



## **Kesetaraan Gender dalam Dunia Akademik dan Dampaknya terhadap Kinerja Dosen: Studi di Universitas Madako Tolitoli**

**Fiansi<sup>1\*</sup>, Marlina<sup>2</sup>, Walinda Wati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli

### **Informasi Artikel**

\*Corresponding Penulis :  
[fiansi87@gmail.com](mailto:fiansi87@gmail.com)



This is an open access article under the  
CC BY license  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

### **ABSTRACT**

*Improving the quality of human resources (HR) is a top priority in national development, where higher education plays a crucial role in producing quality graduates. In this context, lecturers have a strategic role as the main actors in implementing the Tri Dharma of Higher Education. This study aims to analyze the effect of gender equality on the performance of lecturers at Madako University Tolitoli. With a quantitative approach and survey method, data were collected from 89 lecturers through questionnaires, then analyzed using simple linear regression. The results of the study indicate that gender equality has a significant effect on lecturer performance partially, especially in the aspects of teaching and community service. However, in the field of research it was found that male lecturers showed higher performance than female lecturers, which was largely due to differences in the number and characteristics of individuals. This study confirms that effective implementation of gender equality can be an important supporting factor in achieving optimal and sustainable lecturer performance in a university environment.*

**Keywords:** Gender equality, lecturer performance, higher education, Madako University Tolitoli, Tri Dharma

### **ABSTRAK**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama dalam pembangunan nasional, di mana pendidikan tinggi memegang peran krusial dalam mencetak lulusan berkualitas. Dalam konteks ini, dosen memiliki peran strategis sebagai agen utama pelaksana Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesetaraan gender terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei, data dikumpulkan dari 89 dosen melalui kuesioner, lalu dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial, terutama dalam aspek pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Namun, dalam bidang penelitian, ditemukan bahwa dosen laki-laki menunjukkan performa lebih tinggi dibandingkan perempuan, yang sebagian besar disebabkan oleh perbedaan jumlah serta karakteristik individu. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kesetaraan gender yang efektif dapat menjadi faktor pendukung penting dalam pencapaian kinerja dosen yang optimal dan berkelanjutan di lingkungan perguruan tinggi.

**Kata kunci:** Kesetaraan gender, kinerja dosen, pendidikan tinggi, Universitas Madako Tolitoli, Tri Dharma

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam pembangunan suatu negara, khususnya bagi negara berkembang seperti Indonesia. Salah satu instrumen penting dalam upaya peningkatan mutu SDM adalah pendidikan, yang berperan dalam membentuk individu yang cerdas, terampil, dan berdaya saing. Pendidikan tinggi menjadi pilar utama dalam mencetak lulusan berkualitas, yang tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mampu berinovasi dan berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat secara luas.

Di lingkungan perguruan tinggi, dosen memiliki peran strategis sebagai pendidik profesional dan ilmuwan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 butir 2, dosen bertugas mentransformasikan, mengembangkan, serta menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, kualitas dan

kinerja dosen sangat menentukan keberhasilan institusi pendidikan tinggi dalam melahirkan lulusan yang berkualitas dan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Kinerja dosen, dalam konteks ini, tidak hanya mencerminkan performa individu dalam menjalankan tugas akademik, tetapi juga menjadi indikator kualitas institusi secara keseluruhan. Menurut Mondy (1993), kinerja merupakan hasil kontribusi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya. Dalam praktiknya, berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja dosen, baik dari aspek personal, lingkungan kerja, hingga faktor struktural dan budaya organisasi. Salah satu faktor yang masih sering diabaikan namun penting untuk dikaji adalah aspek gender, yang berkaitan dengan bagaimana peran sosial antara laki-laki dan perempuan dibentuk dan diakui dalam dunia akademik.

Fenomena ketidaksetaraan gender masih kerap terjadi di lingkungan kerja, termasuk di perguruan tinggi. Dosen perempuan, terutama yang telah menikah atau memiliki anak, sering kali diasumsikan memiliki beban ganda yang dapat memengaruhi performa kerja mereka. Pandangan stereotip ini menciptakan ketidakadilan gender berupa marginalisasi, subordinasi, dan beban ganda, sebagaimana dikemukakan oleh Murniati (2004). Padahal, keadilan gender merupakan kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk berperan dan memperoleh hasil yang setara dari peran tersebut. Kesetaraan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Beberapa studi menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara gender dan kinerja. Perempuan dapat memiliki kinerja lebih baik dibandingkan laki-laki dalam konteks tertentu (Green *et al.*: 2009 ; Kotur & Anbazhagan : 2014). Namun, temuan dari Igbaria dan Baroudi (1995) menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja berdasarkan gender. Variasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kesetaraan gender terhadap kinerja masih menjadi isu terbuka yang membutuhkan kajian lebih mendalam, terutama dalam konteks pendidikan tinggi di daerah.

Universitas Madako Tolitoli, sebagai salah satu perguruan tinggi di Sulawesi Tengah, memiliki peran penting dalam pengembangan pendidikan tinggi di wilayah tersebut. Dengan jumlah dosen sebanyak 100 orang dan mahasiswa sekitar 1.550 orang, Universitas ini menjadi representasi penting dalam pengkajian isu-isu kelembagaan, termasuk kesetaraan gender dan kinerja akademik. Di tengah upaya peningkatan kualitas institusi dan akreditasi, penting bagi universitas untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen secara holistik, termasuk perspektif gender sebagai bagian dari pendekatan manajemen SDM yang inklusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kesetaraan gender terhadap kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika hubungan gender dan kinerja di lingkungan akademik, serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan institusional yang mendukung keadilan gender dan peningkatan mutu pendidikan tinggi.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen utama berupa kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang diberikan kepada responden untuk mengungkap persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Universitas Madako Tolitoli yang berjumlah 100 orang, dengan sampel sebanyak 89 dosen. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, dengan teknik analisis berupa regresi linier sederhana, uji t, dan uji korelasi untuk menguji pengaruh dan hubungan antara variabel kesetaraan gender dan kinerja dosen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1  
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	30	43.5	43.5	43.5

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.1 hasil yang ditunjukkan menampilkan jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan total keseluruhan 56.5%. Hal ini mencerminkan bahwa jumlah dosen laki laki di Universitas Madako Tolitoli lebih signifikan, terutama karena pada awal pendaftaran, lebih banyak dosen laki laki yang mendaftar dan kebutuhan akan dosen laki laki sesuai dengan bidang keilmuan yang dibutuhkan juga lebih tinggi.

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan umur, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Data Responden Berdasarkan Umur

		Frequency
Valid	26-29	4
	30-33	14
	34-37	13
	38-41	11
	42-45	17
	46-49	6
	50-53	4
	Total	69

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.2 hasil yang ditunjukkan menampilkan umur responden pada penelitian ini didominasi oleh rentang usia 45 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa banyak dosen yang sudah mengabdikan sejak awal karir mereka, sehingga rentang usia 45 tahun yang mendominasi pada penelitian ini.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan jabatan, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3  
Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dekan	8	13.0	13.0	13.0
	Ketua Prodi	14	20.3	20.3	33.3
	Dosen	46	66.7	66.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.3 hasil yang ditunjukkan menampilkan jabatan responden pada penelitian ini didominasi oleh dosen dengan persentase 66.7%. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa Universitas Madako hanya memiliki 8 fakultas dan 14 program studi, sehingga kebutuhan utama saat pendaftaran adalah untuk mengisi posisi dosen yang lebih banyak.

## 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4  
Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	14	20.3	20.3	20.3
	4-6	24	34.8	34.8	55.1
	7-9	19	27.5	27.5	82.6
	10-12	9	13.0	13.0	95.7
	5	2	2.9	2.9	98.6
	11	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.4 hasil yang ditunjukkan menampilkan hasil rentang lama kerja responden pada penelitian ini didominasi rentang lama bekerja dengan persentase 34.84%. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh banyaknya dosen yang baru saja menyelesaikan studi mereka, yang secara otomatis meningkatkan jumlah responden pada rentang lama kerja tersebut.

### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5  
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S3	6	8.7	8.7	91.3
	S2	63	91.3	91.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.4 hasil yang ditunjukkan menampilkan hasil rentang lama kerja responden pada penelitian ini didominasi rentang lama bekerja dengan persentase 34.84%. Kondisi ini dapat dijelaskan oleh banyaknya dosen yang baru saja menyelesaikan studi mereka, yang secara otomatis meningkatkan jumlah responden pada rentang lama kerja tersebut.

### 1. Distribusi Frekuensi Kesetaraan Gender

Berdasarkan tabel 4.7 distribusi frekuensi kesetaraan gender dengan jawaban sangat setuju menjadi jawaban paling banyak dipilih responden dengan jumlah 36.17. Nilai mean tertinggi dalam indikator terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu Setiap dosen memiliki peluang yang sama dalam mengembangkan karir dengan jumlah 4.62 dan nilai mean terendah dalam indikator terdapat pada pernyataan ke 8 yaitu Tugas yang didapatkan dosen laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan dengan jumlah 4.24 nilai mean jawaban variabel kesetaraan gender diperoleh dengan jumlah 4.39. Maka disimpulkan bahwa meskipun responden umumnya merasa ada kesetaraan peluang dalam mengembangkan karir bagi dosen, ada sedikit ketidaksetujuan atau keraguan mengenai kesetaraan tugas antara dosen laki-laki dan perempuan.

### 2. Distribusi Frekuensi Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 4.8 distribusi frekuensi kinerja dosen dengan jawaban setuju menjadi jawaban paling banyak dipilih responden dengan jumlah 43.59. Nilai mean tertinggi dalam indikator terdapat pada pernyataan ke 1 yaitu Materi yang disampaikan dosen berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dengan jumlah 4.33 dan nilai mean terendah dalam indikator terdapat pada pernyataan ke 10 yaitu Ketepatan waktu pelayanan akademik sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 3.92 nilai mean jawaban variabel kinerja

dosen diperoleh dengan jumlah 4.15, maka disimpulkan bahwa secara keseluruhan, responden merasa puas dengan kinerja dosen, terutama dalam hal kualitas materi yang disampaikan. Namun, ada ruang untuk perbaikan dalam hal ketepatan waktu pelayanan akademik.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan <0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dan jika nilai signifikan >0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Hasil penelitian diperoleh nilai regresi sebagai berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.282	6.831		2.969	.005
	Kesetaraan Gender	.779	.126	.602	6.167	.000

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 20,282 + 0,779x$$

Nilai Y:

$$\begin{aligned} Y &= 20,282 + (0,779 \times 69) \\ &= 20,282 + 53,751 \\ &= 74,033 \end{aligned}$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstanta sebesar 20.282 sedangkan koefisien regresi sebesar 0.779. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel independen (kesetaraan gender) terhadap variabel dependen (kinerja dosen) adalah positif. Nilai signifikan pada tabel diatas yaitu sebesar 0,000 <0,05, maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (kesetaraan gender) terhadap variabel dependen (kinerja dosen).

### Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.282	6.831		2.969	.005
	Kesetaraan Gender	.779	.126	.602	6.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan hasil hipotesis t hitung untuk kesetaraan gender sebesar 6,831 dengan signifikan 0,000. Pengaruh gender terhadap kinerja hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kesetaraan gender melebihi t tabel yang ditentukan (6,831>2,290), dan tingkat signifikansi lebih rendah dari taraf kesalahan yang telah ditetapkan (0,000<0,005) oleh karna itu, dapat simpulkan bahwa variabel kesetaraan geder secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa secara signifikan kesetaraan gender memengaruhi kinerja dosen dapat diterima.

## Uji Korelasi

Tabel 4.11  
Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Kesetaraan Gender	Kinerja
Kesetaraan Gender	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
Kinerja	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil dari uji koefisien korelasi dapat diketahui lebih kecil dari nilai ketentuan probabilitas 0.005 (5%) dapat diartikan memiliki hubungan. Untuk menalar tingkat korelasi antara variabel kesetaraan gender dan kinerja dosen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 <sup>a</sup>	.362	.353	4.709

Sumber: data diolah SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, menunjukkan hasil perhitungan di mana nilai r (korelasi) dalam standar interval koefisien korelasi antara kesetaraan gender dengan kinerja dosen adalah R sebesar 0.602 dalam arti tingkat hubungan kuat dan positif. Kesimpulan diambil berdasarkan pada ketentuan umum suatu penelitian dari Kuncoro (2013:240), nilai koefisien korelasi (r) memiliki kisaran antara -1.00 hingga +1.00. Semakin mendekati angka 1.00, dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat, baik bersifat positif maupun negatif.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10, diperoleh nilai *t* hitung untuk variabel kesetaraan gender sebesar 6,831 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *t* hitung melebihi *t* tabel yang telah ditentukan ( $6,831 > 2,290$ ) dan tingkat signifikansinya lebih rendah dari taraf kesalahan yang ditetapkan ( $0,000 < 0,005$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kesetaraan gender secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kesetaraan gender secara signifikan memengaruhi kinerja dosen dapat diterima.

Namun, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa dosen laki-laki lebih unggul dibandingkan dosen perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh dosen laki-laki lebih banyak dan lebih banyak pula yang telah dipublikasikan dibandingkan dengan dosen perempuan. Hal ini juga dipengaruhi oleh jumlah dosen laki-laki yang lebih banyak di Universitas Madako dibandingkan dengan dosen perempuan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kesetaraan gender berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam bidang penelitian dinyatakan tidak dapat diterima.

Menurut Dwidjowojoto (2018:101), kesetaraan gender adalah kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan dan hak sebagai manusia, menjalankan peran, serta berpartisipasi dalam berbagai bidang seperti politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, dan keamanan negara. Kesetaraan gender tercapai apabila tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan sehingga keduanya memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kendali atas pembangunan, serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan tersebut.

Sementara itu, menurut Robbins (2003), kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, kinerja individu menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu maupun kelompok pegawainya. Penelitian ini menunjukkan bahwa gender memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Perlu disadari bahwa terdapat perbedaan karakteristik, kepribadian, dan cara berpikir antara laki-laki dan perempuan. Bahkan sesama jenis kelamin pun bisa memiliki perbedaan tersebut. Gender berkaitan erat dengan kecenderungan seseorang dalam berperilaku di masyarakat, termasuk dalam konteks kerja dosen yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Gender berperan dalam semua aspek pekerjaan dosen, seperti saat mengajar mahasiswa yang memiliki karakter beragam, serta dalam menghadapi tantangan kondisi lingkungan dan waktu, misalnya mengajar di siang hari yang menuntut strategi tersendiri untuk menjaga semangat belajar mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rianti (2018), yang menunjukkan bahwa gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik peran, kebiasaan, mentalitas, dan emosional yang beragam, yang saling melengkapi dalam menunjang kinerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Aminah *et al.* (2016), Inriani *et al.* (2023), dan Ariandi (2022), yang masing-masing menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya kesetaraan gender dalam upaya meningkatkan kinerja dosen di Universitas Madako Tolitoli. Semakin efektif penerapan kesetaraan gender, maka semakin baik pula kinerja dosen. Penelitian ini tidak menyatakan bahwa tanpa kesetaraan gender kinerja tidak akan tercapai, melainkan menekankan bahwa kesetaraan gender menjadi faktor pendukung penting dalam pencapaian kinerja yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesetaraan gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial. Hal ini memperkuat hipotesis bahwa kesetaraan gender memainkan peran penting dalam menunjang kinerja dosen, khususnya dalam hal pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, serta menekankan pentingnya akses dan partisipasi setara antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek pembangunan, termasuk pendidikan tinggi.

Namun, ketika dikaji lebih dalam pada aspek penelitian dan pengabdian masyarakat, ditemukan bahwa dosen laki-laki menunjukkan performa lebih tinggi dibandingkan dosen perempuan. Hal ini sebagian disebabkan oleh dominasi jumlah dosen laki-laki di Universitas Madako Tolitoli, serta adanya perbedaan karakteristik dan kecenderungan perilaku yang secara tidak langsung memengaruhi kinerja. Meskipun demikian, perbedaan ini bukan berarti kesetaraan gender tidak penting, justru memperkuat bahwa kesetaraan gender yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang saling melengkapi dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan kesetaraan gender yang lebih optimal di lingkungan kampus sangat relevan untuk mendukung kemajuan kinerja dosen di semua lini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfurqon, M. Muhyi, (2023). *Pengaruh Gender, Work-Life Balance Dan Workload Terhadap Kinerja Auditor Dimoderasi Oleh Work From Home*.
- Ariandi & Muhammad Arrafi. (2022). *Pengaruh Tekanan Kerja, Gender, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.TH Indo Plantations*.
- Rianti Fitria Sisna. (2008). *Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas*

*Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan.*

- Inriani, Wahyu Maulid Adha, Magfirah, Irawati (2023). *Manarang: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Gender Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Majene.* 10(2), 90–97.
- Karniawati, Nia. (2013) . *Kinerja Dosen Perempuan : Studi Relasi Gender Di Unikom.*
- Ashari, I. (2014). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Pemuda Semarang.*
- Diana Santy. (2021). *Teori Penelitian Kualitatif.* 34–50.
- Siti Aminah & Sri Suprpti, (2016). *Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang.* 31(1), 39–47.
- Wiladatika & Afrids Tamara. (2018). *Pengaruh Gender Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Hotel Sri Rejeki Kota Blitar ).*
- Asrawan, (2019) *Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyuawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.*
- Ayu Desi Indrawati & Desak Ketut Sintaasih, (2018) *Pengaruh Gender Dan Pemberdayaan Pada Kinerja Pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa. (LPD) Kabupaten Gianyar.*
- Kadek Sumi Yuliana, (2019) *Jurnal Sains, Akutandi Dan Manajemen.* I(1), 180-220
- M. Anang Firmansyah & Budi W. Mahardhika, (2018) *Pengantar Manajemen.*
- Eko Budiyanto, & Mohammad Mockhlas, (2020) *Kinerja Karyawan.*