

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA BERDASARKAN ASPEK GENDER, USIA DAN MASA KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEMATANGSIANTAR

¹Orlin Artika, ²Rosita M Girsang, ³Vitryani Tarigan

¹²³Universitas Simalungun

lorlinartika821@gmail.com, rosita.girsang@gmail.com, vitry_tarigan@yahoo.com

Abstract: *This study aims to analyze differences in performance based on aspects of gender, age and tenure of employees at the Ministry of Religion of Pematangsiantar City. Sources of data used are primary data and secondary data. The type of research used in this research is quantitative research using the Independent Sample T-Test test for differences in performance based on gender and One-Way Anova for differences in performance based on age and years of service, as an analysis tool using SPSS 25 for windows. Before the statistical test was carried out, the research instrument was tested in the form of a reliability test and a validity test as well as a data analysis requirement test in the form of a normality test and a variance similarity test. The results of this study can be concluded as follows: there is a significant difference in performance based on gender as evidenced by the value of sig. (2 tailed) $0.01 < 0.05$, there is a significant difference in performance based on age as evidenced by sig $0.001 < 0.05$, there are a significant difference in performance based on age was evidenced by sig $0.000 < 0.05$. The suggestions from this research are: for the Office of the Ministry of Religion of Pematangsiantar City, it is hoped that it can encourage employees to improve their performance in accordance with the needs of employees by paying attention to aspects of gender, age and tenure, as well as other demographic aspects and researchers hope that there will be more research that develops studies of differences in employee performance, especially in Pematangsiantar City, as well as individual variables that are used subsequently can use more and wider individual variables.*

Keywords: *Employee Performance, Gender, Age, Working Period*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender, Usia Dan Masa Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji Independent Sample T-Test untuk perbedaan kinerja berdasarkan gender dan One-Way Anova untuk perbedaan kinerja berdasarkan usia dan masa kerja, sebagai alat analisisnya menggunakan SPSS 25 for windows. Sebelum uji statistik dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang berupa uji reabilitas dan uji validitas serta uji persyaratan analisa data berupa uji normalitas dan uji kesamaan varian. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan gender dibuktikan dengan nilai sig.(2 tailed) $0,01 < 0,05$, terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan usia dibuktikan dengan sig $0,001 < 0,05$, dan terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan usia dibuktikan dengan sig $0,000 < 0,05$. Adapun saran dari penelitian ini adalah: untuk kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar diharapkan dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan memperhatikan aspek gender, usia dan masa kerja, maupun aspek demografis lainnya dan peneliti berharap ada lebih banyak penelitian yang mengembangkan studi perbedaan kinerja pegawai khususnya di Kota Pematangsiantar,

serta variabel individual yang digunakan selanjutnya dapat menggunakan variabel individual yang lebih banyak dan lebih luas.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Gender, Usia, Masa Kerja

PENDAHULUAN

Pegawai yang satu tentunya berbeda dengan pegawai yang lain dalam banyak hal. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri yang unik dan membentuk suatu karakteristik pada pegawai. Perbedaan-perbedaan karakteristik individual menyebabkan kinerja seorang pegawai lebih terdepan dibandingkan dengan pegawai yang lainnya. Salah satu penyebab perbedaan individual ini adalah faktor-faktor demografis. Lingkungan kerja menjadi semakin kompleks dan luas dengan adanya keragaman demografi pegawai yang memicu timbulnya berbagai sudut pandang dan sikap perilaku yang berbeda yang tentunya akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Adapun yang akan menjadi fokus penelitian ini adalah faktor demografis berdasarkan aspek gender, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar mengenai kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar, pegawai wanita mempunyai kinerja yang cenderung lebih baik dikarenakan etos yang tinggi dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan serta wanita juga dianggap lebih tekun dan turut mematuhi peraturan yang ada di pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar. Konsep gender mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara pria dan wanita yang tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis tetapi dibentuk berdasarkan sosial budaya.

Begitu juga dengan pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar pada usia >40 tahun kinerjanya kerap lebih tinggi mengingat besarnya tingkat kematangan dan profesionalitas yang dimiliki pegawai seiring bertambahnya usia mereka. Sebaliknya pegawai yang berusia <20 tahun cenderung kinerjanya akan mulai meningkat dan akan meningkat lagi seiring bertambahnya usia, kematangan mental, kesetiaan, dan profesionalitas diri. Semakin lama masa kerja seseorang akan membuat kinerjanya semakin terdepan karena *skill* atau kemampuannya semakin meningkat dalam bekerja. Pegawai dengan masa kerja yang lama akan membentuk model kerja yang efektif, karena mampu mengendalikan berbagai kendala yang muncul berdasarkan pengalaman yang ia miliki, sehingga pegawai yang berpengalaman dapat bekerja dengan performa terbaiknya. Namun tak jarang pegawai dengan usia kerja lebih lama merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun serta menurunnya kemampuan fisik yang membuat kinerjanya menurun.

Dari beberapa uraian di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa faktor demografis di atas (gender, usia dan masa kerja) sangat menarik untuk diteliti terutama kaitannya dengan perbedaan kinerja pegawai. Untuk itu peneliti mengambil penelitian dengan judul "Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan aspek gender, usia dan masa kerja di Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar".

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) bagaimana perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek gender?, 2) bagaimana perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek usia?, 3) bagaimana perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek masa kerja?.

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) menganalisis perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek gender, 2) menganalisis perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek usia, 3) menganalisis perbedaan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar berdasarkan aspek masa kerja.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2017:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi perusahaan.” Menurut (Sutrisno 2019:6) “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan manajerial meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta memakai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi perusahaan.” Disisi lain menurut (Dewi and Harjoyo 2019:5) “Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Kinerja

Menurut (Moeheriono 2012:95) kinerja atau performance merupakan refleksi mengenai tingkat tercapainya pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai visi dan misi, tujuan serta sasaran perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2017:67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.

Sedangkan menurut (Abdullah Maruf 2014:3–4) kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan kerja yang organisasi susun untuk dikerjakan pegawai dalam hal tercapainya tujuan organisasi. Seorang pegawai tidak dapat merefleksikan kinerja yang baik jika pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan yang memadai, motivasi dan peluang yang masing-masing saling berkaitan untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Huseno 2016:85–86). Pendapat lain berpendapat bahwa kinerja individu adalah hasil kerja individual yang dipengaruhi oleh kemampuan seorang individu beserta dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Haryono 2018:13).

Gender

Gender pada umumnya adalah sifat yang melekat pada setiap manusia dan sekaligus menjadi kriteria dalam membedakan maskulinitas dan feminitas, karakteristik tersebut mencakup jenis kelamin atau identitas gender. Menurut (Sapariah 2015) gender di gunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan tergantung sosial budaya masing-masing. Gender tergantung budaya seorang individu, sedangkan jenis kelamin berlaku dimana saja. Perbedaan ini berpatok pada unsur emosional dan kejiwaan, yang dapat menyebabkan perbedaan psikologi antara laki-laki dan perempuan, contohnya bahwa perempuan dikenal dengan lemah lembut dan anggun. Sementara laki-laki dianggap kuat, tegas, dan perkasa. Jenis kelamin juga, menentukan tentang pengalaman yang diperoleh individu laki-laki maupun perempuan yang kemudian mempengaruhi mereka sepanjang hidupnya.

Usia

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, usia diartikan sebagai lama waktu hidup atau berada. Usia merupakan waktu hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin lama usia pegawai, kematangan dan persepsi seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja. Namun, kerap kali usia yang hampir memasuki masa pensiun membuat seseorang turun semangatnya dalam bekerja, timbul pula kejenuhan serta menurunnya kemampuan fisik yang menyebabkan menurunnya kinerja.

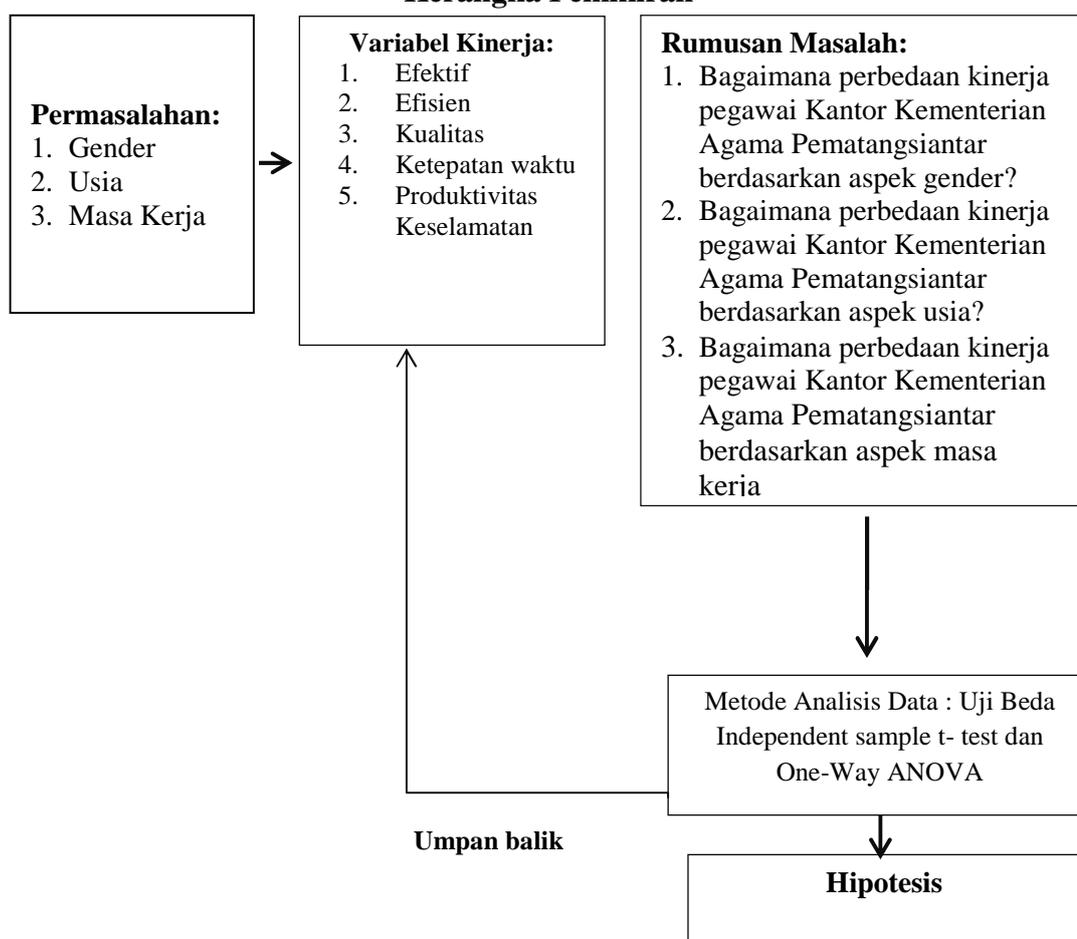
Usia bagi tenaga kerja berada diantara 30 tahun hingga 40 tahun dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila masih pegawai baru rata-rata individu masih belum memiliki kematangan kemampuan dan mental yang kuat dalam menghadapi lingkungan kerja. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (Yasin and Priyono 2016).

Masa Kerja

Masa kerja merupakan bentuk dari adanya hubungan kerja. Berdasarkan pasal 50 Undang Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan ketentuan yang sudah disepakati.

Menurut Siagian dalam (Lestari 2016:17) masa kerja yang lama akan membuat seorang pegawai mengabaikan pekerjaannya atau mangkir dikarenakan rasa bosan atau jenuh bekerja selama bertahun-tahun.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Sugiyono (2010:84) menjelaskan asumsi dirumuskan berdasarkan mentalitas, yang merupakan solusi sementara untuk masalah yang diangkat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian, dan

validitasnya harus diuji. Berdasarkan studi teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H01 = Tidak terdapat perbedaan kinerja pada gender yang berbeda

Ha1 = Terdapat perbedaan kinerja pada gender yang berbeda

H02 = Tidak terdapat perbedaan kinerja pada usia yang berbeda

Ha2 = Terdapat perbedaan kinerja pada usia yang berbeda

H03 = Tidak terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja yang berbeda

Ha3 = Terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja yang berbeda

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kementerian Agama Pematangsiantar, sebanyak 60 pegawai. Teknik Sampling yang digunakan adalah Sampling Insidental. Sampling Insidental merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti di tempat penelitian, yang mempunyai karakteristik tertentu serta dapat digunakan sebagai sampel. (Purba et al. 2021:135).

Teknik Pengumpulan Data

1. Penyebaran angket

Angket merupakan teknik mengumpulkan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Angket dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka. Angket yang di gunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia pada pernyataan yang ada. Angket dibagikan bersamaan kepada seluruh responden. Setelah angket di jawab kemudian dikembalikan kepada peneliti.

2. Kajian dokumen

Kajian dokumen merupakan teknik mengumpulkan data dalam bentuk data yang sudah jadi atau hasil lapangan. Teknik kajian dokumen di gunakan untuk mengetahui data tentang jumlah pegawai yang di gunakan sebagai responden dalam penelitian dan struktur organisasi perusahaan.

Metode Analisis

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2013:7) diolah menggunakan SPSS 25 *for windows*.

Instrumen pengumpulan data yaitu memberikan kuesioner kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar. Kuesioner yang diberikan kepada pegawai berupa pertanyaan yang penulis buat menggunakan skala likert, digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur diperluas menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Uji independent samples t-test

Uji ini digunakan untuk membandingkan dua rata-rata dari dua sampel dimana antar sampel. Untuk menentukan batas sama atau berbeda maka digunakan uji t dua

sampel bebas. Dalam penelitian ini membandingkan antara Kinerja pegawai berdasarkan gender. Cara analisis data menggunakan Program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

One way ANOVA

ANOVA atau *Analysis of Variance* adalah salah satu teknik analisis multivariat yang terdapat tiga variabel atau lebih dalam satu hipotesis. Untuk menguji hipotesis komparatif digunakan teknik statistic One Way Anova (Sugiyono 2013:153). ANOVA digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja berdasarkan aspek usia dan masa kerja.

Variabel Operasional

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan bebas. Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. Variabel bebas atau independent variable variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah aspek gender, usia dan masa kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	18	60
Perempuan	12	40
Total	30	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin diketahui memiliki jumlah yang berbeda yaitu laki-laki berjumlah 18 orang pegawai dengan persentase 60% dan perempuan berjumlah 12 orang pegawai dengan persentase keduanya sebesar 40%.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
30-39	3	10
40-49	16	53,3
50-59	11	36,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden antara 30-39 tahun hanya berjumlah 3 orang pegawai atau 10%, usia 40-49 tahun berjumlah 16 orang pegawai atau 53,3%, dan usia 50-59 tahun berjumlah 11 orang pegawai atau 36,7% Sehingga diketahui bahwa jumlah responden lebih banyak pada umur 40 tahun sampai dengan 49 tahun.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
9	5	16,7
10-19	12	40
20-29	13	43,3
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang

atau sama dengan 9 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 16,7%, masa kerja antara 10-19 tahun berjumlah 12 orang pegawai atau 40%, usia 20-29 tahun berjumlah 13 orang pegawai atau 43,3%. Sehingga diketahui bahwa jumlah responden lebih banyak pada masa kerja 20 tahun sampai dengan 29 tahun.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	2	6,7
S1	19	63,3
S2	9	30
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir mayoritas S1 dengan berjumlah 19 orang dengan persentase 63,3%, sedangkan S2 berjumlah 9 orang pegawai atau 30%. Sehingga diketahui bahwa jumlah responden lebih banyak dengan pendidikan terakhir S1.

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah (orang)	Persentase (%)
II	4	13,3
III	15	50
IV	11	36,7
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan status kepegawaian golongan II berjumlah 4 orang dengan persentase 13,3%, golongan III berjumlah 15 orang pegawai atau 50%, serta golongan IV berjumlah 11 orang pegawai atau 36,7%. Sehingga diketahui bahwa jumlah responden lebih banyak pada golongan ruang III.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Deskriptif

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja	Laki-laki	18	116.2778	14.45401	3.40684
	Perempuan	12	129.4167	10.07660	2.90886

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan 30 responden yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa nilai rata-rata data variabel kinerja sampel laki-laki sebesar 116.2778 sedangkan nilai rata-rata data variabel kinerja sampel perempuan adalah sebesar 129.4167. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata hasil kinerja gender laki-laki dengan kinerja gender perempuan dimana kinerja pegawai laki-laki lebih rendah daripada kinerja pegawai perempuan.

Melalui independent sample t test akan menunjukkan ada atau tidaknya perbedaan signifikan antara kinerja berdasarkan gender pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar. Hal tersebut ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji Independent Sample T-Test

Gender	N	Mean	Equal Variences assumed	Sig (2 Tailed)
Laki-laki	18	116.2778		0,01
Perempuan	12	129.4167		

1. Hipotesis

Ho1 : Tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin

Ha1 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis Kelamin

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila sig > 0,05 maka Ho diterima

Apabila sig < 0,05 maka Ho ditolak

3. Hasil

Uji Independent Sampel t- test didapat nilai sig.(2 tailed) sebesar 0,01 dimana $0,01 < 0,05$, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja gender laki-laki dengan variabel kinerja gender perempuan dimana kinerja perempuan lebih tinggi.

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Deskriptif Berdasarkan Usia

	Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kinerja	30-39	3	99,3333	9,01850	5,20683
	40-49	16	128,0625	9,98311	2,49578
	50-59	11	118,0909	14,01039	4,22429
	Total	30	121,5333	14,27738	2,60668

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah data sampel sebanyak 30 orang responden. Nilai rata-rata data variabel kinerja sampel usia 30 – 39 tahun sebesar 99,3333 sementara nilai rata-rata data variabel kinerja sampel usia 40–49 tahun adalah sebesar 128,0625 dan nilai rata-rata data kinerja usia 50–59 tahun adalah sebesar 118,0909. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja usia 30-39 tahun, kinerja usia 40-49 tahun dan kinerja usia 50–59 tahun dimana pegawai dengan usia 40-49 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan dapat diketahui melalui *One Way ANOVA* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Uji One Way ANOVA Berdasarkan Usia

Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups				
Within Groups	3620,513	27	134,093		
Total	5911,467	29			

1) Hipotesis

Ho2: Tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai berdasarkan usia

Ha2: Terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai berdasarkan usia

2) Kriteria pengambilan keputusan:

Ho2 diterima bila $\text{sig} > 0,05$

Ho2 ditolak bila $\text{sig} < 0,05$

3) Hasil

Berdasarkan tabel 4.13 hasil Uji One Way ANOVA diketahui nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji one way anova dapat disimpulkan bahwa Ho2 ditolak Ha2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara rata-rata variabel kinerja usia 30-39 tahun, kinerja usia 40-49 tahun dan kinerja usia 50-59 tahun dan perbedaan tersebut signifikan.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Uji Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kinerja	< 9	5	104,0000	10,93161	4,88876
	10-19	12	131,0000	10,46205	3,02013
	20-29	13	119,5385	11,42085	3,16757
	Total Total	30	121,5333	14,27738	2,60668

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui jumlah data sampel sebanyak 30 orang responden. Nilai rata-rata data variabel kinerja sampel masa kerja <9 tahun sebesar 104,0000 sementara nilai rata-rata data variabel kinerja sampel masa kerja 10-19 tahun adalah sebesar 131,0000 dan nilai rata-rata data kinerja masa kerja 20-29 tahun adalah sebesar 119,5385. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja masa kerja <9 tahun, kinerja masa kerja 10-19 tahun dan kinerja masa kerja 20-29 tahun dimana pegawai dengan masa kerja 10-19 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan dapat diketahui melalui *One Way ANOVA* sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Uji One Way ANOVA Berdasarkan Masa Kerja

Kinerja	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups				
Within Groups	3247,231	27	120,268		
Total	5911,467	29			

1) Hipotesis

Ho₃: Tidak terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja

Ha₃: Terdapat perbedaan signifikan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja

2) Kriteria pengambilan keputusan:

Ho₃ diterima bila $\text{sig} > 0,05$

Ha₃ diterima bila $\text{sig} < 0,05$

3) Hasil

Berdasarkan tabel 4.15 *One Way ANOVA* diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji one way anova dapat disimpulkan bahwa Ho₃ ditolak Ha₃ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa ada perbedaan antara rata-rata variabel kinerja masa kerja kurang dari 9 tahun, kinerja masa kerja 10 - 19 tahun dan kinerja masa kerja 20 – 29 dan perbedaan tersebut signifikan.

PEMBAHASAN

Perbandingan Gender terhadap Kinerja

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata hasil kinerja antara laki-laki dengan perempuan dimana rata-rata kinerja perempuan sebesar 129.4167 sedangkan rata-rata kinerja laki-laki sebesar 116.2778 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai perempuan lebih baik dibandingkan pegawai berjenis kelamin laki-laki. Kemudian melalui Uji Independent Sample T-Test dapat disimpulkan perbedaan kinerja tersebut hasilnya signifikan dengan hasil uji sig(2-tailed) sebesar 0,01 yakni $0,01 < 0,05$. Hal ini dikarenakan pegawai wanita mempunyai sikap tekun yang tinggi dan cermat dalam melakukan pekerjaan serta wanita juga dianggap lebih taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sapariah 2015) bahwa karyawan perempuan lebih banyak memperoleh hasil kinerja yang baik dibanding karyawan laki-laki. Kemudian didukung oleh (Febriyanto 2018) yang menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbandingan Usia terhadap Kinerja

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja usia dengan rentang usia 30-39 tahun, 40-49 tahun, dan 50-59 tahun yang menunjukkan bahwa pegawai berusia 40-49 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Kemudian melalui Uji One-way ANOVA dapat disimpulkan ada perbedaan kinerja signifikan dengan hasil uji sig sebesar $0,001 < 0,05$. Namun, hal ini bertentangan penelitian terdahulu oleh Monica Karuwana (2019) yang menyatakan tidak adanya perbedaan usia Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Hal ini tentu berbeda, mengingat adanya perbedaan pengadaan pendidikan dan pelatihan di kantor Kementerian Agama Pematangsiantar yang membuat tingkat profesionalitas pegawai meningkat dimana pegawai usia 30-49 tahun lebih diprioritaskan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan dibandingkan pegawai dengan usia diatas 50 tahun.

Perbandingan Masa Kerja terhadap Kinerja

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja dengan rentang masa kerja < 9 tahun, 10-19 tahun, dan 20-29 tahun. Kemudian melalui Uji One-way ANOVA dapat disimpulkan ada perbedaan kinerja signifikan dengan hasil uji sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja 10-19 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Namun, hal ini bertentangan penelitian terdahulu oleh (Erly Erilya Lasut, 2017) yang menyatakan tidak adanya perbedaan kinerja berdasarkan masa pada Dinas Pendidikan Sitaro. Nyatanya lamanya masa kerja terkadang membuat pegawai merasa jenuh dan bosan karena mengerjakan pekerjaan yang sama secara terus-menerus serta menurunnya kemampuan fisik seiring berjalannya usia yang membuat menurunnya kinerja pegawai dengan masa kerja yang lebih lama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan mengenai perbandingan Kinerja melalui Independent Sample T-Test untuk gender, dan One-Way ANOVA untuk usia dan masa kerja, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan gender pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar. Hal ini dilihat dari hasil Uji Independent Sample T-Test dengan hasil uji sig(2-tailed) sebesar 0,01 yakni $0,01 < 0,05$
2. Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan usia pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar . Hal ini dilihat dari hasil Uji One-way ANOVA dengan hasil uji sig sebesar $0,001 < 0,05$
3. Terdapat perbedaan kinerja yang signifikan berdasarkan masa kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Pematangsiantar . Hal ini dilihat dari hasil Uji One-way ANOVA dengan hasil uji sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Kantor Agama Pematangsiantar diharapkan dapat mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kebutuhan pegawai dengan memperhatikan aspek gender, usia, masa kerja, maupun aspek demografis lainnya.
2. Peneliti mengharapkan diadakannya lebih banyak penelitian yang mengembangkan studi mengenai perbedaan kinerja pegawai khususnya di Kota Pematangsiantar
3. Variabel individual yang digunakan hanya sebatas pada karakteristik demografis, maka untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan variabel-variabel individual yang lebih luas.

REFERENSI

- Abdullah Maruf, M. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Ansory, H. Al Fadjar, And Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ke-1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Dewi, Desilia Purnama, And Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang: Unpam Press.
- Febriyanto, F. 2018. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahendradata Teknik.”
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SIANTAR UTARA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Haryono, Siswoyo. 2018. Manajemen Kinerja Sdm. Ke-1. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Huseno, Tun. 2016. Kinerja Pegawai. Ke-1. Edited By Tim Mnc Publishing. Malang: Media Nusantara Creative.
- Indrasari, Meithiana. 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Ke-1. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap

- Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Lestari, Winda. 2016. “Perbedaan Semangat Kerja Berdasarkan Aspek Jenis Kelamin, Status Kerja, Lamanya Bekerja Dan Gaji.” Sanata Darma.
- Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ke-11. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2019. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Edited By Redaksi Refika. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Purba, Elidawaty, Bonaraja Purba, Ahmad Syafii, And Dkk. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Edited By Ronal Watrianthos. Pematangsiantar: Yayasan Kita Menulis.
- RITONGA, J., & Girsang, R. M. (2019). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v1i1.36>
- Said, Ali, Sofaria Ayuni, Indah Budayati, Riyadi, And Nia Setiyawati. 2016. *Potret Ketimpangan Gender Dalam Ekonomi*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Sapariah. 2015. “Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt. Mulia Bhakti Kahuripan.” *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53(9):1689 – 99.
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Siti Syahara, & Munte, R. N. (2020). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.366>
- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siti Syahara, & Munte, R. N. (2020). PENGARUH KREATIVITAS DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.366>
- Sugiyono, Prof. Dr. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Suwito. 2020. *Pengantar Demografi*. Malang: Ediide Infografika.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT.

- Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2).
<https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yasin, Muhammad, And Joko Priyono. 2016. “Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian).” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):95–120.