalam penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Mulyo S.P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . cetakan keenam belas, Penerbit Bumi Askara, edisi Revisi Jakarta
- Mangkunegara, 2001, *Evaluasi Kinerja Manajemen* ,PT. Refika Aditama. Bandung
- Rivai dan Basri, 2005 *Performance Appraisal:Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*. Raja grafindo Persada .Jakarta.
- Putra Purnama Bayu, Dkk. Analisis perbandingan Prestasi kerja karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap. *jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (JAB)*. Vol.26 No.1 september 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.

- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah. Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *jurnal studi Manajemen & organisasi* Vol.3, No.2, Juli, Tahun 2006, <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/sm>
- Pilatus Deikme. Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986
- Sugiyono, 2014 *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan belas, Juli 2014. Alfabeta Bandung.

