

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI LAKI-LAKI DAN  
PEREMPUAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG)  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**HASNAWATI  
NIM : 17612180**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI  
**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI LAKI-LAKI DAN  
PEREMPUAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG)  
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

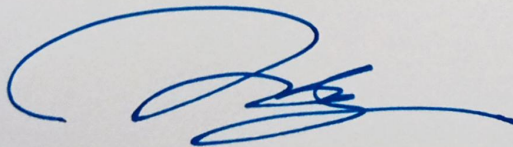
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Hasnawati  
NIM : 17612180

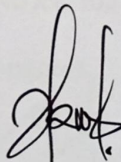
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



**Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.**  
NIDN. 105108903/Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,

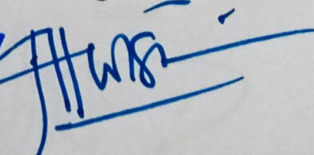


**Risnawati S.Sos., M.M.**  
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



  
**Dwi Septi Haryani S.T., M.M.**  
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul :

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI LAKI-LAKI DAN  
PEREMPUAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN  
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG)  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Hasnawati

NIM : 17612180

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Bulan  
Februari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan Telah  
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

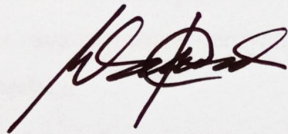
Panitia Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

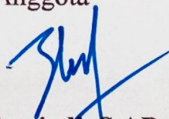


**Octojaya Abriyoso S.I.Kom., M.M.**  
NIDN. 105108903/Asisten Ahli



**Muhammad Rizki S.Psi., M.Hsc.**  
NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Anggota



**Satriadi S.AP., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/Lektor

Tanjungpinang, 2 Februari 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua



**Charly Marlinda S.E., M.Ak., Ak., CA.**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Hasnawati  
NIM : 17612180  
Tahun Angkatan : 2017  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,33  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Laki-Laki dan Perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 02 Februari 2022

Penyusun,



**HASNAWATI**  
NIM : 17612180

## **PERSEMBAHAN**

*Pada halaman persembahan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada semua orang yang terlibat dalam pembuatan skripsi ini, terutama kedua tua saya Ibu Hj. Marwiyah (ALM) dan Bapak H. Sayuti, dan juga terimakasih untuk keempat saudara saya Hasanuddin, Dahlia, Kartini, Dewi Sartika, Ipar saya Misnawati, Suryanto, Samsuri, dan M. Saufi serta Riko Masfianto. Telah memberikan semangat, doa, kasih sayang, nasehat serta memberikan dukungan finansial.*

*Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada sahabat-sahabat saya, yang telah menemani, menghibur, menyemangati, dan selalu menjadi tempat saya beristirahat serta tempat untuk meringankan beban yang saya pikul. Karena apapun itu bebannya sudah menjadi tanggung jawab saya untuk menyelesaikan sendiri. Saya senang bisa mengenal kalian dan saya berharap kalian pun begitu. Bersama kalian saya belajar banyak hal, sehingga saya terus berusaha menjadi versi terbaik dari diri saya. Terimakasih kalian Resti Angriani dan Anita Fransiska.*

*Kemudian saya terimakasih juga untuk Milyar Nita, Seri Mulyani, Hanifa Gustryanda yang menemani saya sejak pertama duduk dibangku perkuliahan, melawati suka duka selama perkuliahan, selalu meyakinkan saya bahwa saya bisa melakukan hal yang saya sendiri tidak yakin akan hal itu, dan sampai sekarang juga masih menjadi tempat bertukar cerita.*

*Terakhir, saya ingin berterimakasih untuk diri saya sendiri yang telah berhasil melawati semuanya. Memang tidak mudah untuk bisa dititik ini, tetapi terimakasih telah bertahan dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.*

## **MOTTO**

“Terkadang orang dengan masa lalu paling kelam akan menciptakan masa depan paling cerah.”

(Umar bin Khattab)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.”

(Bambang Pamungkas)

“Manusia asalnya dari tanah, makan hasil tanah, berdiri diatas tanah, akan kembali ke tanah. Kenapa masih bersifat langit” (Hamka)

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan atas segala rahmat, dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Laki-Laki dan Perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Dosen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga diberi kelancaran dalam menulis penyusunan usulan penelitian ini sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Selain itu penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. Ak. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. M. Ak. Al. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi

Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas.M.M Selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani ST.MM., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M. Selaku Sekretaris Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan Selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
7. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya selama proses penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
9. Kepada Bapak Jafrizal dan Ibu Anggi, yang telah membantu memberikan informasi terkait Kantor Bappelitbang dalam mendukung skripsi ini.
10. Teman squad anak kosan pak Arman yaitu Resti Angriani dan Anita Fransiska yang selalu memberikan dukungan serta menyemagati dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Tentunya untuk teman-teman manajemen P1 khusus (Milyar Nita, Seri Mulyani, dan Hanifa Gustryanda) yang menemani saya dari awal



pekuliahan dan melewati suka duka selama kuliah hingga skripsi ini selesai. Serta pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, 2 Februari 2022

Penulis

Hasnawati

## DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<i>ABSTRACT</i> .....	xvii
<b>I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Batasan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Kegunaan Penelitian .....	12
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	12
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	12
1.6 Sistematika Penulisan .....	12
<b>II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Teori .....	14
2.1.1 Manajemen .....	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	15
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen.....	16
2.1.1.4 Dasar-Dasar Manajemen.....	17
2.1.1.5 Bidang Manajemen.....	17

2.1.1.6	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.1.1.7	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.2	Kinerja .....	22
2.1.2.1	Pengertian Kinerja .....	22
2.1.2.2	Kontribusi Kinerja .....	23
2.1.2.3	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	24
2.1.2.4	Penurunan Kinerja .....	25
2.1.2.5	Indikator Kinerja .....	26
2.2	Kerangka Pemikiran .....	28
2.3	Hipotesis Penelitian .....	29
2.4	Penelitian Terdahulu .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	33
3.2	Jenis Data .....	33
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.4	Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1	Populasi .....	35
3.4.2	Sampel .....	35
3.5	Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	36
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	37
3.7	Teknik Analisis Data .....	38
3.7.1	Uji Prasyarat Analisis .....	39
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	39
3.7.1.2	Uji Homogenitas .....	39
3.7.1.3	Uji Independent Sampel <i>T-Test</i> .....	39
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Gambaran Umum Instansi Penelitian.....	42
4.1.1.1	Gambaran Umum Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kota Tanjungpinang .....	42

4.1.1.2	Visi dan Misi Kota Tanjungpinang .....	43
4.1.1.3	Struktur Organisasi.....	44
4.1.2	<i>Summary</i> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Penelitian .....	46
4.1.3	Hasil Uji Prasyarat .....	56
4.1.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	56
4.1.3.2	Hasil Uji Homogenitas.....	56
4.1.3.3	Hasil Uji <i>Independent Test</i> .....	58
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Kinerja Pegawai Laki-Laki.....	58
4.2.2	Kinerja Pegawai Perempuan.....	59
4.2.3	Perbedaan Kinerja Laki-Laki dan Perempuan.....	60
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

No. Daftar Tabel	Hal
1. Jumlah Sampel.....	36
2. Operasionaliasi Variabel.....	37
3. <i>Summary</i> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Laki-Laki.....	46
4. <i>Summary</i> Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Perempuan.....	51
5. Hasil Perbandingan Berdasarkan Nilai Rata-Rata Kinerja Laki-Laki dan Perempuan.....	55
6. Hasil Uji Normalitas.....	56
7. Hasil Uji Homogenitas.....	57
8. Hasil Uji <i>Independent Sample Test</i> .....	58
9. Hasil Perbandingan Berdasarkan Nilai Rata-Rata Kinerja Laki-Laki dan Perempuan.....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Daftar Gambar</b>	<b>Hal</b>
1	Kerangka Pemikiran .....	29
2.	Struktur Organisasi Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Kota Tanjungpinang .....	45

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **No. Judul Lampiran**

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Pengolahan SPSS
4. Hasil Dokumentasi Penelitian
5. Surat Izin Penelitian

## ABSTRAK

### ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA TANJUNGPINANG

Hasnawati. 17612180. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.  
[hasnawati2504@gmail.com](mailto:hasnawati2504@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang .

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode komparatif. penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi pustaka, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*

Berdasarkan hasil uji *independent test* dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dimana nilai Sig. (2-tailed) yakni  $.000 > 0,05$ , kemudian berdasarkan hasil perhitungan perbandingan kinerja pegawai laki-laki dan pegawai perempuan maka dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan kinerja pegawai laki-laki sebesar 87.1034 dengan kinerja pegawai perempuan yakni sebesar 66.4138.

Kata Kunci : kinerja laki-laki, kinerja perempuan

Dosen Pembimbing : 1. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M  
2. Risnawati, S.Sos., M.M



## **ABSTRACT**

### **COMPARISONAL ANALYSIS OF PERFORMANCE OF MALE AND FEMALE EMPLOYEES AT THE RESEARCH AND DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPELITBANG) AT KOTA TANJUNGPINANG**

Hasnawati. 17612180. Manajemen. STIE PembangunaTanjungpinang.  
[hasnawati2504@gmail.com](mailto:hasnawati2504@gmail.com)

*This study aims to determine and analyze how the performance of male and female employees at the Research and Development Planning Agency (BAPPELITBANG) Tanjungpinang City.*

*The type of research used is quantitative research with comparative methods. This study was used to compare the performance of male and female employees at the Research and Development Planning Agency (BAPPELITBANG) Tanjungpinang City.*

*The types of data in this study are primary and secondary data, data collection techniques using questionnaires and literature studies, the number of samples in this study were 29 people with the sampling technique used was purposive sampling.*

*Based on the results of the independent test, it can be said that there are differences in the performance of male employees and female employees where the value of Sig. (2-tailed) which is  $.000 > 0.05$ , then based on the calculation results of the comparison of the performance of male employees and female employees, it can be said that there is a difference in the performance of male employees of 87.1034 with the performance of female employees of 66.4138.*

**Kata Kunci :** *male performance, female performance,*

**Lecture** : 1. Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M  
2. Risnawati, S.Sos., M.M

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas *management* berjalan dengan baik, perusahaan maupun organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan secara optimal mungkin sehingga, kinerja pegawai meningkat. Menurut Mangkunegara (2013) sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam organisasi, di mana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi sebuah instansi untuk mendapat kinerja yang terbaik karena, selain bertanggung jawab dalam hal keterampilan dan keahlian dalam suatu bidang, sumber daya manusia juga berkewajiban dalam membangun suasana kerja yang kondusif didalam organisasi. Maka dari itu dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan maupun instansi. Apabila pegawai memiliki kinerja dan motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut akan sangat membantu instansi dalam mencapai tujuan, serta visi dan misi yang sudah ditetapkan hal ini dikarenakan dampak positif yang ditimbulkan dari kinerja dan motivasi kerja pegawai yakni pekerjaan yang dikerjakan selesai tepat waktu dan kualitas hasil kerja menjadi baik.

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tonggak berdirinya suatu perusahaan dalam menjalankan semua roda aktivitas perusahaan maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja dan produktifitas yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang ada, termasuk di instansi pemerintah.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan instansi. Semua instansi Pemerintah baik itu di bawah naungan pusat dan daerah di haruskan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada termasuk para pegawai yang ada didalamnya, mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut. Peranan pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari bagaimana cara instansi dapat menciptakan para pegawai yang memiliki efektifitas kerja yang tinggi, motivasi kerja yang baik, tingkat kepatuhan dan disiplin terhadap aturan dan kebijakan yang ada di dalam instansi tersebut.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai apatur Negara dalam menjalankan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan

pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internal organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintah yang perlu ditingkatkan lagi sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintah perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas maupun instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawainya.

Simamora (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang ada. Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut setiap instansi harus bisa mengatur strategi yang tepat, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang paling sering dihadapi oleh instansi dalam mencapai tujuannya adalah mengenai kinerja dari para pegawainya dimana pegawai masih belum bekerja secara optimal, masalah yang timbul dari kinerja pegawai yakni menyebabkan komunikasi yang kurang lancar, sering terjadinya konflik antara sesama pegawai atau dengan atasan, rendahnya kedisiplinan sehingga hasil pekerjaan yang diharapkan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2015) dimana dalam penelitiannya, ia mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi kontribusi yang diberikan kepada perusahaan namun banyak dari

pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya. Setyawan (2018) mengatakan bahwa tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada kinerja dari para pegawai, namun kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, pengembangan, lingkungan kerja, sistem penghargaan dan kepuasan, sedangkan menurut Nainggolan (2020) ia mengatakan bahwa keterampilan, pengetahuan dan kinerja seseorang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan maka dari itu kinerja merupakan salah faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan.

Kinerja pegawai pemerintah sebagai apatur Negara dalam menjalankan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik. Peningkatan pelayanan publik sangat terkait dengan budaya internasional organisasi pemerintah daerah, serta etos kerja di birokrasi pemerintah yang perlu ditingkatkan lagi sehingga mewujudkan kinerja yang optimal. Instansi pemerintah perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai diharapkan menjadi cerminan bagi dinas maupun instansi setempat dalam mengelola dan mengalokasikan para pegawainya.

Obyektivitas kineja pegawai diperlukan sebagai parameter penilaian atau ukuran standar penilaian pekerjaan pegawai, selama ini penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP). Adapun prinsip penilaian dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) yakni objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan tranparan. Penilaian evaluasi kinerja dengan menggunakan

Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP) terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku. Unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target kerja pegawai yang disusun berdasarkan Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang disetujui dan ditetapkan oleh atasan, di dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) memuat kegiatan tugas jabatan dan juga target kerja yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Setiap posisi dan jabatan memiliki Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang berbeda-beda sesuai dengan tugas dan fungsi posisi tersebut, berbeda dengan unsur perilaku dalam Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (P2KP), setiap penilai mengukur perilaku pegawai sesuai dengan unsur penilaian perilaku yang sudah ditetapkan. Berdasarkan masalah tersebut peneliti memperoleh data mengenai penurunan kinerja pegawai yang dilihat dari unsur perilaku dalam periode 3 tahun terakhir, terhitung dari tahun 2018 hingga 2020 tidak mencapai standar yang ditetapkan oleh instansi. Pada periode 2018 hingga periode tahun 2020 dalam kategori yang baik, pada tahun 2018 hasil penilaian memperoleh nilai sebesar 83,53% sedangkan tahun 2019 mengalami penurunan, persentasi nilai kinerja yang diperoleh sebesar 78,11% dan pada tahun 2020 juga mengalami kenaikan yang tidak begitu tinggi dan persentasi nilai yang diperoleh sebesar 79,21%. Dengan adanya penurunan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan juga dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari mengalami penurunan dari tahun ke tahun walaupun masih dalam kategori cukup baik. Penurunan unsur perilaku ini seharusnya menjadi perhatian khusus bagi instansi untuk dapat memperbaiki permasalahan yang ada.

Berdasarkan data pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2018 sampai dengan 2020 maka dapat dikatakan bahwa setiap individu itu unik, tidak ada yang sama persis. Meski ada kesamaan dan kemiripan secara fisik namun karakter atau keterampilan maupun perilaku tidaklah sama. Adapun perbedaan-perbedaan tersebut dikarenakan aspek usia, gender dan sikap. Sebelum berbicara lebih jauh mengenai perbedaan *gender*, ada baiknya dijelaskan mengenai pengertian *gender* terlebih dahulu, menurut Subhan (2014) *gender* adalah perbedaan dan fungsi peran sosial, tingkah laku, sikap yang dikonstruksikan oleh masyarakat serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan.

Ada banyak sekali perdebatan mengenai perbedaan pria dan wanita dalam hal kinerja pekerjaan, absensi, dan tingkat perpindahan. Adapun debat mengenai kinerja pekerjaan bersifat *inconclusive*. Belum ada data meyakinkan yang menunjukkan bahwa pria lebih baik kinerjanya daripada wanita, ataupun sebaliknya. Satu-satunya area di mana ditemukan perbedaan yang agak konsisten antara pria dan wanita adalah mengenai absensi. Wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak-anak, orang tua yang renta, dan pasangannya yang sakit, sehingga membuatnya absen dari pekerjaan Farrell dan Stamm, (1983) dalam (Subhan 2014).

Teori peran gender menyatakan bahwa wanita lebih melihat perannya di keluarga sebagai bagian dari identitas sosial mereka, jika dibandingkan dengan pria. Ketika peran wanita di tempat kerja semakin meningkat, harapan yang ditumpukan pada mereka dalam memainkan peran di keluarganya tidaklah hilang Farrell dan Stamm, (1983) dalam (Subhan 2014). Oleh karena itu, ketika

pekerjaan mengganggu tuntutan-tuntutan di keluarga, wanita lebih cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan 4 dibandingkan dengan pria, karena pekerjaan dilihatnya lebih sebagai ancaman bagi peran sosial sentralnya Farrell dan Stamm, (1983) dalam (Subhan 2014). Sebaliknya, masih menurut teori peran *gender*, pria cenderung tidak menggunakan informasi ini untuk membentuk sikap-sikap kerja karena mereka kurang mengalami ancaman bagi diri jika pekerjaan mengganggu waktu dengan keluarga. Namun, bukan berarti pria tidak mengalami ketidaksenangan dalam hal pekerjaan yang mengganggu keluarga, hanya saja persepsi mengenai pekerjaan yang mengganggu keluarga itu sedikit sekali mengarah pada atribusi menyalahkan karena gangguan tersebut kurang begitu merusak identitas sosialnya, dan oleh karenanya kurang menimbulkan ancaman bagi diri, dengan meningkatnya jumlah wanita yang memegang posisi profesional di tempat kerja, telah ada sejumlah studi yang meneliti perbedaan gender di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang peneliti lakukan kepada Kabid Umum dan Kepegawaian ia mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terletak pada pendekatan saat menangani masalah, perbedaan cara berfikir dan perbedaan cara memerintah. Contohnya untuk beberapa kabid yang dipimpin oleh laki-laki yakni cara memerintah tugas kepada bawahan lebih tegas dan terkesan otoriter sedangkan kabid yang dipimpin oleh wanita atau perempuan pada saat memberikan perintah kerja lebih halus dan mengayomi. Kemudian peneliti juga menanyakan kepada Kabid Penelitian dan Pengembangan, ia mengatakan memang kinerja pegawai



antara laki-laki dan perempuan ada perbedaan yang cukup signifikan yakni dilihat dari kecepatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, terutama pegawai laki-laki lebih cepat dalam mengerjakan tugas dibandingkan perempuan. Berdasarkan hasil wawancara pra peneliti peneliti juga melakukan perbandingan antara hasil wawancara pra penelitian dengan beberapa hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai perbedaan gender. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nova, *et all* (2020) ia mengatakan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai perempuan dan pegawai laki-laki dalam suatu instansi pemerintah dan hal tersebut juga dibenarkan oleh Erly Erilya Lasut, *et all* (2017) ia juga mengatakan hal yang sama yakni tidak adanya perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan namun hasil penelitian ini dibantahkan oleh Oktavia, *et all* (2021) ia mengatakan bahwa adanya perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat adanya perbedaan *gender* dalam beberapa ruang lingkup yakni seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, perpindahan, tekanan peran, dan kinerja. Literatur yang ada mengenai perbedaan *gender* dalam kinerja telah menghasilkan berbagai macam hasil. Robbins (2016) juga menyebutkan bahwa perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar dari pada pria, mereka mengalami emosi lebih hebat, mereka lebih sering menampilkan ekspresi dari emosi baik yang positif maupun negatif, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat nonverbal dan paralinguistik dibanding pria.

Pria diajarkan untuk berani, maka mereka harus menunjukkan emosi yang sesuai dengan citra ini, sedangkan wanita disosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah. Oleh sebab itu perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan pun sering diperhitungkan dalam dunia kerja, banyak pula tingkatan karyawan yang bekerja ditentukan oleh gender, hal ini diduga berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Hamidah (2017), meningkatnya jumlah wanita yang memasuki dunia kerja, dalam beberapa tahun terakhir mempengaruhi manajemen dalam pengelolaan keragaman tenaga kerja. Pada sebagian besar instansi ternyata perbedaan jenis kelamin masih mempengaruhi kesempatan (*opportunity*) dan kekuasaan (*power*) dalam suatu instansi

Mengacu pada uraian diatas, faktor jenis kelamin dapat saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan terhadap kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan, maka harus diwaspadai apakah hal ini disebabkan oleh faktor individu atau faktor dari dalam organisasi. Apabila faktor yang berpengaruh dari dalam diri karyawan maka diharapkan mereka lebih meningkatkan profesionalisme sehingga dapat menunjukkan kemampuannya agar tidak berbeda antara pegawai laki-laki dan perempuan. Jika perbedaan disebabkan faktor eksternal seperti keraguan dan kemampuan seorang pegawai, maka sebaiknya sikap ini segera dihilangkan karena antara pegawai laki-laki maupun perempuan mempunyai kemampuan, hak dan kewajiban yang sama.

Berdasarkan fenomena masalah yang peneliti kemukakan, mengingat pentingnya pelatihan bagi suatu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai

maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Laki-Laki dan Perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah peneliti kemukakan pada bab sebelumnya maka, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana kinerja pegawai laki-laki di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang ?
2. Bagaimana kinerja pegawai perempuan di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang ?
3. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dimana yang menjadi objek penelitian adalah pegawai laki-laki dan perempuan di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai laki-laki di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai perempuan di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang ?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Secara akademis penelitian ini berguna menambah wawasan, pengetahuan serta memperluas pandangan tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai topik dan pembahasan penelitian ini yaitu mengenai perbedaan kinerja staff laki-laki dan perempuan.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Bagi penulis**

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai perbedaan kinerja staff

#### **b. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

c. Bagi Akademisi

Untuk memperkaya pengetahuan serta teori yang berkaitan dengan keputusan pembelian serta menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah dan diimplementasikan terhadap penelitian yang dilakukan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini adalah sebagai berikut

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori- teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku- buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Robbins dan Coutler (2016) mengatakan manajemen (pengelolaan) adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Namun, pernyataan singkat dan sederhana ini tidak banyak memberikan kejelasan bagi kita. Penjelasan yang lebih baik adalah, manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Kotler (2013) mengatakan manajemen merupakan sebuah proses. Artinya, seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan ke dalam empat fungsi manajemen dilakukan secara berkeseluruhan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan. Handoko (2015) mengatakan manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan dan fungsi-fungsi yang ada.

Siagian (2016) mengatakan manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu guna mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Solihin (2017) mengatakan manajemen adalah ilmu yang mengandung gagasan atau ide yang terdiri dari merancang, memerintah,

mengorganisasikan, mengendalikan dan mengorganisasikan Berdasarkan pengertian manajemen menurut para ahli di atas maka dapat manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut George (2013) mengatakan adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

1. *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Jadi perencanaan dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

3. *Actuating* (Pengarahan dan implementasi)

Fungsi pengarahan dan implementasi atau disebut *actuating* adalah proses implementasi program yang telah dibuat agar dapat dijalankan oleh seluruh



pihak dalam perusahaan serta memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4. *Controlling* (Pengawasan dan pengendalian)

Fungsi pengawasan dan pengendalian adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi di dunia bisnis.

**2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Unsur manajemen dalam pelaksanaannya saling berkaitan erat satu sama lainnya, masing-masing faktor tidak bisa dipisahkan. Adapun unsur-unsur manajemen antara lain yakni, (Hasibuan, 2016) :

1. *Man* (Manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia, manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut.

2. *Money* (Uang)

Perusahaan dalam menjalankan aktifitas sehari-hari tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan jumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan leluasa melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir.

3. *Materials* (Bahan)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi.

Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

4. *Machines* (Mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien.

5. *Methods* (Metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur di atas dibutuhkan metode atau *standar operational prosedur* yang baku, gunanya agar tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.

6. *Market* (Pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktifitas perusahaan akan vakum.

#### **2.1.1.4 Dasar-Dasar Manajemen**

Dasar-dasar manajemen menurut Solihin (2017) sebagai berikut yakni :

1. Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal.
2. Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan tercapai.
3. Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur.
4. Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik.

#### **2.1.1.5 Bidang-Bidang Manajemen**

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa bidang-bidang manajemen antara

lain yakni :

1. Manajemen operasional, manajemen operasional adalah seluruh aktifitas untuk mengatur dan menkoordinir faktor produksi secara efektif dan efisien dan dapat menambah nilai dan benefit dari produk dan jasa yang dihasilkan
2. Manajemen pemasaran, adalah ilmu atau seni untuk menciptakan, memilih dan mempertankan produksi perusahaan baik itu berupa barang dan jasa agar memperoleh nilai dipasaran.
3. Manajemen keuangan, adalah ilmu atau seni untuk mengatur dan mengelola dana yang ada diperusahaan agar ketersediaan dana yang ada dapat digunakan untuk kebutuhan operasional perusahaan.
4. Manajemen sumber daya manusia, adalah ilmu atau seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **2.1.1.6 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2013) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, organisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun Hasibuan (2016) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Siagian (2016) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan

jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi. Amtu (2014) mengemukakan manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok kearah organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Solihin (2017) menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, menyatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.7 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia membagi menjadi beberapa bagian yaitu

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan

organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa akan datang.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan

kesadaran untuk menataati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan sebab-sebab lainnya.

### **2.1.2 Kinerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Fahmi (2016) kinerja merupakan hasil strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, sedangkan menurut Mangkunegara (2013) ia mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang ada. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu dalam

mengerjakan tugas (Sutrisno, 2015). Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Kontribusi Kinerja**

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak dari karyawan yang memberikan kontribusinya terhadap perusahaan (Sutrisno, 2015) adapun kontribusi yang diberikan yakni :

1. Kuantitas keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan sebenarnya misal seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok perhari sedangkan standar yang ditetapkan adalah 300 batang. Ini artinya kinerja karyawan tersebut masih di bawah rata-rata.

2. Kualitas keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan output yang dihasilkan.

3. Jangka waktu keluaran

Ketepatan jangka waktu seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Tingkat kehadiran ditempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal



karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

#### 5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangatlah penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013) mengatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

#### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi dan kondisi yang mengerakkan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sedangkan menurut Nitisemito (2015) ada beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan yakni sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Kemampuan yang terdiri dari kemampuan kompetensi dan kemampuan reality yang artinya kemampuan karyawan memiliki kemampuan di atas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang ditentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari-hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam mencapai pencapaian yang mendukung.

3. Faktor individu

Faktor individu yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi

4. Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi

5. Organisasional

Faktor organisasional yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

#### **2.1.2.4 Penurunan Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa penurunan kinerja dikarenakan beberapa aspek yakni :

1. Hasil kerja

Hasil kerja ini dilihat dari tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan yang dilakukan

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran ditempat kerja

#### **2.1.2.5 Indikator Kinerja**

Menurut Nitisemito (2016) adapun aspek atau pengukuran kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak

mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## 4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) adapun indikator kinerja karyawan yakni sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dilihat dari kecepatan karyawan mengerjakan tugas

3. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung jawab

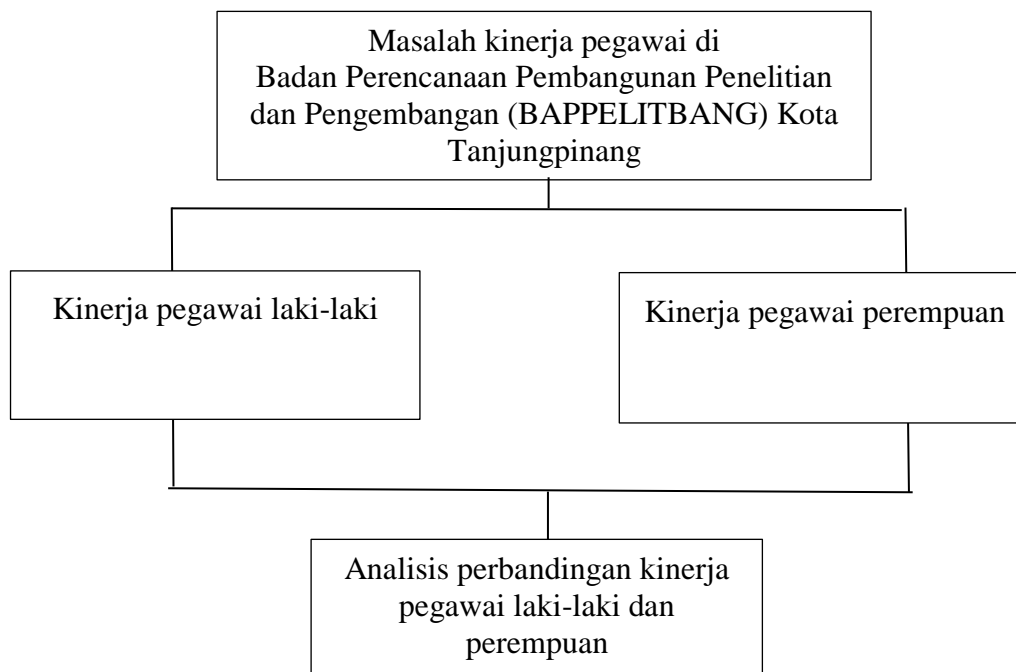
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Berdasarkan indikator penelitian menurut ahli, maka peneliti menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2013)

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka pemikiran ini disusun oleh peneliti berdasarkan deskripsi teori untuk mendapatkan jawaban dari rumusan masalah. Selain itu kerangka pemikiran merupakan penggambaran alur pemikiran peneliti tentang objek atau permasalahan penelitian dengan tujuan untuk menjawab permasalahan penelitian (Sugiyono, 2015).

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2022)

### 2.3 Hipotesis Penelitian

$H_1$  : Diduga ada perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia, *et all* (2021) dengan judul penelitian yakni mengenai Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai berdasarkan gender dengan populasi penelitian sebanyak

60 orang, 30 pegawai laki-laki dan 30 pegawai perempuan. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian yakni perbedaan kinerja antara pegawai Pria dan Wanita dapat dilihat berdasarkan jumlah rata-rata kinerja pria yaitu 82,5 sementara jumlah rata-rata kinerja wanita adalah 80,7. Besarnya perbedaan kinerja rata-rata pria dan wanita tidak terlalu jauh yaitu 1,8 poin sehingga membuat seolah kedua gender ini tidak memiliki perbedaan yang mencolok tentang kinerja dan perbedaan kinerja antara pegawai Pria dan Wanita kemudian ditegaskan kembali dalam hasil T-Test Independent dimana hasil Nilai Sig. (2- tailed) yaitu sebesar  $0,038 > 0,05$  yang artinya adanya perbedaan yang signifikan (mencolok / nyata) antara kinerja pegawai pria dan wanita

2. Penelitian yang dilakukan oleh Erly Erilya Lasut, *et all* (2017) dengan judul Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). 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, 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.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nova *et all* (2020) dengan judul Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau Dari Jenis Kelamin di Perguruan Tinggi. Tujuan penelitian ini yakni, mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin laki-laki, mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin perempuan, dan mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di masing-masing unit di lingkungan Universitas Negeri Malang (UM) menggunakan proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 301 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif dan independent sample t-test dengan bantuan program SPSS 24.0. Hasil penelitian ini yakni; tingkat kinerja pegawai UM berdasarkan jenis kelamin laki-laki berada pada kategori sangat baik, tingkat kinerja pegawai UM berdasarkan jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat baik, dan tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai UM.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Aina, *et all* (2013) dengan judul *Analysis of Gender Performance in Physics in Colleges of Education, Nigeria*.



Penelitian ini menggunakan studi survei deskriptif tentang kinerja pria dan wanita dalam fisika di empat Kolese Pendidikan di negara bagian Kwara, Nigeria. Seratus siswa dijadikan sampel untuk penelitian ini. Momen *Produk Pearson* Koefisien Korelasi, jumlah frekuensi dan persentase digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Hasil menunjukkan tidak ada hubungan antara kinerja laki-laki dan perempuan dan siswa laki-laki tampil lebih baik daripada perempuan dalam fisika. Makalah ini menyimpulkan bahwa kinerja siswa dalam fisika di Sekolah Tinggi Pendidikan tidak berjenis kelamin bias. Namun, siswa laki-laki lebih baik dalam kinerja daripada siswa perempuan. Beberapa rekomendasi adalah disarankan pada akhir penelitian.

5. Kemudian Krishnan (2020) melakukan penelitian dengan judul *Gender Diversity in the Workplace and Its Effects on Employees' Performance*. Tujuan penelitian ini yakni, mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin laki-laki, mengetahui tingkat kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin perempuan, dan mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin pegawai. Keragaman tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin diprediksi kinerja karyawan dalam suatu organisasi karena ( $p=0,000 < 0,01$ ;  $F= 27,435 > 2,58$ ;  $= 0. .328$ ) dan tabel ringkasan model menunjukkan bahwa 35,1% dari kinerja karyawan dapat diprediksi dengan keragaman gender tenaga kerja dalam organisasi. Oleh karena itu H3 diterima, yaitu keragaman gender tenaga kerja memprediksi kinerja karyawan secara organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sujarweni (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji dugaan atau hipotesis mengenai hubungan antar variabel penelitian yang diteliti dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan demikian penelitian ini akan menggambarkan fakta-fakta dan menjelaskan keadaan dari keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan mencoba menganalisis kebenarannya data yang diperoleh.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif komparatif, menurut Sugiyono (2015) penelitian deskriptif komparatif adalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau pada waktu yang berbeda. Adapun penerapan penelitian komparatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang

#### **3.2 Jenis Data**

Menurut Sugiyono (2015) jenis data yang sering digunakan dalam

penelitian kuantitatif ada dua yakni :

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan. Di dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung berdasarkan *survey* langsung yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang.
2. Data sekunder adalah yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data pendukung yang diperoleh penulis dari beberapa sumber yang dinilai mempunyai relevansi dengan penelitian ini seperti jurnal.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2015) dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang dilakukan didalam pengumpulan data dari suatu perusahaan yakni :

#### **a. Kusioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan yang utama yaitu mencari dasar pijikan atau fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berfikir, dan menentukan dengan sementara atau sering pula disebut sebagai hipotesis penelitian, sehingga para peneliti dapat dimengerti, mengalokasikan dan kemudian menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Studi pustaka ini dengan mengumpulkan data dan teori yang relevan terhadap permasalahan diteliti

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2015) populasi merupakan sekumpulan orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja tahun 2021 di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang sebanyak 89 Pegawai baik yang berstatus ASN, PTT, Honor kantor hingga Honor Satpam.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang diambil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2015) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti menetapkan ciri khusus terhadap variabel yang peneliti teliti, adapun ciri khusus yang peneliti tetapkan yakni :

1. Pegawai laki-laki dan perempuan yang ada di Bapelitbang dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun
2. Status kepegawaian yakni Aparatur Sipil Negara (ASN)
3. Sampel penelitian hanya ditujukan kepada staff saja

**Tabel 3.1**  
**Jumlah Sampel**

No.	Bagian	Jumlah staff
1.	Pegawai Perempuan	29 orang
2.	Pegawai Laki-laki	29 orang
<b>Total Keseluruhan</b>		58 orang

Sumber : BAPELITBANG, 2022

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Hubungan antar variabel dengan variabel lain, sehingga dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua macam variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel khusus dalam sebuah pengamatan. variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel keputusan pembelian, sedangkan variabel bebas (*Independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan (Sugiyono, 2015).

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel / Konsep Variabel	Indikator	Skala	Pertanyaan
Kinerja	a. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan	<i>Likert</i>	1,2,3,4
	b. Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dilihat dari kecepatan karyawan mengerjakan tugas		5,6,7,8
	c. Pelaksanaan tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak kesalahan		9,10,11,12
	d. Tanggungjawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan		13,14,15,16
Mangkunegara, (2013)			

Sumber : Konsep Menyesuaikan dengan Penelitian 2021

### 3.6. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS *Versi 26.0 for Windows*.

1. *Editing* (pengeditan)

Pengeditan merupakan proses pengecekan dan penyusain yang diperlukan terhadap data penelitian proses pemberian kode dan pemesanan data teknik statistik.

2. *Coding* (pemberian kode)

Pemberian kode adalah proses identifikasi dan klasifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol.

3. *Scoring* (pemberian skor)

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner sesuai tanggapan responden. Responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan member tanda *cheklist* ( $\surd$ ) pada jawaban yang telah disediakan dengan 5 kemungkinan yang tersedia. Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert.

4. *Tabulating* (tabulasi)

Pada penelitian ini tabulasi tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kualitatif.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Dalam Penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan SPSS 26.0 *for*

*windows*. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian data terdapat pengujian asumsi kalsik, pengujian dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis.

### **3.7.1 Uji Prasyarat Analisis**

Uji prasyarat dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis terdistribusi secara normal dan homogen. Uji prasyarat terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas (Sugiyono 2015).

#### **3.7.1.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data yang digunakan dari masing-masing variabel telah terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0 dengan metode Kolmogorov Smirnov. Menurut Sugiyono (2015), apabila  $p > 0,05$ , maka data terdistribusi normal dan sebaliknya jika  $p < 0,05$ , maka data tidak terdistribusi normal.

#### **3.7.1.2 Uji Homogenitas**

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian berasal dari variansi yang sama atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. uji homogenitas ditentukan oleh taraf signifikansi (sig.), jika nilai (sig.)  $> 0,05$ , maka data dinyatakan homogen, dan bila nilai (sig.)

#### **3.7.1.3 Uji *Independent* Sampel *T-Test***

Analisis yang digunakan adalah uji *independent* sampel *t-test*. Uji Independent Sample T-Test adalah metode yang digunakan untuk



membandingkan dua kelompok mean dari dua sampel yang berbeda (independent). Pada prinsipnya uji Independent Sample T-Test berfungsi untuk mengetahui apakah ada perbedaan mean antara 2 populasi dengan membandingkan dua mean sampelnya. Sebelum dilakukan analisis Independent Sample T-Test, terlebih dahulu data harus memenuhi syarat awal, syarat tersebut antara lain:

- 1) Data berbentuk interval atau rasio
- 2) Data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal
- 3) Variansi antara dua sampel yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (homogen)
- 4) Data berasal dari dua sampel yang berbeda

Uji-t (*Independent Sample T-Test*) dilakukan untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di BAPELITBANG Kota Tanjungpinang. Bila pada hasil uji hipotesis terdapat perbedaan, menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan juga pegawai perempuan yang ada di BAPELITBANG Kota Tanjungping .Uji-T (Independent Sample T-Test) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 26.0. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang.

HA : Ada perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Tanjungpinang.

Pengujian hipotesis yang dilakukan dengan analisis Independent Sample T-test pada program SPSS, pengambilan keputusannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan ketentuan:

- a. Jika  $\pm t_{hitung} < \pm t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- b. Jika  $\pm t_{hitung} > \pm t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain itu, pengambilan keputusan juga dapat dilihat dari taraf signifikan (Sig(2-tailed)). Jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

## DAFTAR PUSTAKA

- Aina, Jacob Kola, Akintunde, Z. T. (2013). Analysis of Gender Performance in Physics in Colleges of Education, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 4(6), 6.
- Amtu, O. (2014). *Manajemen pendidikan* (Alfabet).
- Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, I. W. J. O. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *EMBA*, 5 (2)(September), 10.
- Fahmi, I. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori dan Aplikasi* (Muslim A. Djalil (ed.)).
- George, R. T. (2013). *Principles of Management*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kotler, P. (2016). *Manajemen Pemasaran: Analisis, Perencanaan, Implementasi, Dan Pengendalian*. Salemba Empat.
- Krishnan, D. S. G. (2020). Gender Diversity in the Workplace and Its Effects on Employees' Performance. *Journal of the Social Sciences*, 30 Septemb.
- Kusuma, M. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Bio Nusantara Teknologi. *Ekombis Review*, 172–180.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nainggolan, N. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Studi Kasus Bank XYZ. *Riset Ekonomi Manajemen*, 3 (2), 17.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas* (Ghalia Ind).
- Nova Syafira Ariyanti, B. B. W. (2020). Perbedaan Tingkat Kinerja Pegawai Tata Usaha Ditinjau Dari Jenis Kelamin di Perguruan Tinggi. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3 (3)(September), 233–238.

- Oktavia, Nur Mona, Satriadi, Dwi Vita Lestari Soehardi, R. R. A. (2021). Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 9(Februari), 8.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook Analisis Data, Olahan Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik* (B. Seru (ed.)).
- Setyawan, A. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of Accounting & Management Innovation*, 2 (1), 67–68.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. B. Aksara (ed.)).
- Simamora, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (STIE YKPN.).
- Solihin, I. (2017). *Pengantar Manajemen* (P. Pelajar (ed.)).
- Subhan, Z. (2014). Peningkatan Kesetaraan dan Keadilan Jender, dalam membangun Good Governance,. *Dunia Esay.Com*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonom*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Prenada, Kencana Group., Media.
- Widiyanto, A. M. (2013). *Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. PT Elex Media Komputindo.

**RIWAYAT HIDUP  
CURICULUM VITAE**



Nama : Hasnawati  
TTL : Sungai Guntung, 27 Juni 1999  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
No hp : 0822-8861-4296  
Email : Hasnawati2504@gmail.com  
Alamat : KM.08, JL. Salam

**Nama org tua**

A. Ayah : Sayuti  
B. Ibu : Marwiyah (ALM)

**Riwayat pendidikan**

A. SD : 2005-2011 (SDN 006 Tagaraja)  
B. SMP : 2011-2014 (SMPN 01 Kateman)  
C. SMK : 2014-2017 (SMKN 1 Tanjungpinang)  
D. S1 : 2017-2022 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang)