

KAJIAN KINERJA ASN PRIA DAN ASN WANITA PADA RSUD HAJI MAKASSAR

A. Rahmawati

(Dosen STIE Tri Dharma Nusantara Makassar)

Abstrak. Penelitian ini mengkaji perbedaan kinerja ASN Pria dan ASN Wanita pada RSUD Haji Makassar. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbandingan kinerja ASN pria dan ASN wanita pada RSUD Haji Makassar . Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Metode pengambilan sampel adalah kuisioner dan observasi langsung pada ASN. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Jumlah populasi sebanyak 319 ASN sedangkan ASN yang diambil untuk dijadikan sampel sebanyak 60 orang, dimana 30 ASN pria dan 30 ASN wanita. Setelah melalui perhitungan dengan metode *chi square* (*chi kuadrat*) Hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini adalah kinerja ASN pria memiliki skor 82,5% berbanding tipis dengan kinerja ASN wanita dengan skor 82,4% terhadap RSUD Haji Makassar.

Kata kunci : Kinerja ASN Pria dan ASN Wanita

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2000:10) adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengertian manajemen menurut Marwansyah (2010:3) yaitu “pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial”.

Menurut Sastrohadiwiry (2002:5) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen

Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya

manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Hasibuan (2003:21-23)

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2000:10) adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengertian manajemen menurut Marwansyah (2010:3) yaitu “pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial”.

Menurut Sastrohadiwiry (2002:5) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Hasibuan (2003:21-23), dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program

- kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chartz*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
 - c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
 - d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
 - e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
 - f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
 - g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
 - h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
 - i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang

baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.

A.2 Pengertian Kinerja

Setiap organisasi menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi terdiri dari elemen para pelaku/ pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun berkelompok, dengan tujuan untuk mengefisiensikan dan mengoptimalkan pencapaian tujuan yang akan dicapai. Para pegawai atau karyawan yang bekerja dalam satu perusahaan atau instansi pemerintah sangat mempengaruhi kinerja organisasi, karena para pegawai atau karyawan tersebut merupakan penggerak utama bagi setiap kegiatan yang ada dan sangat berperan aktif dalam upaya pencapaian tujuannya. Dengan kata lain, tercapainya tujuan sebuah organisasi dimungkinkan karena upaya pegawai atau karyawan sebagai pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan peran yang dimiliki oleh para pegawai atau karyawan sebagai penggerak utama bagi setiap kegiatan dalam organisasi, tentunya untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai suatu organisasi, diperlukan sebuah sistem penilaian terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Hal ini merupakan suatu kegiatan yang dapat menggambarkan baik buruknya hasil sebuah lembaga dapat dilihat dengan jelas. Penilaian kinerja ini juga dapat bermanfaat untuk organisasi agar dapat menentukan dengan tepat apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan serta dipertahankan oleh organisasi tersebut.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tetuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Rivai (2006:309) kinerja merupakan prosedur yang meliputi ;

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan
3. Memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Edisi III 2003, “ Kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”.

Pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdiknas (2002:570), adalah :

1. Sesuatu yang dicapai,
2. Prestasi yang diperlihatkan,
3. Kemampuan kinerja. Kinerja adalah pengalih bahasaan dari kata bahasa Inggris *performance*. Seiring dengan ini, kinerja merupakan sesuatu yang yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan oleh seorang atau sekelompok orang.

Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tetuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Pemikiran yang matang dalam konteks kinerja aparat dalam hal kebijakan yang mantap dan kegiatan pengembangan yang berkelanjutan itu biasanya mencakup hal-hal sebagai berikut :

Pertama, perencanaan tenaga kerja (*man power planning*) dengan telah mengetahui misi, tugas pokok, fungsi dan kegiatan organisasi, akan relatif lebih mudah untuk mengetahui jumlah tenaga kerja yang diperlukan, jenis pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Jenjang kepangkatan dan jabatan yang harus tersedia dan tergambar dalam formasi jenis kelamin dan sebagainya. Tanpa perencanaan tenaga kerja yang mantap, dua kondisi negatif yang bisa timbul,yaitu :

1. Tidak tersedianya tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas fungsional organisasi .
2. Tenaga kerja yang ada meskipun jumlahnya cukup tetapi persyaratan dan tuntutan kualitatif tidak terpenuhi. Kondisi negatif demikian sudah barang tentu tidak akan mendukung usaha mewujudkan profesionalisme daan spesialisasi yang didambakan demi penyelenggaraan pemerintahan didaerah secara efektif dan efisien.

Kedua, pengembangan sumber daya insani. Asumsi dasar dalam mengembangkan profesionalisme dan spesialisasi ialah bahwa pada hakikatnya manusia secara normal mempunyai kemauan dan untuk secara kualitatif terus tumbuh dan berkembang. Dengan demikian berdasarkan suatu perencanaan tenaga kerja yang mantap, tenaga kerja yang ada harus terus dikembangkan dengan program pengembangan yang terarah, sistematis dan programatis sehingga kekurangan yang ada mulanya dirasakan dan dapat dibatasi. Jelaslah bahwa kebijakan yang menyangkut pengembangan sumber daya insani merupakan bagian yang amat penting dari usaha menumbuhkan dan memelihara profesionalisme dan spesialisasi dikalangan pemerintah.

Ketiga, cara pengetahuan dan keterampilan (*skills profile*). Defenisi spesialisasi berarti keterampilan khusus yang tercermin dalam

pengetahuan yang sangat mendalam itu dapat diperoleh dengan berbagai cara seperti perolehan pengalaman operasional dilapangan dan jalur formal dalam bentuk latihan. Yang paling tepat ditempuh adalah jalan penggabungan dua jalur tersebut. Akan tetapi sebelum menempuh jalur pengembangan yang demikian, gambaran yang jelas tentang citra keterampilan yang dibutuhkan harus ada terlebih dahulu.

Pengetian kinerja lainnya dikemukakan oleh Sulistiyani (2003;223) yang mengemukakan kinerja merupakan “ kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya”. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Kinerja sebagai hasil dan fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Sesuai pengertian ini ada tiga aspek yang perlu difahami setiap pegawai atau pimpinan suatu organisasi/ unit kerja :

- a. kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya,
- b. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan
- c. Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan suatu tugas, tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, hasil (keluaran) dari pekerjaan seseorang sesuai standar yang ditetapkan oleh organisasi, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Dengan demikian, kinerja seseorang baru akan diketahui apabila orang tersebut telah menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana ia bekerja.

A.3 Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Hasibuan (2014;87) Penilaian adalah “suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Penilaian kinerja umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pengkajian”.

Penilaian harus berkaitan dengan prinsip pembagian tanggung jawab terhadap kualitas. Hal ini dapat dicapai dengan memfokuskan pada perkembangan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk berprestasi. Jadi dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu motivasi dan kemampuan.

Menurut UUD PP No.46 tentang SKP pasal 12 ayat (1) menyangkut tentang :

1. Orientasi pelayanan : sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan/ instansi lain.
2. Integritas : kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen : kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada diri sendiri, seseorang dan golongan.
4. Disiplin : kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
5. Kerja sama : kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kepemimpinan : kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Penilaian kinerja sangat efektif apabila di fokuskan pada tujuan organisasi. oleh karena itu hasil dari semua pekerjaan adalah berupa kualitas dan kepuasan relasi, maka penilaian seharusnya berkaitan dengan hasilnya atau tujuan organisasi. Penilaian harus berkaitan dengan prinsip pembagian tanggung jawab terhadap kualitas. Hal ini dapat dicapai dengan memfokuskan pada perkembangan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan karyawan untuk berprestasi.

A.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya menurut Mathis dan Jacson (2001:308) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi :

1. Jumlah kerja
2. Kualitas kerja
3. Kecocokan dengan rekan kerja
4. Kehadiran
5. Masa bakti
6. Fleksibilitas

Menurut Mathis dan Jacson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Mangkunegara (2001:67-68) menjelaskan kedua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The Right Man In The Right Place, the right man in the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor kemampuan (*ability*) sebagaimana dikemukakan pada pemikiran diatas yang mengemukakan bahwa:

Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas seorang indivdu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Kemampuan seseorang pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu kegiatan mental, meliputi : kecerdasan, pemahaman, penalaran, visualisasi ruang dan ingatan. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina atau kekuatan fisik, meliputi : kecekatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa yang menuntut manajemen untuk mengenali kapasitas fisik .

Sejalan dengan pendapat diatas, Siagian (2002:40) berpendapat bahwa kinerja seseorang dan produktifitasnya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

2. Kemampuan

Ada kemampuan yang bersifat fisik dan ini lebih diperlukan oleh pegawai yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot. Dilain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual, yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan dengan menggunakan otak.

3. Ketetapan Penguasaan

Dalam dunia manajemen ada ungkapan yang mengatakan bahwa, “ Tidak ada karyawan yang bodoh, yang bodoh adalah para manajer yang tidak mengenali secara tepat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, bakat, dan minat para bawahannya”. Memang telah terbukti bahwa dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi dan,
- c. Penempatan yang tepat.

Tercapainya tujuan sebuah organisasi merupakan salah satu wujud keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tetapi keberhasilan tersebut tidak dapat dilihat begitu saja, diperlukan penilaian terhadap kinerja lembaga tersebut. Penilaian terhadap kinerja tersebut juga sering disebut dengan pengukuran kinerja, dimana pengukuran tersebut dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang bergantung pada faktor-faktor yang membentuk kinerja tersebut.

Mahmudi (2005:7) mengatakan bahwa : “Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan”.

Surya Dharma (2005:15) mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai bertujuan :

1. Pengembangan yaitu sebuah manfaat yang dapat digunakan untuk menentukan siapa saja pegawai yang perlu ditraining dan dapat pula membantu mengevaluasi hasil training. Selain itu juga dapat membantu pelaksanaan *conseling* antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
2. Pemberian reward, yaitu : dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab, sehingga akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Perencanaan sumber daya manusia yang dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan keterampilan serta perencanaan sumber daya manusia.
4. Kompensasi yang dapat memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang tinggi atau yang rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.

5. Komunikasi dimana evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai merupakan dasar untuk komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai.

Begitu luasnya dampak yang akan diperoleh dari dilakukannya penilaian terhadap kinerja pegawai, dan ini tentunya menganjurkan kepada setiap lembaga atau organisasi pemerintah untuk melakukan penilaian terhadap pegawainya.

Dalam menentukan yang akan digunakan untuk mengukur atau menilai kinerja pegawai, Dessler (2003:322) mengevaluasi kinerja karyawan/pegawai saat ini dan atau masa lalu terhadap standar kinerjanya, kinerja pegawai secara individu dapat dilihat dari apakah misi dan tujuan pegawai sesuai dengan misi lembaga, apakah pegawai menghadapi hambatan dalam bekerja dan mencapai hasil, apakah pegawai mempunyai kemampuan mental, fisik, emosi, dalam bekerja, dan apakah pegawai memiliki motivasi yang tinggi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dalam bekerja.

A.5 Perbedaan Pria dan Wanita

Defenisi perbedaan menurut KBBI adalah selisih atau bisa juga berarti sesuatu yang berbeda atau membuat beda.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) online Pria adalah “laki-laki dewasa”. Laki-laki yang bertanggung jawab atas segalanya, keluarga, pekerjaan dan sebagainya.

Laki-laki dewasa merupakan sosok seorang laki-laki yang memiliki pemikiran yang dewasa, mampu mengambil keputusan dalam berbagai keadaan, dan mampu bekerja .

Memiliki pemikiran yang realistis dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia online wanita adalah “perempuan dewasa, kaum putri (dewasa)” . Menurut Wikipedia Bahasa Indonesia wanita adalah kata umum yang digunakan untuk menggambarkan perempuan dewasa. Perempuan yang sudah menikah juga biasa dipanggil dengan sebutan ibu.

Wanita merupakan sosok yang tidak pernah lepas dari kehidupan kita. Banyak orang-orang hebat yang tidak akan pernah bisa menjadi hebat tanpa didukung dengan sosok wanita hebat dibelakangnya. Ada begitu banyak defenisi dan arti dari wanita, namun semua arti dan defenisi itu bersumber pada satu kesimpulan, bahwa wanita adalah sosok yang sangat hebat terlepas dari segala kekurangan yang dimilikinya.

B. Tujuan dan Hipotesa

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan diadakannya penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah ada perbandingan kinerja antara ASN pria dan ASN wanita pada RSUD Haji Makassar. Dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi

bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

C. Metode Penelitian dan Pengukuran

Penelitian dilakukan pada RSUD Haji Makassar, Jl. Dg.Ngeppe No.14. Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan mulai dari awal bulan Oktober sampai akhir bulan November tahun 2014. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif dan kuantitatif. Sumber data diperoleh secara langsung dari objek yang diamati pada waktu penelitian pada RSUD Haji Makassar. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden atau sampel yang merupakan pegawai RSUD Haji Makassar, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden tentang perbedaan kinerja ASN pria dan ASN wanita. Data Sekunder bersumber dari tempat penelitian, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi dan lain-lain.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 319 ASN, seluruh ASN Pria yang berjumlah 157 orang dan seluruh ASN wanita yang berjumlah 162 orang. Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang dipilih dalam suatu penelitian. Sampel yang dipilih untuk dijadikan bahan penelitian adalah 60 orang yang terbagi atas 30 orang ASN pria dan 30 orang ASN wanita yang diambil dari berbagai divisi pada RSUD Haji Makassar.

Melalui sampel data dikumpulkan dengan metode pendistribusian kuisioner yang berisi setiap indikator atau sub variabel yang dapat dinilai oleh responden. Indikator dan sub variabel diklasifikasi ke dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban. Peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Setelah itu dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden. Dihitung juga skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan juga statistik deskripsi seperti frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel. Untuk menjawab distribusi tentang masing-masing variabel penelitian ini digunakan rentang kriteria penelitian. Selanjutnya menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4,dan 5)

Adapun klasifikasi atau kategori yang di kemukakan oleh Sugiyono (2005:14) dan digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 1 : Kriteria skor tanggapan terhadap skor ideal

| Kategori | Skor |
|-----------------|-------------|
| Sangat Baik | 5 |

| | |
|-------------|---|
| Baik | 4 |
| Cukup Baik | 3 |
| Kurang Baik | 2 |
| Tidak Baik | 1 |

Sumber : Sugiyono (2005;14)

Nilai skala likers diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah responden. Untuk masing- masing variabel terdiri dari 5 dimensi (bobot) dengan 10 item kuisisioner dan jumlah sebanyak 30 orang. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Skor aktual : jawaban seluruh responden 30 orang atas 10 kuisisioner yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel yakni 5 x 30.

% skor aktual : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100 %.

Penentuan rentang mangacu pada skor yang digunakan yaitu banyaknya kelas interval dari angka 1 (satu) sampai 5 (lima). Angka 1 (satu) merupakan data terkecil besarnya 20%, sedangkan data terbesar diperoleh dari angka 5 (lima) yang besarnya 100 %. Jadi rentang adalah $100\% - 20\% = 80\%$ diperoleh intervalnya yaitu $80\% : 5 = 16$, sehingga penelitian untuk analisis masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Adapun nilai skala likers mengacu pada tabel berikut :

Tabel 2 : Nilai Skala Likers

| Interval koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 84.01 – 100 | Sangat Baik |
| 68.01 – 84.00 | Baik |
| 52.01 – 68.00 | Cukup Baik |
| 36.01 – 52.00 | Kurang Baik |
| 20.00 – 36.00 | Tidak Baik |

Sumber : Sugiyono (2004;73)

D. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan disajikan dalam bagian ini meliputi deskripsi identitas responden yang akan meliputi karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia kerja, dan tingkat pendidikan. Dengan deskripsi ini diharapkan nantinya akan memberikan gambaran secara menyeluruh tentang aspek-aspek penting yang mencerminkan variabel yang akan diuji yaitu perbandingan kinerja ASN Pria dan ASN wanita.

Dalam penelitian ini terdapat sepuluh pertanyaan yang mengacu pada UUD PP No.46 tentang SKP Pasal 12 ayat 1 yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Hasil analisa dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6: Analisis kinerja ASN Pria pada RSUD Haji Makassar.

| Pertanyaan | Alternatif jawaban sampel | | | | | Skor aktual | Skor ideal | % | Kriteria | |
|---|---------------------------|----|----|----|----|-------------|------------|-----|----------|----|
| | Sb | B | Cb | Kb | Tb | | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | | |
| Apakah anda telah memberikan pelayanan terbaik didalam menjalankan tugas sebagai ASN | F | 16 | 14 | 0 | - | - | 136 | 150 | 91 | SB |
| | S | 80 | 56 | - | - | - | | | | |
| Apakah anda telah bertindak sesuai dengan nilai,norma dan etika dalam organisasi | F | 16 | 11 | 3 | - | - | 133 | 150 | 89 | SB |
| | S | 80 | 44 | 9 | - | - | | | | |
| Sejauh mana anda berperan mewujudkan tujuan organisasi | F | 14 | 14 | 2 | 0 | 0 | 132 | 150 | 88 | SB |
| | S | 70 | 56 | 6 | - | - | | | | |
| Apakah anda lebih mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan sendiri/golongan | F | 11 | 12 | 7 | 0 | 0 | 124 | 150 | 83 | SB |
| | S | 55 | 48 | 21 | - | - | | | | |
| Apakah anda telah mentaati kewajiban yang ditentukan dalam perundang-undangan/peraturan kedinasan | F | 12 | 13 | 5 | 0 | 0 | 127 | 150 | 85 | SB |
| | S | 60 | 52 | 15 | - | - | | | | |
| Sejauh mana anda mampu menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang- | F | 10 | 8 | 9 | 3 | 0 | 115 | 150 | 77 | B |
| | S | 50 | 32 | 27 | 6 | - | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---------|---------|----|----|---|-------------|------------------|----------------|----|
| undangan/peraturan kedinasan | | | | | | | | | | |
| Sejauh mana kemampuan anda bekerjasama dengan rekan kerja | F | 7 | 14 | 7 | 2 | 0 | 116 | 150 | 7 7 | B |
| | S | 35 | 56 | 21 | 4 | - | | | | |
| Apakah anda mampu menjalin kerjasama yang baik antara atasan dalam unit kerja/instansi lain | F | 8 | 12 | 8 | 2 | 0 | 116 | 150 | 7 7 | B |
| | S | 40 | 48 | 24 | 4 | - | | | | |
| Apakah anda mampu memotivasi bawahan/orang lain | F | 7 | 15 | 5 | 3 | 0 | 116 | 150 | 7 7 | B |
| | S | 35 | 60 | 15 | 6 | - | | | | |
| Sejauh mana kemampuan anda memotivasi bawahan agar dapat memberikan kinerja terbaik | F | 13 | 9 | 6 | 2 | 0 | 123 | 150 | 8 2 | SB |
| | S | 65 | 36 | 18 | 4 | - | | | | |
| Total | F | 11 4 | 12 2 | 52 | 12 | | 1238 | 150 0 | 7 5 | B |
| | | | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui untuk skor ideal adalah $5 \times 30 = 150$, sedangkan skor ideal untuk % skor aktual adalah skor aktual dibagi skor ideal x 100%.

1. Pada pernyataan yang berkaitan dengan orientasi pelayanan dimana responden memberikan nilai 91 dengan kriteria sangat baik (SB). Ini menandakan bahwa ASN pria mampu memberikan pelayanan terbaik didalam menjalankan tugasnya sebagai ASN.
2. Pada pernyataan yang berkaitan dengan integritas dimana responden memberikan nilai 80 dengan kriteria sangat baik (SB), hal ini menjelaskan bahwa ASI . pria telah bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Untuk pernyataan yang berkaitan dengan komitmen dimana responden memberikan nilai 88 dengan sangat baik (SB), hal ini menjelaskan bahwa ASN pria memiliki komitmen yang baik.
4. Pada pernyataan yang berkaitan komitmen, dimana responden memberikan nilai 83 sangat baik (SB), ini menggambarkan bahwa ASN pria bisa membedakan antara kepentingan pribadi dan kepentingan dinas.
5. Pada pernyataan yang berkaitan kedisiplinan dimana responden memberikan nilai 85 dengan kriteria sangat baik (SB), ini menggambarkan bahwa ASN pria mampu mentaati kewajiban yang telah ditentukan.
6. Pada pernyataan yang berkaitan dengan kedisiplinan menghindari larangan dimana responden memberikan nilai 77 dengan baik (B), ini menggambarkan ASN pri mampu menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang langan.
7. Pada pernyataan berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dimana responden memberikan nilai 77 dengan kriteria baik (B), ini menggambarkan bahwa ASN pria mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
8. Untuk pernyataan yang berkaitan dengan kerjasama dimana responden memberikan nilai 77 dengan kriteria Baik (B), ini menggambarkan bahwa ASN pria mampu menjalin kerjasama yang baik antara atasan dalam unit kerja/ instansi lain.
9. Untuk pernyataan tentang kepemimpinan dimana responden memberikan Nilai 77 dengan kriteria Baik (B), Ini menggambarkan bahwa ASN pria bisa memotivasi bawahan/ orang lain dengan baik.
10. Pada pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan dimana responden memberikan nilai 82 dengan kriteria sangat Baik (SB), menggambarkan bahwa ASN pria mampu memotivasi bawahan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisa kinerja ASN pria di atas menunjukkan jawaban rata-rata (75%) atau masuk dalam kategori baik (B). Sehingga dapat diartikan bahwa dari keseluruhan ASN pria yang berjumlah 30 orang mengerti keseluruhan isi UUD PP No.46 tentang SKP Pasal 12 ayat 1.

Dalam penelitian ini terdapat sepuluh pertanyaan yang mengacu pada UUD PP No.46 tentang SKP Pasal 12 ayat 1 yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan . Hasil analisa dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7 : Analisis kinerja ASN wanita pada RSUD Haji Makassar .

| Pertanyaan | Alternatif jawaban sampel | | | | | Skor aktual | Skor ideal | % | Kriteria |
|------------|---------------------------|---|----|----|----|-------------|------------|---|----------|
| | Sb | B | Cb | Kb | Tb | | | | |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|---|---|-----|-----|----|----|
| Apakah anda telah memberikan pelayanan terbaik didalam menjalankan tugas sebagai ASN | F | 11 | 14 | 3 | 2 | - | 124 | 150 | 83 | SB |
| | S | 55 | 56 | 9 | 4 | - | | | | |
| Apakah anda telah bertindak sesuai dengan nilai,norma dan etika dalam organisasi | F | 12 | 9 | 9 | - | - | 123 | 150 | 82 | SB |
| | S | 60 | 36 | 27 | - | - | | | | |
| Sejauh mana anda berperan mewujudkan tujuan organisasi | F | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 130 | 150 | 87 | SB |
| | S | 70 | 52 | 6 | 2 | - | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|---|---|---|-----|-----|----|----|
| Apakah anda lebih mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan sendiri/golongan | F | 18 | 11 | 1 | - | - | 137 | 150 | 91 | SB |
| | S | 90 | 44 | 3 | - | - | | | | |
| Apakah anda telah mentaati kewajiban yang ditentukan dalam perundang-undangan/peraturan kedinasan | F | 14 | 13 | 3 | - | - | 131 | 150 | 87 | SB |
| | S | 70 | 52 | 9 | - | - | | | | |
| Sejauh mana anda mampu menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan/perat | F | 13 | 13 | 2 | 2 | - | 127 | 150 | 85 | SB |
| | S | 65 | 52 | 6 | 4 | - | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|-----|----|----|---|-------------|-------------|-----------|-----------|
| uran kedinasan | | | | | | | | | | |
| Sejauh mana kemampuan anda bekerjasama dengan rekan kerja | F | 9 | 9 | 10 | 2 | - | 115 | 150 | 77 | B |
| | S | 45 | 36 | 30 | 4 | - | | | | |
| Apakah anda mampu menjalin kerjasama yang baik antara atasan dalam unit kerja/instansi lain | F | 12 | 10 | 7 | 1 | - | 123 | 150 | 82 | SB |
| | S | 60 | 40 | 21 | 2 | - | | | | |
| Apakah anda mampu memotivasi bawahan/orang lain | F | 9 | 11 | 4 | 6 | - | 113 | 150 | 75 | B |
| | S | 45 | 44 | 12 | 12 | - | | | | |
| Sejauh mana kemampuan anda memotivasi bawahan agar dapat memberikan kinerja terbaik | F | 9 | 10 | 6 | 5 | - | 113 | 150 | 75 | B |
| | S | 45 | 40 | 18 | 10 | - | | | | |
| Total | F | 121 | 113 | 47 | 19 | - | 1236 | 1500 | 82 | SB |
| | | | | | | | | | | |

Sumber : Data diolah,2015

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui untuk skor ideal adalah $5 \times 30 = 150$, sedangkan skor ideal untuk % skor aktual adalah skor aktual dibagi skor ideal x 100%.

1. Pada pernyataan yang berkaitan dengan orientasi dimana responden memberikan nilai 83 dengan kriteria sangat baik (SB).
2. Pada pernyataan yang berkaitan dengan integritas dimana responden memberikan nilai 82 dengan kriteria sangat baik (SB), hal ini menjelaskan bahwa ASN wanita memiliki integritas yang tinggi.
3. Untuk pernyataan yang berkaitan dengan komitmen dimana responden memberikan nilai 87 dengan kriteria sangat baik (SB), hal ini menjelaskan bahwa ASN wanitamampu berperan mewujudkan tujuan organisasi dengan sangat baik.

4. Pada pernyataan yang berkaitan komitmen dimana responden memberikan nilai 91 dengan kriteria sangat baik (SB), ini menggambarkan bahwa ASN wanita lebih mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan sendiri .
5. Pada pernyataan yang berkaitan dengan kedisiplinan dimana responden memberikan nilai 87 dengan sangat baik (SB), ini menggambarkan bahwa ASN wanita telah mentaati kewajiban dengan sangat baik.
6. Pada pernyataan yang berkaitan dengan kedisiplinan dimana responden memberikan nilai 85 dengan kriteria sangat baik (SB), ini menggambarkan ASN wanita mampu menghindari setiap larangan yang telah ditentukan.
7. Pada pernyataan berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dimana responden memberikan nilai 77 dengan kriteria baik (B), ini menggambarkan bahwa ASN wanita mampu bekerjasama dengan baik.
8. Untuk pernyataan yang berkaitan tentang kerjasama dimana responden memberikan nilai 82 dengan kriteria sangat baik (SB), ini menggambarkan bahwa ASN wanita mampu menjalin kerjasama antara atasan dalam unit kerja/ instansi lain.
9. Untuk pernyataan tentang kepemimpinan dimana responden memberikan nilai 75 dengan kriteria baik (B).
10. Pada pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan dimana responden memberikan nilai 75 dengan kriteria baik (B), menggambarkan bahwa ASN wanita mampu memotivasi bawahan dengan baik.

Berdasarkan hasil analisa kinerja ASN wanita di atas menunjukkan jawaban rata-rata (82%) atau masuk dalam kategori sangat baik (SB). Sehingga dapat diartikan bahwa dari keseluruhan ASN wanita yang berjumlah 30 orang mengerti keseluruhan isi UUD PP No.46 tentang SKP Pasal 12 ayat 1.

E. Analisis uji beda kinerja ASN dilihat dari ASN pria dan ASN wanita.

Masalah kinerja ASN merupakan tingkat penilaian kinerja yang berkaitan sangat erat terhadap kinerja ASN pria maupun ASN wanita yang menentukan berkembangnya suatu instansi.

Demikian hanya dengan RSUD Haji Makassar, yang memiliki ASN pria sebanyak 30 orang dan ASN wanita sebanyak 30 orang. Oleh karena itu dalam menilai kinerja antara ASN pria dan ASN wanita diperlukan uji beda kualitas kerja. Kemudian akan disajikan tabel kontingensi kualitas kerja dari ASN pria dan ASN wanita yang dapat di lihat sebagai berikut.

Tabel 10 : Frekuensi kinerja ASN pria dan ASN wanita

| Kinerja | Tingkat frekuensi | Total |
|---------|-------------------|-------|
|---------|-------------------|-------|

| | SB | B | CB | KB | TB | |
|------------|-----|-----|----|----|----|-----|
| ASN Pria | 114 | 122 | 52 | 12 | 0 | 300 |
| ASN Wanita | 121 | 113 | 47 | 19 | 0 | 300 |
| Total | 235 | 235 | 99 | 31 | 0 | 600 |

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 10 maka akan disajikan frekuensi harapan (f_e) dengan rumus sebagai berikut :

$$F_e = \frac{\text{jumlah kolom} \times \text{jumlah baris}}{\text{total}}$$

Tabel 11 : Hasil perhitungan frekuensi yang diharapkan (f_e) kinerja ASN pria dan ASN wanita

| Kinerja | Tingkat frekuensi | | | | | Total |
|------------|-------------------|-------|------|------|----|-------|
| | SB | B | CB | KB | TB | |
| ASN Pria | 117,5 | 117,5 | 49,5 | 15,5 | 0 | 300 |
| ASN Wanita | 117,5 | 117,5 | 49,5 | 15,5 | 0 | 300 |
| Total | 235 | 235 | 99 | 31 | 0 | 600 |

Sumber : Data diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 11 dan 12 akan dilakukan perhitungan uji chi square yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12 : Perhitungan Uji Chi Square

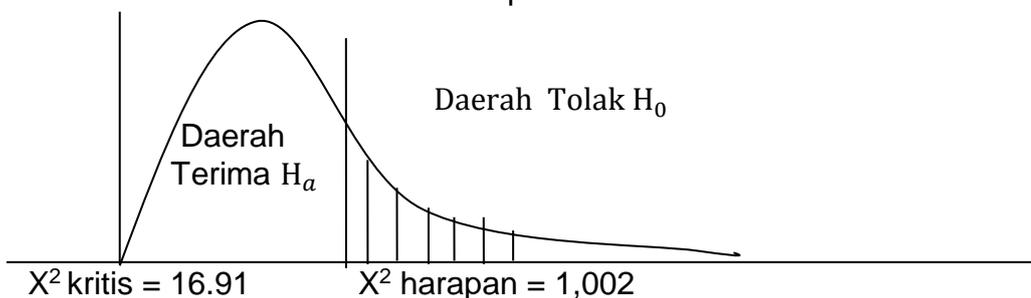
| Fo | Fe | Fo-Fe | $(fo - fe)^2$ | $x^2 = \frac{(fo-fe)^2}{fe}$ |
|------------------|-------|-------|---------------|------------------------------|
| 114 | 117,5 | -3,5 | 12,25 | 0,104 |
| 121 | 117,5 | 3,5 | 12,25 | 0,104 |
| 122 | 117,5 | 4,5 | 20,25 | 0,172 |
| 113 | 117,5 | -4,5 | 20,25 | 0,172 |
| 52 | 49,5 | 2,5 | 6,25 | 0,126 |
| 47 | 49,5 | -2,5 | 6,25 | 0,126 |
| 12 | 15,5 | -3,5 | 12,25 | 0,104 |
| 19 | 15,5 | 3,5 | 12,25 | 0,104 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| x^2 | | | | 1,002 |
| Df | | | | 9 |
| Probability | | | | 0,05 |
| Chi Square Tabel | | | | 16,91 |

Sumber : Data diolah, 2015

Dari hasil uji chi Square maka akan dilakukan uji chi kuadrat, apakah ada perbedaan antara kinerja ASN pria dengan kinerja ASN wanita, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. H_0 : Tidak ada perbedaan antara kinerja ASN pria dan kinerja ASN wanita
 H_a : Ada perbedaan antara kinerja ASN pria dan ASN wanita
2. Menerima daerah kritis taraf nyata yang digunakan adalah 5% dengan derajat bebas :
 $Df = (10-1) \times (2-1)$
 $Df = 9$
3. Keputusan
Oleh karena chi-square hitung $1,002 <$ chi square tabel (16,91) maka dapat digambarkan adanya perbedaan antara kinerja ASN pria dengan kinerja ASN wanita.

Gambar 1. Curva Distribusi Chi-Square.



Sumber diolah 2015

Pembahasan dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perbedaan antara kinerja ASN pria dengan kinerja ASN wanita. Dimana dari hasil analisis kinerja ASN pria dengan skor sebesar 1238 sedangkan analisis kinerja ASN wanita dengan skor sebesar 1236. Sehingga dari hasil pengukuran pertanyaan jawaban responden setelah dihitung maka terlihat bahwa kinerja ASN pria memiliki hasil lebih tinggi dibandingkan dengan hasil kinerja ASN wanita.

Meninjau hasil dari uji beda kinerja ASN pria dengan kinerja ASN wanita dengan menggunakan chi square (chi kuadrat) terlihat bahwa nilai chi square hitung sebesar 1,002 sedangkan dengan tingkat $df = 9$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh chi square tabel sebesar 16.91. Oleh karena itu chi square hitung lebih kecil dari chi square tabel maka dapat dikatakan adanya perbedaan antara kinerja ASN wanita dan kinerja ASN pria dimana kinerja ASN wanita lebih baik dari pada kinerja ASN pria pada RSUD Haji Makassar.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yakni mencari perbandingan kinerja ASN pria dan ASN wanita pada RSUD Haji Dapat disimpulkan bahwa hasil yang diperoleh berdasarkan rekapitulasi hasil kinerja ASN adalah : Kinerja ASN Pria berada pada interval kategori baik dengan nilai 82,53% dengan hasil (68% - 84%) sedangkan kinerja ASN wanita berada pada interval kategori baik dengan nilai 82,4% dengan hasil (68% - 84%) dengan demikian hipotesis diterima. Namun jika melihat

berdasarkan persentase total skor dimana total skor ASN pria sebesar 1238 sedangkan total skor ASN wanita sebesar 1236 maka kinerja ASN pria lebih baik dari pada kinerja ASN wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cetakan ketiga. Jakarta. Balai Pustaka.
- Dessler,Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh Jilid 1. PT intan Sejati Klaten.
- Dharma,Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Dio Martin,Anthony. 2003. *Emotional Quality Managemen*. Jakarta. Penerbit Arga.
- Hasibuan,S.P Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bumi Aksara.
- Julhadi, 2013, perbandingan kualitas kerja karyawan senior dengan karyawan junior terhadap kinerja perusahaan PT. NUTRICIA INDONESIA SEJAHTERA CABANG MAKASSAR, Makassar.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Akademi Manajemen Perusahaan YPKN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* , Bandung. Refika Aditma.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta .
- Mathis, Roberth,dan John He Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Salemba Empat.
- Rivai,Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung. Bumi Aksara.
- Siagian,Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014.*Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sulistiyani,Ambar T,dan Ros . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.