

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH :
MONICA KARUWANA
1512110366**

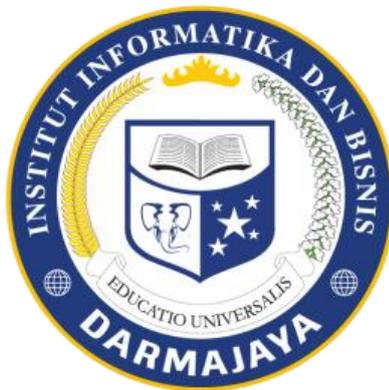
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN
KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen**

**DISUSUN OLEH
MONICA KARUWANA
1512110366**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah hak milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019



MONICA KARUWANA
NPM. 1512110366

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Disusun Oleh

NAMA : MONICA KARUWANA

NPM : 1512110366

JURUSAN : S1 - MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Jurusan **MANAJEMEN IIB Darmajaya**.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Betty Magdalena, S.Pd., M.M
NIK. 12100111

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Aswin, S.E., M.M
NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 Maret 2019 Ruang G.1.5 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**, Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Monica Karuwana**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110366**

Jurusan : **S1-Manajemen**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

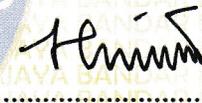
Nama

Status

Tanda tangan

1. **Aswin, S.E., M.M**

Penguji 1



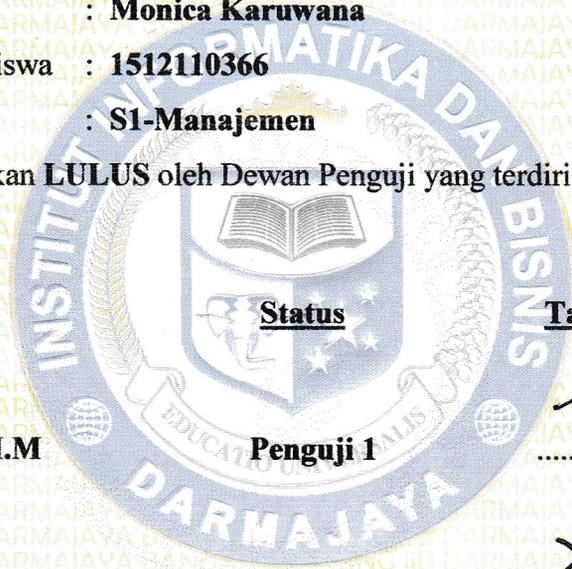
2. **Stefanus Rumangkit, S.E., M.sc** **Penguji 2**



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D
NIK. 14580718



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 21 Oktober 1997 sebagai anak bungsu dari dua bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Thaufik Husin dan Ibu Evi Yanti

Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar Negeri 2 Penengahan Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP AL-AZHAR 3 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2012, dan selanjutnya melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA AL-AZHAR 3 Bandar Lampung dan pada Tahun 2015 penulis terdaftar sebagai mahasiswi jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan kemudahan-NYA. Kupersembahkan karyaku ini untuk orang-orang yang kusayangi dan berarti dalam hidupku.

Kedua orangtua ku Bapak Thaufik Husin dan Ibu Evi Yanti yang tiada hentinya mendoakanku, memberikan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya untuk diriku.

Kakak ku Tavilia Saimona yang sangat aku sayangi.

Sahabat ku Bella Urthamea yang selalu membantu dan menemaniku.

Teman terbaik seperjuangan saat kuliah Asta Fitria, Dewi Ferawati dan Popi Wulandari yang selalu membantu, menemani, mengajari, dan berjuang bersama-sama saat kuliah dari semester awal hingga semester akhir.

Teman seperbimbingan Irma Syinthia dan Shinta Dewi Kemalasari

Pembimbingku Miss Betty Madgalena, S.Pd., M.M yang aku sayangi dan aku hormati.

Teman angkatan 2015 tercinta khususnya jurusan Manajemen.

Almamater IIB Darmajaya yang memberikan banyak ilmu dan pelajaran untuk diriku dalam menggapai cita-cita.

MOTO

*Percayalah bahwa setiap usaha dan kerja kerasmu hari ini tak akan pernah
mengingkari hasil akhir dikemudian hari*

(Anonim)

jangan pernah menunggu. Takkan pernah ada waktu yang tepat

(Napoleon HR)

langit tidak pernah menjelaskan bahwa dirinya tinggi

(Anonim)

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

**Oleh :
Monica Karuwana**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu yang meliputi Usia, Jenis Kelamin, Status Kawin, Masa Kerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode komperatif dengan menggunakan *uji Independent sample t-test*, sebagai alat analisisnya menggunakan SPSS 20 for windows. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 111 pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 53 yang diambil dengan *stratified random sampling* dengan rumus *slovin*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat Perbedaan Kinerja berdasarkan Usia Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, tidak terdapat Perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, tidak terdapat Perbedaan Kinerja berdasarkan Status Kawin Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, tidak terdapat Perbedaan Kinerja berdasarkan Masa Kerja Kinerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Kata Kunci : Kinerja, Karakteristik Individu, Usia, Jenis Kelamin, Status Kawin, Masa Kerja.

ABSTRACT

ANALYSIS OF PERFORMANCE COMPARISON BASED ON INDIVIDUAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES IN THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING OF LAMPUNG PROVINCE

By: Monica Karuwana

This research was conducted at the Department of Regional Development Planning Office of Lampung Province. The Comparison of Performance is based on the Characteristics of Individuals which include Age, Gender, Marital Status, Employee Period of Service of the Regional Development Planning Agency of Lampung Province. The independent sample t-test is an analysis tool using SPSS 20 for Windows. 111 population of the Lampung Province Regional Development Planning Agency with a total sample of 53 taken by stratified random sampling with the Slovin formula. The Regional Development Planning Agency, there is no difference in performance based on employee gender. Lampung Province, there is a no difference in performance based on the work period of the Lampung Province employee performance Regional Development Planning Agency

Keywords: Performance, Characteristics of Individuals, Age, Gender, Marital Status, Working Period.

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PEGAWAI DINAS BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG.**

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di perguruan tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya. Penulis menyadari tentunya dalam penulisan skripsi ini tidak lepas bantuan dan arahan dari semua pihak, dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.T. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
5. Bapak Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., Prof. Selaku Wakil Rektor IV dan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
6. Ibu Aswin, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya dan sebagai Penguji satu dalam Sidang Skripsi.
7. Ibu Betty Magdalena, S.Pd., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.

8. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E., M,sc Selaku penguji dua dalam sidang skripsi.
9. Para dosen dan staf jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
10. Kedua orang tua Bapak Thaufik Husin dan Ibu Evi Yanti beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
11. Para sahabatku rekan – rekan seperjuangan angkatan 2015.
12. Almamaterku IIB Darmajaya.

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis. Adanya kekurangan tersebut tidak menutup kemungkinan timbulnya kritik serta saran dari berbagai pihak dan hal ini memang sangat penulis harapkan sehingga akan lebih memberikan pengetahuan kepada penulis yang lebih jauh dan lebih baik untuk kesempurnaan tulisan di masa mendatang.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

Penulis

Monica Karuwana
NPM. 1512110118

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10

1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja	13
2.1.1 Teori Kinerja.....	13
2.1.2 Pengertian Kinerja	14
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.4 Konsep Kinerja	15
2.1.5 Pengukuran Kinerja	15
2.1.6 Tujuan Kinerja Pegawai.....	16
2.1.7 Indikator Kinerja	16
2.2 Karakteristik Individu.....	18
2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu	18
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu.....	18
2.2.3 Dimensi Karakteristik Individu.....	20
2.2.4 Faktor Karakteristik Individu Berprestasi.....	21
2.2.5 Indikator Karakteristik Individu	21
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.4 Kerangka Pemikiran	25
2.5 Hipotesis	26
2.5.1 Perbandingan Usia terhadap Kinerja	26
2.5.2 Perbandingan Jenis Kelamin terhadap Kinerja	26
2.5.3 Perbandingan Status Kawin terhadap Kinerja	27
2.5.4 Perbandingan Masa Kerja terhadap Kinerja	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Sumber Data	29
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	31
3.5 Variabel Penelitian.....	33
3.6 Definisi Operasional Variabel	33
3.7 Uji Prasyarat Instrumen	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reabilitas	34
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.8.1 Uji Normalitas Sampel.....	35
3.8.2 Uji Kesamaan Varians	35
3.9 Metode Analisis Data	35
3.9.1 Analisis Data Deskripsi	35
3.9.2 Uji Independen Sample T-test	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	37
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	37
4.1.2 Deskripsi variabel penelitian	40
4.2 Hasil dan uji persyaratan instrumen	43
4.2.1 Hasil Uji Validitas	43
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	45

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	46
4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel.....	46
4.3.2 Hasil Uji Kesamaan Varian	46
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis.....	44
4.4.1 Hasil independent sample t-test	47
4.4 Pembahasan	51
4.4.1 Perbandingan Usia terhadap kinerja.....	51
4.4.2 Perbandingan Jenis Kelamin terhadap kinerja.....	51
4.4.3 Perbandingan Status Kawin terhadap kinerja.....	52
4.4.4 Perbandingan Masa Kerja terhadap kinerja.....	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	53
5.2 Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Kreteria Penilaian Sasaran Kerja Pegawai	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	30
Tabel 3.2 Jumlah Keseluruhan Pegawai	31
Tabel 3.3 <i>Stratifaid Random Sampling</i>	32
Tabel 3.4 Devinisi Oprasional Variabel	33
Tabel 3.4 Interpretasi uji Reabilitas	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	39
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Bagian.....	40
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	44
Tabel 4.9 Interpretasi Nilai r Alpha Index Korelasi	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Sampel	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Kesamaan Varian	46
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test</i> Usia	47
Tabel 4.14 Hasil Group Statistics Usia	48
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test</i> Jenis Kelamin	48

Tabel 4.16 Hasil Group Statistics Jenis Kelamin	49
Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test</i> Status Kawin	49
Tabel 4.18 Hasil Group Statistics Status Kawin	50
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Independent Sample t-test</i> Masa Kerja	50
Tabel 4.20 Hasil Group Statistics Masa Kerja	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Uji Karakteristik Responden
Lampiran 3	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja
Lampiran 4	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas Sampel
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja
Lampiran 7	Independent Sampel t-test
Lampiran 8	Dokumentasi Kuesioner
Lampiran 9	Rekap Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Apabila perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dengan baik, tentunya berdampak pada tujuan perusahaan dengan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:77), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Pengetian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan dan juga kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:78), indikator-indikator dalam kinerja meliputi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, tanggung jawab.

Implementasi dari indikator kesetiaan adalah pegawai mampu menjaga dan membela perusahaan dari orang yang tidak bertanggung jawab di dalam lingkungan perusahaan, implementasi dari indikator prestasi kerja adalah pegawai dapat menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaannya, implemtasi dari indikator kejujuran adalah kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik bagi diri sendiri ataupun kepada

bawahannya, implementasi dari indikator kedisiplinan adalah mematuhi peraturan yang terdapat di dalam perusahaan, implementasi dari indikator kreativitas adalah pegawai harus mengembangkan ide serta kreativitas agar terwujudnya inovasi serta kreasi baru di lingkungan kantor, implementasi dari indikator kerjasama adalah kesediaan dalam berpartisipasi sesama pegawai agar ikut serta dan tolong menolong dalam kegiatan kantor, implementasi dari indikator kepemimpinan adalah kemampuan pegawai untuk memimpin dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya sehingga bekerja dengan efektif, implementasi dari indikator kepribadian adalah mempunyai perilaku kesopanan periang yang akan memberikan kesan baik terhadap suasana lingkungan dan kinerja kerja, implementasi dari indikator prakarsa adalah kemampuan berfikir pegawai berdasarkan inisiatif untuk menilai serta membuat keputusan masalah yang dihadapinya, serta implementasi dari indikator tanggung jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan untuk mencapai kinerja.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja perusahaan secara keseluruhan. Pegawai adalah sumber daya yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan maksimal. Perusahaan tentunya akan memikirkan langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang dapat mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk produktif, kreatif, dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja

Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang disingkat (Bappeda) adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perancangan pembangunan daerah yang bergerak di bidang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Kinerja pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung mempunyai kriteria sasaran kerja pegawai, berikut data kriteria penilaian sasaran kerja secara umum di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Sasaran Kerja Pegawai secara umum
Dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

Range	Predikat	Keterangan
91-100	A	Sangat baik
76-90	B	Baik
61-75	C	Cukup
51-60	D	Kurang
< 50	E	Buruk

Sumber: Bagian umum dan Kepegawaian Dinas Badan Perancangan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat kreteria sistem penilaian kinerja pegawai yang berlaku di Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung untuk mengetahui penilaian kinerja pegawai secara rata-rata. Komponen penilaian kinerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung adalah Kedisiplinan, Sikap, Kerjasama, Kejujuran, Inisiatif, Kehadiran, Tanggung Jawab, Ketepatan waktu, dan berikut adalah hasil dari penilaian kinerja pada tahun 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kerja Pegawai secara umum pada tahun 2018
Dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

No	Kriteria	Range	Predikat	Sebutan Kualitas
1	Kedisiplinan	74	C	Cukup
2	Sikap	80	B	Baik
3	Kerjasama	85	B	Baik
4	Kejujuran	85	B	Baik
5	Inisiatif	82	B	Baik
6	Kehadiran	74	C	Cukup
7	Tanggung Jawab	84	B	Baik
8	Ketepatan waktu	70	C	Cukup

Sumber: Bagian umum dan Kepegawaian Dinas Badan Perancangan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Tabel 1.2 dilihat dari penilaian kinerja secara umum pada tahun 2018 masih terdapatnya hasil yang belum memuaskan dari hasil penilaian kinerja Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara oleh salah seorang Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pada tanggal 03 Januari 2019, terdapat masalah lainnya yang berkaitan dalam kinerja pegawai, diantaranya di ruangan kerja sering kosong diwaktu jam kerja, pegawai keluar pada jam kerja dengan alasan yang tidak jelas diluar tugas kantor tanpa meminta izin pada atasan. Bila dilihat lebih dalam mengenai kinerja pegawai, bahwa hal tersebut diatas menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, Kondisi diatas dapat berdampak pada meningkatnya beban kerja staf yang lain, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, dampak pada pegawai yang tidak mematuhi peraturan dalam lingkungan kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pegawai dapat diberikan surat peringatan untuk tidak lagi mengulangi kesalahan dan lebih disiplin dalam bekerja.

Dilihat dari penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan lain-lainnya tetapi dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada penelitian Karakteristik Individu yang meliputi Usia, Jenis Kelamin, Status Kawin, Masa Kerja. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai, Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa Karakteristik Individu memainkan peran penting dalam pelaksanaan kinerja, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Ratih Hurriyati (2005:77), Karakteristik Individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Menurut Ratih Hurriyati (2005:80), Indikator Karakteristik Individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja.

Hubungan antara usia dengan kinerja sangat penting, Kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat hasil kerja biasanya semakin tinggi. Beberapa alasan untuk menjelaskan fenomena ini antara lain, pertama, bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain, kedua, sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita, ketiga, gaya hidup yang sudah mapan, keempat, sumber penghasilan yang relatif terjamin, kelima, adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam perusahaan.

Kebanyakan studi juga menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kinerja dengan usia, sekurangnya sampai umur 60 tahun. kinerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para pegawai yang professional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada pegawai yang non

professional kinerja itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya. Berdasarkan hasil Wawancara oleh Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pegawai di lingkungan kantor memiliki pegawai dengan usia muda lebih banyak sebanyak 56 pegawai dan dinilai kinerja pegawai muda lebih kurang baik dibandingkan pegawai tua karna pegawai muda cenderung kurang banyak pengalaman kerja di bandingkan pegawai yang berusia tua yang memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang lama.

Hubungan Jenis kelamin dengan Kinerja, pegawai pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai namun ada studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Berdasarkan hasil wawancara oleh Kepala Bagian Kepegawaian, pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi di lingkungan Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Faktor jenis kelamin dapat mendorong hasil kinerja yang berbeda di lingkungan Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pegawai berjenis kelamin wanita lebih tekun dalam mematuhi peraturan yang ada terbukti pada tingkat hasil absensi ketika upacara apel pagi di lingkungan kantor pegawai wanita memiliki tingkatan hasil absensi yang baik, sedangkan pegawai laki-laki cenderung banyak yang tidak ikut upacara apel saat pagi dengan berbagai alasan pegawai.

Status perkawinan meningkatkan tanggung jawab sehingga pegawai yang sudah berkeluarga cenderung menilai pekerjaannya lebih penting dan mementingkan pekerjaannya sehingga kinerja terus naik karna mereka mempunyai tuntutan tanggung jawab yang besar. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap

menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah, Berdasarkan hasil wawancara oleh Kepala Bagian Kepegawaian menilai perbedaan status kawin pada lingkungan kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung terlihat dari pegawai yang sudah kawin cenderung lebih rajin dan ulet dalam bekerja disebabkan pegawai yang sudah memiliki keluarga memiliki tanggung jawab atas keluarganya dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Masa kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang memiliki masa kerja lama sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya. masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa nyaman didalam pekerjaan dan nyaman dalam lingkungan kantornya, dan hal ini disebabkan bahwa diantaranya karna telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang akan lebih nyaman oleh pekerjaannya dan Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam persaingan global. Berdasarkan hasil wawancara oleh Kepala Bagian Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pegawai yang memiliki masa kerja lama lebih menguasai pekerjaannya dan lebih lues dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik Individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya pegawai dengan karakteristik yang buruk

akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk itulah peran individu setiap pegawai sangat dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, dan menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan Karakteristik Individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk skripsi dengan judul *“Analisis Perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Usia pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung ?
2. Apakah terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung ?
3. Apakah terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Status Kawin pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung ?
4. Apakah terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Masa Kerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini dilakukan agar peneliti dan pembahasnya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak abstrak dan sesuai dengan harapan peneliti adapun ruang lingkup penelitian adalah mengetahui Analisis Perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

1.3.1 Ruang lingkup Subjek Penelitian

Subjek Penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang Lingkup Objek Penelitian ini adalah Kinerja dan Karakteristik Individu pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat penelitian ini di lingkungan kantor Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dimulai dilaksanakan pada bulan November 2018-Januari 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu yang diambil adalah pegawai atau sumber daya manusia yang dapat diteliti tentang Perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perbedaan Kinerja berdasarkan Usia pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui perbedaan Kinerja berdasarkan Status Kawin pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
4. Untuk mengetahui perbedaan Kinerja berdasarkan Masa Kerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas dalam ruang lingkup sumber daya manusia dan kemampuan ilmu yang berhubungan dengan perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, status kawin, masa kerja.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja kerja.

1.5.3 Bagi Institusi

Penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan bagi pembaca serta menambah pembendaharaan pada perpustakaan IIB DARMAJAYA yang kelak akan berguna untuk mahasiswa/mahasiswi pada penelitian-penelitian yang akan datang.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam penelitian ini, yang di dalamnya terdapat sub bab yaitu Latar Belakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan tentang Analisis Perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat uraian tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk didiadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi kuisioner penelitian, dan data tentang penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Teori Kinerja

Heider dalam As'ad (2013) mengemukakan teori atribusi atau *Expectancy Theory* bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*, yang dirumuskan dengan formula sebagai $P(\text{Performance})$ merupakan fungsi $M(\text{Motivation})$ dan $A(\text{Ability})$ yang dapat ditulis sebagai rumus: $P = f(M \times A)$. Menurut Muchlas dalam Wulandari (2010) menjelaskan bahwa meskipun seseorang mempunyai kemampuan dan kemauan, tapi mungkin saja ada penghalang yang bisa menghambat prestasinya. Jadi seseorang yang menunjukkan kinerja yang tidak baik, maka harus dilihat lingkungan luarnya apakah sudah cukup membantu, seperti apakah memiliki kelengkapan peralatan dan bahan, kondisi kerja yang *favorable*, teman kerja yang membantu, peraturan yang mendukung dan prosedur kerja dengan alokasi waktu yang cukup. Jika semua tidak ada maka jangan diharapkan muncul suatu prestasi kerja yang minimal sekalipun.

Gibson membuat teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Pertama adalah variabel individu yang dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu, sedangkan variabel demografi mempunyai efek tidak langsung pada praktik dan kinerja individu. Kedua adalah variabel psikologi, terdiri dari sub variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografi. Variabel ke-3 adalah organisasi yang berefek tidak langsung terhadap perilaku dan kinerja individu, variabelnya dikelompokkan dalam sub variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:77) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2012) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wirawan dalam ishaq (2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dari definisi diatas kinerja dapat diartikan sesuatu yang telah dihasilkan dalam melakukan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dengan tanggung jawab dan dalam waktu tertentu. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Koopmans, *et al.* (2014), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja tugas.

Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual.

Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pekerja baru.

3. Perilaku kerja tidak produktif.

Perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

2.1.4. Konsep Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009:124), menerangkan bahwa konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan paradigma dari konsep produktivitas. Pada dasarnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Terkait dengan konsep kinerja, Rummier dalam Sudarmanto (2009:129) mengemukakan terdapat tiga tingkatan (level) kinerja, yaitu:

1. Kinerja Organisasi;

Merupakan pencapaian hasil pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi.

2. Kinerja Pegawai;

Merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada tingkatan (level) proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

3. Kinerja Individu atau Pekerjaan;

Merupakan pencapaian atau pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja menurut Menurut Kreitner dan Kinicki (2015), pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan yang terpenuhi

2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang yang memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang harus perlu prioritas perhatian.

2.1.6. Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) adalah:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.1.7. Indikator Kinerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:78) indikator-indikator dalam Kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja
Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran
Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya,memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain ataubawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Tanggung jawab.

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.2 Karakteristik Individu

2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki potensi dan kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Sehingga membuat manusia memiliki perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan yang dimiliki merupakan suatu karakteristik bagi tiap manusia.

Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2013:77) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut James (2014), Karakteristik Individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Menurut Jex (2012) dalam Hassan et al. (2011), secara singkat Karakteristik Individu adalah ciri khusus seseorang, Manusia mempunyai Karakteristik Individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu dapat dibagi menjadi dua macam yaitu:

1. Pengaruh faktor keturunan dan lingkungan

A. Karakteristik bawaan (heredity)

Karakteristik bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut biologis maupun faktor sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan berlangsung sepanjang hidup, diturunkan dari satu generasi ke generasi lain.

B. Karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

2. Pengaruh faktor kognitif, afektif, psikomotor dan campuran

A. Pengaruh faktor kognitif

Aspek kognitif (penalaran) secara garis besar dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Mengetahui, yaitu mengenali kembali hal-hal yang umum dan khas, metode dan proses, pola, struktur dan perangkat.
2. Mengerti yaitu memahami
3. Mengaplikasikan, yaitu kemampuan menggunakan abstraksi di dalam situasi konkret
4. Menganalisis, yaitu menjabarkan hal-hal umum ke hal khusus sehingga jelas gagasan yang ada di dalamnya, dan mengetahui hubungan antara gagasan tersebut.
5. Mensistesisikan, yaitu kemampuan untuk menyatukan unsur-unsur sehingga membentuk suatu keseluruhan yang utuh
6. Mengevaluasi, yaitu kemampuan untuk menetapkan nilai dari suatu bahan dan metode komunikasi untuk tujuan tertentu

B. Pengaruh faktor afektif

1. Menerima atau memperhatikan ialah kepekaan terhadap kehadiran gejala dan rangsangan tertentu
2. Merespon ialah mereaksi rangsangan atau gejala tertentu
3. Menghargai, berikut pengertian bahwa gejala atau tingkah laku mempunyai harga atau nilai.
4. Mengorganisasikan nilai ialah mengatur nilai-nilai atau system nilai dan menetapkan berlakunya nilai yang dominan

5. Mewatak yaitu kondisi dimana nilai-nilai dari system yang telah diyakini benar-benar merasuk di dalam pribadi seseorang.

C. Pengaruh faktor psikomotor

1. Mengindera, yaitu kegiatan yang dilakukan oleh alat-alat indera
2. Menyiagakan diri adalah mengatur kesiapan diri sebelum melakukan sesuatu agar tujuannya tercapai
3. Bertindak secara terpimpin adalah melakukan suatu tindakan dengan mengikuti prosedur tertentu
4. Bertindak secara mekanik adalah bertindak mengikuti prosedur yang baku
5. Bertindak secara kompleks adalah bertindak secara teknologi yang didukung oleh kompetensi

Dari uraian ketiga faktor tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perbedaan individu baik secara terpisah maupun campuran

2.2.3 Diemensi Karakteristik individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya.

Menurut Gibson dkk (2011:52) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana dkk (2012:31) karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.2.4. Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu berprestasi

Menurut Mathis ada empat Karakteristik Individu yang mempengaruhi seseorang berprestasi, meliputi sebagai berikut :

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang sesuai dengan minat dan keinginan yang mereka ingin.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, Faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan, dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam karagori.

2.2.5. Indikator karakteristik individu

Menurut Ratih Hurriyati (2013:78), yang termasuk indikator karakter individu yaitu :

1. Usia

Pada pegawai yang berumur tua juga dianggap lebih lues dengan lingkungan pekerjaannya, teman-teman sebaya dalam lingkungan pekerjaannya dan sudah memiliki banyak pengalaman dan senioritas di bandingkan pegawai yang berusia muda. Pegawai yang lebih tua kecil

kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Hubungan kinerja dengan usia sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja pegawai yang lebih tua cenderung lebih baik dikarenakan mereka sudah memiliki pengalaman kerja yang tinggi dan merasa lebih nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.

2. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi dari pada pria wanita lebih. Hubungan Kinerja dengan jenis kelamin juga dipercayai wanita lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya dan mempunyai kemahiran yang tinggi dalam bekerja.

3. Status kawin

Status kawin adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan YME. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Hubungan Kinerja dengan status kawin dipercayai pegawai yang memiliki status kawin sudah menikah memiliki tanggung jawab yang besar sehingga mereka mempunyai beban untuk menghidupi kerluarga dan lebih memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya untuk lebih baik.

4. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua. Hubungan Kinerja dengan Masa kerja pegawai yang tergolong masa kerja lama cenderung lebih menguasai pekerjaan dari pada pegawai baru lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

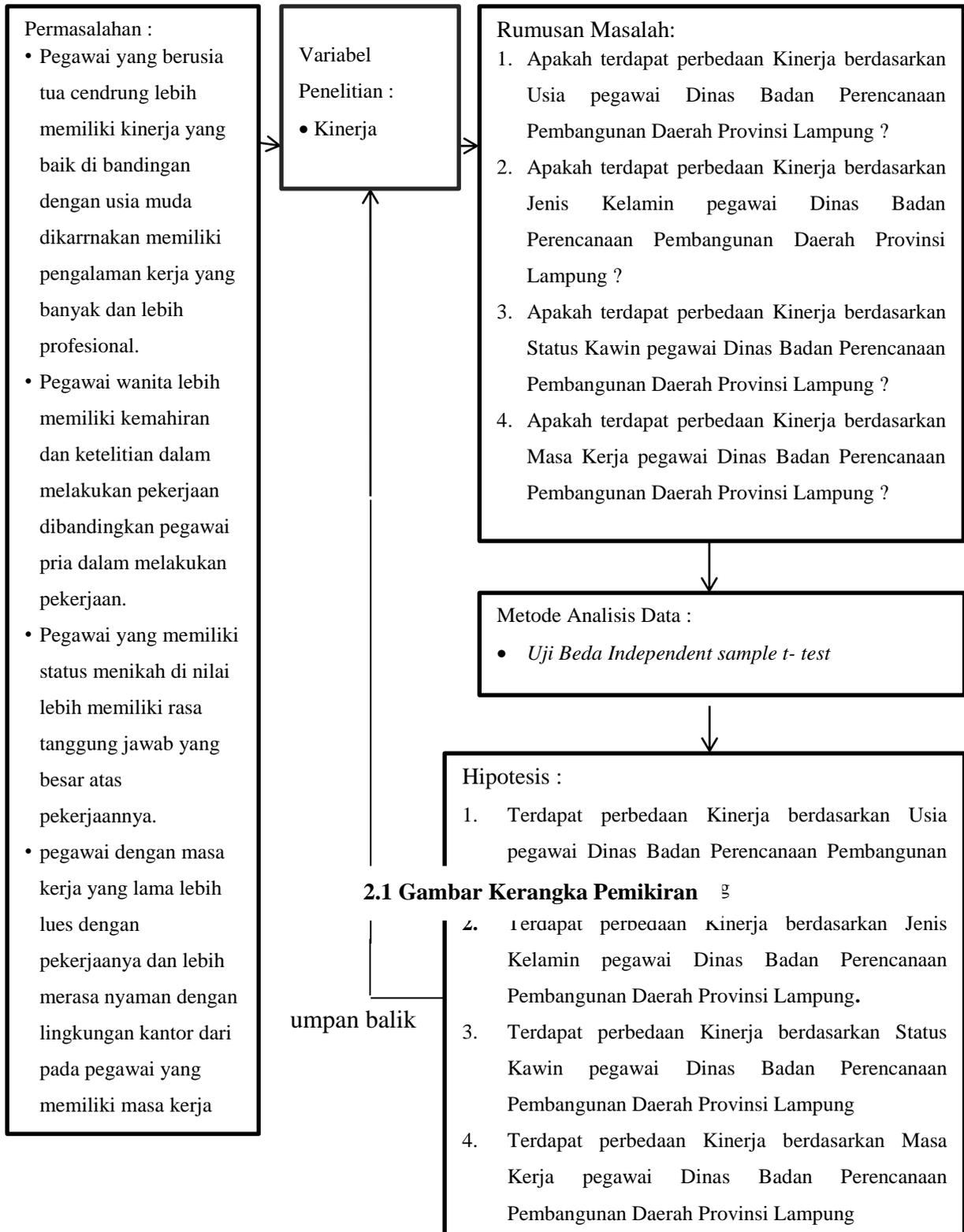
2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Erli Elia Kastut (2017)	Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia, Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan antara Gender, Usia, dan Masa Kerjaterhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro)
2.	Franzeska Ardiyati (2013)	Perbedaan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pada PT. HYYup Sung	Kuantitatif	Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh tidak ada perbedaan kinerja kerja antara karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah
3.	Justriana Br. Singarimb (2011)	Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Jenis Kelamin PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Belmera Medan	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t test bahwa Kinerja karyawan laki-laki memiliki kinerja yang tinggi sedangkan kinerja karyawan perempuan tergolong rendah
4.	Sapariah (2013)	Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT. Mulia Bhakti Kahuripan	Kuantitatif	Hal ini menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Shafira, Anita Listiara (2017)	Perbedaan kinerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia Dan Masa Kerja pada PT.X	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja berdasarkan usia. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017:44), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

2.5.1 Perbandingan Usia terhadap Kinerja

Usia dengan kinerja sangat penting, Kecenderungan yang semakin terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia pegawai, tingkat hasil kerja biasanya semakin tinggi. Beberapa alasan untuk menjelaskan fenomena ini antara lain, pertama, bagi pegawai yang sudah agak lanjut usia makin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain, kedua, sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita, ketiga, gaya hidup yang sudah mapan, keempat, sumber penghasilan yang relatif terjamin, kelima, adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam perusahaan.. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Erli Elia Kastut (2017) Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gender, Usia, dan Masa Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 : Terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Usia pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

2.5.2 Perbandingan Jenis Kelamin terhadap Kinerja

Jenis kelamin dengan Kinerja, pegawai pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan pegawai namun ada studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Sapariah (2013) Hal ini menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H2 : Terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin pegawai Dinas
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

2.5.3 Perbandingan Status Kawin terhadap Kinerja

Status perkawinan meningkatkan tanggung jawab sehingga pegawai yang sudah berkeluarga cenderung menilai pekerjaannya lebih penting dan mementingkan pekerjaannya sehingga kinerja terus naik karna mereka mempunyai tuntutan tanggung jawab yang besar. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Franzeska Ardiyati 2013 Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H3 : Terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Status Kawin pegawai Dinas
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

2.5.4 Perbandingan Masa Kerja terhadap Kinerja

Masa kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, pegawai yang memiliki masa kerja lama sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya. masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang pegawai lebih merasa nyaman didalam pekerjaan dan nyaman dalam lingkungan kantornya, dan hal ini disebabkan bahwa diantaranya karna telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seseorang akan lebih nyaman oleh pekerjaannya dan Kinerja yang dihasilkan pegawai sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam persaingan global.. Hal ini

didukung oleh penelitian terdahulu Shafira, Anita Listiara 2017. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja. Dari uraian diatas dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

H4 : Terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Masa Kerja pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk tujuan tertentu. Peneliti ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018:128), jenis penelitian kuantitatif dapat adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan bilangan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode Komperatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Data Primer Menurut Anwar Sanusi (2017:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer yang digunakan adalah data dari hasil wawancara dengan Kepala bagian Umum dan Kepegawaian serta Jawaban Kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Dinas Badan Perancangan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan keadaan yang ada didalam perusahaan. Menurut Sugiyono (2013:27), metode pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengupulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang

menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan dengan menyebarkan Kuesioner Menurut Anwar Sanusi (2017:109), kuisisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Adapun skala kuesioner penelitian ini yang digunakan adalah Likert. Menurut Anwar Sanusi (2017:59), Skala Likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anwar Sanusi (2017:87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Maka populasi dalam penelitian sebanyak 111 keseluruhan pegawai Dinas Badan Perencanaan Provinsi Lampung.

Tabel 3.2
Jumlah Keseluruhan Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan
Daerah Provinsi Lampung

No	BIDANG	JUMLAH
1	Bidang Sekertariat	28
2	Bidang Perekonomian	20
3	Bidang Perencanaan Pemerintah dan Pembangunan Manusia	20
4	Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	19
5	Bidang Perncanaan Makro dan Evaluasi	22
6	Bidang Fungsional Perencanaan Madya	2
	Keseluruhan Pegawai	111

Sumber: Bagian umum dan Kepegawaian Dinas Badan Perancangan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Menurut Anwar Sanusi (2017:91), *stratified random sampling* digunakan jika peneliti berhadapan dengan variabel yang heterogen, kerangka sampling dapat disusun secara lengkap, dan tersedia cukup biaya. Adapun sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin, dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karna kesalahan pengabilan sampel yang masih dapat ditolelir dan diinginkan, misal 10%

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{111}{1 + 111 (0,01)}$$

$$n = \frac{111}{1 + 1,11}$$

$$n = \frac{111}{2,11} = 53$$

Tabel 3.3

Stratified Random Sampling

No	BIDANG	JUMLAH	PERHITUNGN
1	Bidang Sekertariat	28	(28/111)53= 13
2	Bidang Perekonomian	20	(20/111)53= 10
3	Bidang Perencanaan Pemerintah dan Pembangunan Manusia	20	(20/111)53= 10
4	Bidang Perencanaan Infrastruktur dan Pengembangan Wilayah	19	(19/111)53= 9
5	Bidang Percanaan Makro dan Evaluasi	22	(22/111)53= 10
6	Bidang Fungsional Perencana Madya	2	(2/111)53= 1
	Keseluruhan Pegawai	111	53

Berdasarkan tabel 3.3 tehnik pengambilan sampel dengan metode *Stratified Random Sampling*, dari jumlah Populasi sebanyak 111 diperoleh sampel sebanyak 53 orang pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung setelah menggunakan tehnik pengambilan sampel *Startified random sampling* untuk mengetahui sampel yang bisa mewakili dari jumlah hasil populasi digunakan metode tehnik pengambilan sampel *simple random sampling*, Menurut Suliyanto (2018:211) *simpel random sampling* merupakan

teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi untuk dijadikan sampel dengan cara yang simpel, dengan menggunakan undian untuk menetapkan ukuran sampel yang diambil, kemudian semua anggota populasi diberikan nomor urut dan secara acak dipilih (diundi) sesuai dengan banyaknya sampel yang dibutuhkan.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Suliyanto (2018:126), variabel penelitian adalah suatu yang dikarakteristikan atau nilainya berubah-ubah, berbeda-beda, atau bermacam-macam. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Kinerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.4

Deviniisi Oprasional Variabel

Variabel	Deviniisi Konsep	Deviniisi Oprasional	Indikator	Skala Ukur
Kinerja (Y)	Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013: 95) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Tanggung jawab 	Interval

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018:223) validitas instrumen adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang melakukan fungsi ukurannya. ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dari skor total. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Kriteria uji validitas instrument adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada α sebesar 0,05 (5%)

1. Bila Sig < Alpha (0,05) maka instrumen valid
Bila Sig > Alpha (0,05) maka instrumen tidak valid
2. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS
3. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel pada α 5%

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Suliyanto (2018:254) Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach'sAlpha*. menggunakan computer program *SPSS for windows*.

Tabel 3.5

Tabel interpretasi uji reabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Menurut Sugiyono (2012:124) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka ke normalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika $\text{Sig} > 0,05$.

3.8.2 Uji Kesamaan Varian

Sebelum dilakukan uji t (*independent t test*) dilakukan uji kesamaan varian dengan F test (*Leavene's test*), uji ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah varian dari kedua kelompok ini sama atau tidak, Artinya jika varian sama (*Equal Variances Assumed*), dan jika varians beda maka penggunaan (*Equal Variances Not Assumed*) diasumsikan varian berbeda.

Ketentuan :

Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

3.9 Metode Analisis Data

Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan Software SPSS. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *uji independent samples t-test*, yang mana uji beda untuk mengetahui perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu yang meliputi Usia, Jenis kelamin, Status kawin, Masa kerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi.

3.9.2 Uji Independent Samples T-Test

Menurut Suliyanto (2018), *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. Misalnya dalam penelitian ini membandingkan antara Kinerja pegawai berdasarkan Karakteristik Individu yang meliputi usia, jenis kelamin, status kawin, masa kerja. Cara analisis data menggunakan Program SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05.

Kriteria Pengujian :

Ho: tidak dapat ditolak jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$

Ha: tidak dapat diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig \leq 0,05$

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung berjumlah 53 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	41,5
2	Perempuan	31	58,5
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan data jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	25-31	13	24,5
2	31-40	8	15,1
3	41-49	14	26,4
4	50-58	18	34,0
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 50-58 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang berusia 50-58 tahun sebanyak 18 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	2	3,8
2	Diploma	11	20,8
3	S1	36	67,9
4	S2	4	7,5
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan diketahui tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi pendidikannya S1 sebanyak 36 orang.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0-5 tahun	17	32,1
2	6-11 tahun	7	13,2
3	12-17 tahun	15	26,3
4	18-23 tahun	14	26,4
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui lama kerja 0-5 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya selama 0-5 tahun sebanyak 17 orang.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Kawin	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	34	64,2
2	Belum Menikah	19	35,8
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik berdasarkan lama kerja diketahui status menikah menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang status menikah sebanyak 34 orang.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

No	Bagian	Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sekretariat	13	24,5
2	Perekonomian	10	18,9
3	Perencanaan dan Pembangunan	10	18,9
4	Infrastruktur	9	16,9
5	Perencanaan Makro	10	18,9
6	Fungsional	1	1,9
Total		53	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 karakteristik berdasarkan bagian diketahui bagian sekretariat menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung didominasi oleh pegawai yang bagian sekretariat sebanyak 13 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung yang berjumlah sebanyak 53 orang responden hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
**Hasil Jawaban Responden dari Kinerja pegawai Dinas Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Provinsi Lampung**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kesetiaan terhadap kantor merupakan hal yang penting	18	34.0	19	35.8	14	26.4	2	3.8	0	0

2	Selalu ada sedia kapanpun saat dibutuhkan kantor	14	26.4	21	39.6	16	30.2	2	3.8	0	0
3	Alasan tetap bertahan karna kesetiaan dan pengabdian pada kantor	17	32.1	23	43.4	12	22.6	1	1.9	0	0
4	Mempunyai kesempatan kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi	10	18.9	22	41.5	20	37.7	0	0	1	1.9
5	Prestasi kerja pegawai akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan karir pegawai	18	34.0	18	34.0	15	28.3	2	3.8	0	0
6	Setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	7	13.2	15	28.3	25	47.2	4	7.5	2	3.8
7	Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan.	5	9.4	15	28.3	25	47.2	7	13.2	1	1.9
8	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	3	5.7	15	28.3	26	49.1	7	13.2	2	3.8
9	Tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	8	15.1	20	37.7	19	35.8	6	11.3	0	0
10	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	5	9.4	21	39.6	17	32.1	10	18.9	0	0
11	Taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh kantor	6	11.3	18	34.0	25	47.2	4	7.5	0	0
12	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	14	26.4	21	39.6	16	30.2	2	3.8	0	0
13	Meliliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang di lakukan sekarang	14	26.4	24	45.3	14	26.4	1	1.9	0	0
14	Keragaman keterampilan atau kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan	14	26.4	24	45.3	13	26.4	1	1.9	1	1.9
15	Kreativitas yang dimiliki pegawai membantu peningkatan kinerja kantor	13	24.5	20	37.7	19	35.8	0	0	1	1.9
16	Kerjasama dengan teman	19	35.8	18	34.0	13	24.5	3	5.7	0	0

	kerja dalam menyelesaikan pekerjaan										
17	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	6	11.3	17	32.1	22	41.5	6	11.3	2	3.8
18	Selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai baik atasan ataupun kantor	8	15.1	19	35.8	18	34.0	7	13.2	1	1.9
19	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan pegawai mengalami kesulitan	4	7.5	14	26.4	25	47.2	8	15.1	2	3.8
20	Atasan selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor	3	5.7	19	35.8	24	45.3	6	11.3	1	1.9
21	Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik	3	5.7	13	24.5	29	54.7	6	11.3	2	3.8
22	Mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan kantor.	6	11.3	16	30.2	23	43.4	8	15.1	0	0
23	Berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja	6	11.3	14	26.4	28	52.8	5	9.4	0	0
24	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	5	9.4	20	37.7	24	45.3	3	5.7	1	1.9
25	Selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu	7	13.2	13	24.5	27	50.9	4	7.5	2	3.8
26	Sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik	6	11.3	14	26.4	23	43.4	10	18.9	0	0
27	Senantiasa memiliki ide atau inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugas kantor	11	20.8	21	39.6	18	34.0	3	5.7	0	0
28	Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	7	13.2	17	32.1	20	37.7	7	13.2	2	3.8

29	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain	10	18.9	16	30.2	21	39.6	4	7.5	2	3.8
30	Memiliki rasa tanggung jawab bila hasil pemeriksaannya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.	8	15.1	20	37.7	19	35.8	6	11.3	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 53 responden Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung pernyataan 16 mengenai “Kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 35,8%. Sedangkan pernyataan 8, 20 dan 21 mengenai “Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja, Atasan selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor dan Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu tidak ada seorangpun yang menjawab 3 atau 5,7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Dinas Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Butir Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 2	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 13	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 14	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 15	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 17	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 19	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 20	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 21	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 22	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 23	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 24	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 25	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 26	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 27	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 28	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 29	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Pernyataan 30	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel kinerja sebanyak 30 pernyataan diperoleh hasil yaitu nilai sig lebih kecil dari alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2011, 184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	0,952	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sebesar 0,952 dengan nilai reliabilitas sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas Sampel

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kreteria Uji	Keterangan
Kinerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung	0,717	0,05	$0,717 > 0,05$	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.11 Uji Normalitas Sampel diperoleh signifikansi sebesar $0.717 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data kelompok berdistribusi Normal.

4.3.2 Hasil Uji Kesamaan Varian

Penelitian menguji apakah terdapat populasi varian yang sama atau populasi varian yang tidak sama di antara jenis kelamin, usia, status dan masa kerja karyawan Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

Tabel 4.12
Hasil Uji Kesamaan Varian

		Levene`S Test For Equality Of Variances	
		F	Sig
Usia	<i>Equal variances assumed</i>	1,721	0,195
Jenis Kelamin	<i>Equal variances assumed</i>	0,063	0,804
Status	<i>Equal variances assumed</i>	1,943	0,169
Masa Kerja	<i>Equal variances assumed</i>	2,409	0,127

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

Dari hasil perhitungan tabel hasil uji varian sama nilai sig sebesar (0,195, 0,804, 0,169, dan 0,127). Artinya, karena nilai signifikansi (0,195, 0,804, 0,169, dan 0,127 > alpha 0,05) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga semua populasi adalah sama (*equality of variances*). Setelah terbukti bahwa varian populasi adalah sama.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Independent Sample T-test berdasarkan Usia.

Tabel 4.13

Hasil uji independent sample t-tet berdasarkan Usia

		Sig (2 tailed)
Usia	<i>Equal variances assumed</i>	0,922

Sumber : Data diolah, 2019

1. Hipotesis:
 - H_0 : Tidak Terdapat perbedaan Usia terhadap Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
 - H_{a1} : Terdapat perbedaan usia terhadap kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Kriteria Pengambilan Keputusan:
 - Apabila sig>0,05 maka H_0 diterima
 - Apabila sig<0,05 maka H_0 ditolak
3. Dari tabel *independent sample t-test* nilai propabilitas (sig) 0,922>0,05. Maka H_0 diterima berarti tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Usia Pegawai dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

Tabel 4.14
Hasil Group Statistics Usia

	Usia	N	Mean	Std.Deviation
Kinerja	23-40 TAHUN	21	107.05	11.561
	41-58 TAHUN	32	107.44	15.575

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa Kinerja Pegawai 23-40 Tahun nilai mean sebesar 107,05 dan kinerja usia 41-58 Tahun sebesar 107,44. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata pegawai usia 41-58 Tahun lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata Usia 23-40 Tahun.

4.4.2 Hasil Independent Sample T-test berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.15

Hasil uji independent sample t-tet berdasarkan Jenis Kelamin

		Sig (2 tailed)
Jenis Kelamin	<i>Equal variances assumed</i>	0,429

Sumber : Data diolah, 2019

- Hipotesis:
 - H₀ : Tidak Terdapat perbedaan Jenis Kelamin terhadap Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
 - Ha₁: Terdapat perbedaan Jenis Kelamin terhadap kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
- Kriteria Pengambilan Keputusan:
 - Apabila sig>0,05 maka Ho diterima
 - Apabila sig<0,05 maka Ho ditolak
- Dari tabel *independent sample t-test* nilai propabilitas (sig) 0,429>0,05. Maka Ho diterima berarti tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

Tabel 4.16
Hasil Group Statistics Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std.Deviation
Kinerja	Laiki-laki	22	105.45	14.497
	Perempuan	31	108.58	13.730

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa Kinerja Pegawai laki-laki nilai mean sebesar 105,45 dan kinerja usia Perempuan sebesar 108,58. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata pegawai perempuan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata pegawai laki-laki.

4.4.3 Hasil Independent Sample T-test berdasarkan Status Kawin

Tabel 4.17

Hasil uji independent sample t-tet berdasarkan Status Kawin

		Sig (2 tailed)
Status	<i>Equal variances assumed</i>	0,403
Kawin		

Sumber : Data diolah, 2019

- Hipotesis:
 - H_0 : Tidak Terdapat perbedaan Status Kawin terhadap Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
 - H_{a1} : Terdapat perbedaan Status Kawin terhadap kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
- Kriteria Pengambilan Keputusan:
 - Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
 - Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
- Dari tabel *independent sample t-test* nilai propabilitas (sig) $0,403 > 0,05$. Maka H_0 diterima berarti tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Status Kawin Pegawai dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

Tabel 4.18
Hasil Group Statistics Status Kawin

	Status Kawin	N	Mean	Std.Deviation
Kinerja	Menikah	34	108.50	14.971
	belum menikah	19	105.11	12.151

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa Kinerja Pegawai berstatus menikah nilai mean sebesar 108,50 dan kinerja pegawai berstatus belum menikah sebesar 105,11. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata pegawai berstatus menikah lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata pegawai berstatus belum menikah.

4.4.4 Hasil Independent Sample T-test berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.19

Hasil uji independent sample t-tet berdasarkan Masa Kerja

		Sig (2 tailed)
Masa Kerja	<i>Equal variances assumed</i>	0,616

Sumber : Data diolah, 2019

1. Hipotesis:
 - H_0 : Tidak Terdapat perbedaan Masa Kerja terhadap Kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
 - H_{a1} : Terdapat perbedaan Masa Kerja terhadap kinerja Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Kriteria Pengambilan Keputusan:
 - Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
 - Apabila $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
3. Dari tabel *independent sample t-test* nilai propabilitas (sig) $0,616 > 0,05$. Maka H_0 diterima berarti tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Masa Kerja Pegawai dinas Badan Perencanaan Pembangunan daerah Provinsi Lampung

Tabel 4.20
Hasil Group Statistics Masa Kerja

	Masa Kerja	N	Mean	Std.Deviation
Kinerja	0-11 tahun	24	106.21	11.425
	12-23 tahun	29	108.17	15.971

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa Kinerja Pegawai Masa Kerja 0-11 tahun nilai mean sebesar 106,21 dan kinerja pegawai Masa Kerja 12-23 tahun sebesar 108,17. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata pegawai Masa Kerja 12-23 tahun lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata pegawai Masa Kerja 0-11 tahun.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Perbandingan Usia terhadap Kinerja

Pada pegawai yang berumur tua juga dianggap lebih lues dengan lingkungan pekerjaannya, teman-teman sebaya dalam lingkungan pekerjaannya dan sudah memiliki banyak pengalaman dan senioritas di bandingkan pegawai yang berusia muda. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Erli Elia Kastut 2017 Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gender, Usia, dan Masa Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro). Karena berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa kinerja dari usia 23-40 tahun sebesar 107,05 dan rata- rata kinerja dari usia 41- 58 tahun sebesar 107,44.

4.4.2 Perbandingan Jenis Kelamin terhadap Kinerja

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Justriana Br.Singarimb 2011 Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t test bahwa kinerja karyawan laki-laki memiliki kinerja yang tinggi sedangkan kinerja

karyawan perempuan tergolong rendah. Karena berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa kinerja rata-rata kinerja dari jenis kelamin laki-laki sebesar 105,45 begitupun juga kinerja rata-rata kinerja dari jenis kelamin perempuan sebesar 108,58.

4.4.3 Perbandingan Status Kawin terhadap Kinerja

Status kawin adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Franzeska Ardiyati 2013. Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang sudah menikah dan karyawan yang belum menikah. Karena berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa kinerja rata-rata kinerja dari status menikah sebesar 108,50 masuk kedalam kategori kinerja. Begitupun juga kinerja rata-rata kinerja dari status belum menikah sebesar 105,11.

4.4.4 Perbandingan Masa kerja terhadap Kinerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Shafira, Anita Listiara 2017. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan masa kerja. Karena berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa kinerja rata-rata kinerja dari masa kerja 0-11 tahun sebesar 106,21. Begitupun juga kinerja rata-rata kinerja dari masa kerja 12-23 tahun sebesar 108,17.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan perhitungan secara T-test dapat disimpulkan, mengenai perbandingan Kinerja berdasarkan Karakteristik Individu yang meliputi Usia, Jenis Kelamin, Status Kawin, Masa Kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Usia Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
2. Tidak terdapat perbedaan Kinerja berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
3. Tidak terdapat perbandingan Kinerja berdasarkan Status Kawin Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.
4. Tidak terdapat perbandingan Kinerja berdasarkan Masa Kerja Pegawai Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil perhitungan dan Simpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung sebagai berikut:

1. Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung diharapkan usia tua dapat membagi pengalaman kerja kepada pegawai yang lebih muda sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung diharapkan dapat bersikap adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab terhadap pegawai jenis kelamin pria dan wanita sehingga tidak terdapat persaingan di lingkungan kerja.

3. Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung Diharapkan dapat tidak melihat status kawin pegawai sebagai kriteria calon pegawai agar pegawai yang memiliki ststus kawin atau belum kawin tetap memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja.
4. Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk pengembangan karir atau naik jabatan bagi pegawai yang berprestasi baik dalam golongan masa kerja baru atau masa kerja sudah lama sehingga bersikap adil untuk pegawai yang berprestasi agar hasil kerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyanti, Frensezka (2013) Perbedaan Kinerja pada Karyawan sudah menikah dan belum menikah”Universitas Sanatadarma Yogyakarta”. Vol.1 No.4 Jurnal EMBA
- Br.Justriana Singarimbun (2011) Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Perbedaan Karakteristik Individu Jenis Kelamin. Politeknik Bisnis Indonesia Vol.5 JURNAL Magister POLITEKNIK BISNIS INDONESIA
- Dwi, Indar Gaffar (2017) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA MAKASAR Vol.01, Jurnal Riset edisi XVI.
- Erlia, Erli Lasut (2017) Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia, dan Masa Kerja Pada Dinas Pendidikan Sitiro, Universitas Samratulagi. Vol05 N02 Jurnal EMBA.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hurryanti, Ratih (2005) Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, Penerbit CV.ALFABETA Bandung
- Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Auditor. Vol03 Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2010) Psikologi Perusahaan, Bandung: Trigenda Karya.
- Peoni, H. (2014), Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). JURNAL ADMINISTRASI BISNIS Vol02 JURNAL EMBA.
- Priyastama, Romie (2017) Buku Sakti Kuasai SPSS, Penerbit PT. Anak Hebat Indonesia
- Sanusi, Anwar (2017) Metodologi Penelitian Bisnis, Penerbit Salemba empat.

- Sapariah, (2015). Analisis pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan bagian Keperawatan Pada PT MULIA BHAKTI KHURIPAN “ Vol 234 E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Pontianak”.
- SARI, SHERLY DIAN. (2015) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. Vol2 No.1 Jurnal Universitas PGRI Universitas .
- SSLubis, Y. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Jurnal Trikonomika, Vol11(2), 212-239.
- Suliyanto (2018) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif.
- Shafira, Anita Listiara (2017) Analisis Perbedaan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Berdasarkan Usia dan Masa kerja.”Universitas Diponegoro” Jurnal Empati Volume 4 Jurnal Manajemen
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)., Vol22.3 E-Jurnal, Jurnal manajemen dan kewirausahaan
- Subagiarta, I. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar). Vol31 No 1Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Sri, Cecillia Mindarri (2015). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Auditor, Vol05 N0.1 Jurnal ekonomi dan bisnis”.
- Ulfa, Maria (2011) Perbedaan Persepsi Kepuasan Kerja Akuntansi dalam Perspektif Usia, Gender, dan Pengalaman Kerja. Vol 20 JO FISIP Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Analisis Perbandingan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung

Identitas Responden

Usia : Tahun

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja :Tahun

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

Bagian/ seksi : Sekertariat

: Perekonomian

: Perencanaan Pemerintah Pembangunan Manusia

: Perencanaan Infrastruktur Pengembangan Wilayah

: Perncanaan Makro dan Evaluasi

: Fungsional Perencanaan Madya

Petunjuk pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda cklist (√) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu anggap paling sesuai. Pendapat Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.

VARIABEL KINERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesetiaan :						
1	Kesetiaan terhadap kantor merupakan hal yang penting					
2	Selalu ada sedia kapanpun saat dibutuhkan kantor					
3	Alasan tetap bertahan karna kesetiaan dan pengabdian pada kantor					
Prestasi kerja :						
4	Mempunyai kesempatan kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi					
5	Prestasi kerja pegawai akan menjadi pertimbangan penting dalam pengembangan karir pegawai					
6	Setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.					
Kejujuran :						
7	Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan.					
8	Mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
9	Tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
Kedisiplinan :						
10	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
11	Taat kepada peraturan yang ditetapkan oleh kantor					
12	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
Kreativitas :						
13	Meliliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang di lakukan sekarang					
14	Keragaman keterampilan atau kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan					

15	Kreativitas yang dimiliki pegawai membantu peningkatan kinerja kantor					
Kerjasama :						
16	Kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
17	Rekan kerja selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
18	Selalu mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai baik atasan ataupun kantor					
Kepemimpinan :						
19	Atasan selalu memberikan motivasi dan arahan apabila dalam pekerjaan pegawai mengalami kesulitan					
20	Atasan selalu menegur apabila terdapat rekan kerja beretika tidak sesuai di kantor					
21	Hubungan antara saya dan atasan berjalan sangat baik					
Kepribadian :						
22	Mampu menciptakan iklim yang kondusif dalam lingkungan kantor.					
23	Berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja					
24	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
Prakarsa :						
25	Selalu berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa harus diberitahu					
26	Sering menyelesaikan pekerjaan dengan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik					
27	Senantiasa memiliki ide atau inisiatif untuk mengatasi setiap permasalahan dalam pelaksanaan tugas kantor					
Tanggung jawab :						
28	Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
29	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain					

30	Memiliki rasa tanggung jawab bila hasil pemeriksaannya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan.					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Karakteristik Responden

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23-31 TAHUN	13	24,5	24,5	24,5
32-40 TAHUN	8	15,1	15,1	39,6
Valid 41-49 TAHUN	14	26,4	26,4	66,0
50-58 TAHUN	18	34,0	34,0	100,0
Total	53	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI-LAKI	22	41,5	41,5	41,5
Valid PEREMPUAN	31	58,5	58,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

STATUS PERKAWINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
MENIKAH	34	64,2	64,2	64,2
Valid BELUM MENIKAH	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 TAHUN	16	30,2	30,2	30,2
6-11 TAHUN	8	15,1	15,1	45,3
Valid 12-17 TAHUN	15	28,3	28,3	73,6
18-23 TAHUN	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	2	3.8	3.8	3.8
D3	11	20.8	20.8	24.5
Valid S1	36	67.9	67.9	92.5
S2	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

BAGIAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SEKRETARIAT	13	24.5	24.5	22.6
PEREKONOMIAN	10	18.9	18.9	41.5
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN	10	18.9	18.9	60.4
Valid INFRASTRUKTUR	9	17.0	16.9	79.2
PERENCANAAN MAKRO	10	18.9	18.9	98.1
FUNGSIONAL	1	1.9	1.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 3 Jawaban Kuisiner**k1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	14	26.4	26.4	30.2
Valid 4	19	35.8	35.8	66.0
5	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	16	30.2	30.2	34.0
Valid 4	21	39.6	39.6	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	12	22.6	22.6	24.5
Valid 4	23	43.4	43.4	67.9
5	17	32.1	32.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
3	20	37.7	37.7	39.6
Valid 4	22	41.5	41.5	81.1
5	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	15	28.3	28.3	32.1
Valid 4	18	34.0	34.0	66.0
5	18	34.0	34.0	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.5	7.5	11.3
Valid 3	25	47.2	47.2	58.5
4	15	28.3	28.3	86.8
5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	7	13.2	13.2	15.1
Valid 3	25	47.2	47.2	62.3
4	15	28.3	28.3	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	7	13.2	13.2	17.0
3	26	49.1	49.1	66.0
Valid 4	15	28.3	28.3	94.3
5	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	11.3	11.3	11.3
3	19	35.8	35.8	47.2
Valid 4	20	37.7	37.7	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	18.9	18.9	18.9
3	17	32.1	32.1	50.9
Valid 4	21	39.6	39.6	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	7.5	7.5	7.5
3	25	47.2	47.2	54.7
Valid 4	18	34.0	34.0	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	16	30.2	30.2	34.0
Valid 4	21	39.6	39.6	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	14	26.4	26.4	28.3
Valid 4	24	45.3	45.3	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	1	1.9	1.9	3.8
3	13	24.5	24.5	28.3
4	24	45.3	45.3	73.6
5	14	26.4	26.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
3	19	35.8	35.8	37.7
4	20	37.7	37.7	75.5
5	13	24.5	24.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.7	5.7	5.7
3	13	24.5	24.5	30.2
4	18	34.0	34.0	64.2
5	19	35.8	35.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	6	11.3	11.3	15.1
3	22	41.5	41.5	56.6
4	17	32.1	32.1	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.9	1.9	1.9
2	7	13.2	13.2	15.1
3	18	34.0	34.0	49.1
4	19	35.8	35.8	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.8	3.8	3.8
2	8	15.1	15.1	18.9
3	25	47.2	47.2	66.0
4	14	26.4	26.4	92.5
5	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	6	11.3	11.3	13.2
3	24	45.3	45.3	58.5
4	19	35.8	35.8	94.3
5	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	6	11.3	11.3	15.1
3	29	54.7	54.7	69.8
4	13	24.5	24.5	94.3
5	3	5.7	5.7	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	15.1	15.1	15.1
3	23	43.4	43.4	58.5
4	16	30.2	30.2	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	9.4	9.4	9.4
3	28	52.8	52.8	62.3
Valid 4	14	26.4	26.4	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.9	1.9	1.9
2	3	5.7	5.7	7.5
Valid 3	24	45.3	45.3	52.8
4	20	37.7	37.7	90.6
5	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.5	7.5	11.3
Valid 3	27	50.9	50.9	62.3
4	13	24.5	24.5	86.8
5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	18.9	18.9	18.9
3	23	43.4	43.4	62.3
Valid 4	14	26.4	26.4	88.7
5	6	11.3	11.3	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.7	5.7	5.7
3	18	34.0	34.0	39.6
Valid 4	21	39.6	39.6	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	7	13.2	13.2	17.0
Valid 3	20	37.7	37.7	54.7
4	17	32.1	32.1	86.8
5	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

K29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	3.8	3.8	3.8
2	4	7.5	7.5	11.3
3	21	39.6	39.6	50.9
4	16	30.2	30.2	81.1
5	10	18.9	18.9	100.0
Total	53	100.0	100.0	

k30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	11.3	11.3	11.3
3	19	35.8	35.8	47.2
4	20	37.7	37.7	84.9
5	8	15.1	15.1	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	16	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	30

Lampiran 5 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	107,28
	Std. Deviation	14,002
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,083
	Negative	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,717

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6 Uji Validitas

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
Q1	Pearson Correlation	1	,419	1,000**	,566*	,735**	,210	1,000**	,223	,473	,566*	,532*	1,000**	,419	,419
	Sig. (1-tailed)		,053	,000	,011	,001	,218	,000	,203	,032	,011	,017	,000	,053	,053
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q2	Pearson Correlation	,419	1	,419	,421	,656**	,267	,419	,495*	,195	,421	,349	,419	1,000**	1,000**
	Sig. (1-tailed)	,053		,053	,052	,003	,159	,053	,026	,235	,052	,092	,053	,000	,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q3	Pearson Correlation	1,000**	,419	1	,566*	,735**	,210	1,000**	,223	,473	,566*	,532*	1,000**	,419	,419
	Sig. (1-tailed)	,000	,053		,011	,001	,218	,000	,203	,032	,011	,017	,000	,053	,053
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q4	Pearson Correlation	,566*	,421	,566*	1	,750**	,455*	,566*	,261	,498*	1,000**	,376	,566*	,421	,421
	Sig. (1-tailed)	,011	,052	,011		,000	,038	,011	,165	,025	,000	,076	,011	,052	,052
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q5	Pearson Correlation	,735**	,656**	,735**	,750**	1	,315	,735**	,469*	,573**	,750**	,537**	,735**	,656**	,656**
	Sig. (1-tailed)	,001	,003	,001	,000		,118	,001	,033	,010	,000	,016	,001	,003	,003
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q6	Pearson Correlation	,210	,267	,210	,455*	,315	1	,210	,572*	,520*	,455*	,478*	,210	,267	,267
	Sig. (1-tailed)	,218	,159	,218	,038	,118		,218	,010	,019	,038	,030	,218	,159	,159
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q7	Pearson Correlation	1,000**	,419	1,000**	,566*	,735**	,210	1	,223	,473	,566*	,532*	1,000**	,419	,419
	Sig. (1-tailed)	,000	,053	,000	,011	,001	,218		,203	,032	,011	,017	,000	,053	,053
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q8	Pearson Correlation	,223	,495*	,223	,261	,469*	,572*	,223	1	,340	,261	,628**	,223	,495*	,495*
	Sig. (1-tailed)	,203	,026	,203	,165	,033	,010	,203		,099	,165	,005	,203	,026	,026
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q9	Pearson Correlation	,473	,195	,473	,498*	,573**	,520*	,473	,340	1	,498*	,592**	,473	,195	,195
	Sig. (1-tailed)	,032	,235	,032	,025	,010	,019	,032	,099		,025	,008	,032	,235	,235
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q10	Pearson Correlation	,566*	,421	,566*	1,000**	,750**	,455*	,566*	,261	,498*	1	,376	,566*	,421	,421
	Sig. (1-tailed)	,011	,052	,011	,000	,000	,038	,011	,165	,025		,076	,011	,052	,052

Q10	Pearson Correlation	,566*	,421	,566*	1,000**	,750**	,455*	,566*	,261	,498*	1	,376	,566*	,421	,421
	Sig. (1-tailed)	,011	,052	,011	,000	,000	,038	,011	,165	,025		,076	,011	,052	,052
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q11	Pearson Correlation	,532*	,349	,532*	,376	,537*	,478*	,532*	,628*	,592**	,376	1	,532*	,349	,349
	Sig. (1-tailed)	,017	,092	,017	,076	,016	,030	,017	,005	,008	,076		,017	,092	,092
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q12	Pearson Correlation	1,000**	,419	1,000**	,566*	,735**	,210	1,000**	,223	,473	,566*	,532*	1	,419	,419
	Sig. (1-tailed)	,000	,053	,000	,011	,001	,218	,000	,203	,032	,011	,017		,053	,053
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q13	Pearson Correlation	,419	1,000**	,419	,421	,656**	,267	,419	,495*	,195	,421	,349	,419	1	1,000**
	Sig. (1-tailed)	,053	,000	,053	,052	,003	,159	,053	,026	,235	,052	,092	,053		,000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q14	Pearson Correlation	,419	1,000**	,419	,421	,656**	,267	,419	,495*	,195	,421	,349	,419	1,000**	1
	Sig. (1-tailed)	,053	,000	,053	,052	,003	,159	,053	,026	,235	,052	,092	,053	,000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q15	Pearson Correlation	,566*	,421	,566*	1,000**	,750**	,455*	,566*	,261	,498*	1,000**	,376	,566*	,421	,421
	Sig. (1-tailed)	,011	,052	,011	,000	,000	,038	,011	,165	,025	,000	,076	,011	,052	,052
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q16	Pearson Correlation	,735**	,656**	,735**	,750**	1,000**	,315	,735**	,469	,573	,750**	,537*	,735**	,656**	,656**
	Sig. (1-tailed)	,001	,003	,001	,000	,000	,118	,001	,033	,010	,000	,016	,001	,003	,003
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q17	Pearson Correlation	,297	,379	,297	,421	,376	,925**	,706**	,466*	,421	,514	,297	,379	,379	
	Sig. (1-tailed)	,132	,074	,132	,052	,076	,000	,001	,034	,052	,021	,132	,074	,074	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q18	Pearson Correlation	1,000**	,419	1,000**	,566*	,735**	,210	1,000**	,223	,473	,566*	,532*	1,000**	,419	,419
	Sig. (1-tailed)	,000	,053	,000	,011	,001	,218	,000	,203	,032	,011	,017	,000	,053	,053
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Q19	Pearson Correlation	,210	,267	,210	,455*	,315	1,000**	,210	,572	,520*	,455*	,478*	,210	,267	,267
	Sig. (1-tailed)	,218	,159	,218	,038	,118	,000	,218	,010	,019	,038	,030	,218	,159	,159
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

Double-click to activate

Q30	Pearson Correlation	,473	,195	,473	,498	,573	,520	,473	,340	1,000**	,498	,592**	,473	,195	,195
	Sig. (1-tailed)	,032	,235	,032	,025	,010	,019	,032	,099	,000	,025	,008	,032	,235	,235
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
TC	Correlation	,755**	,608**	,755**	,722**	,837**	,681**	,755**	,671**	,733**	,722**	,769**	,755**	,608**	,608**
	Sig. (1-tailed)	,000	,006	,000	,001	,000	,002	,000	,002	,001	,001	,000	,000	,006	,006
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	TOTAL
,566	,735	,297	1,000	,210	1,000	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,755
,011	,001	,132	,000	,218	,000	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,421	,656	,379	,419	,267	,419	,267	,195	,349	,495	,267	,195	,349	,495	,267	,195	,608
,052	,003	,074	,053	,159	,053	,159	,235	,092	,026	,159	,235	,092	,026	,159	,235	,006
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,566	,735	,297	1,000	,210	1,000	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,755
,011	,001	,132	,000	,218	,000	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1,000	,750	,421	,566	,455	,566	,455	,498	,376	,261	,455	,498	,376	,261	,455	,498	,722
,000	,000	,052	,011	,038	,011	,038	,025	,076	,165	,038	,025	,076	,165	,038	,025	,001
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,750	1,000	,376	,735	,315	,735	,315	,573	,537	,469	,315	,573	,537	,469	,315	,573	,837
,000	,000	,076	,001	,118	,001	,118	,010	,016	,033	,118	,010	,016	,033	,118	,010	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,455	,315	,925	,210	1,000	,210	1,000	,520	,478	,572	1,000	,520	,478	,572	1,000	,520	,681
,038	,118	,000	,218	,000	,218	,000	,019	,030	,010	,000	,019	,030	,010	,000	,019	,002
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,566	,735	,297	1,000	,210	1,000	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,532	,223	,210	,473	,755
,011	,001	,132	,000	,218	,000	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,017	,203	,218	,032	,000
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,261	,469	,706	,223	,572	,223	,572	,340	,628	1,000	,572	,340	,628	1,000	,572	,340	,671
,165	,033	,001	,203	,010	,203	,010	,099	,005	,000	,010	,099	,005	,000	,010	,099	,002
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
,498	,573	,466	,473	,520	,473	,520	1,000	,592	,340	,520	1,000	,592	,340	,520	1,000	,733
,025	,010	,034	,032	,019	,032	,019	,000	,008	,099	,019	,000	,008	,099	,019	,000	,001
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
1,000	,750	,421	,566	,455	,566	,455	,498	,376	,261	,455	,498	,376	,261	,455	,498	,722
,000	,000	,052	,011	,038	,011	,038	,025	,076	,165	,038	,025	,076	,165	,038	,025	,001

Lampiran 7 Independen Sampel t-test

Usia

	USIA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	23-40 TAHUN	21	107,05	11,561	2,523
	41-58 TAHUN	32	107,44	15,575	2,753

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KINERJA	Equal variances assumed	1,721	.195	-.098	51	.922	-,390	3.970	-8.360	7.581
	Equal variances not assumed			-.104	50,123	.917	-,390	3.734	-7.890	7.110

Jenis Kelamin

	JENIS KELAMIN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	Laiki-laki	22	105.45	14.497	3.091
	Perempuan	31	108.58	13.730	2.466

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KINERJA	Equal variances assumed	.063	.804	-.798	51	.429	-3.126	3.917	-10.990	4.738
	Equal variances not assumed			-.791	43.817	.433	-3.126	3.954	-11.096	4.844

STATUS KAWIN

	STATUS	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	Menikah	34	108.50	14.971	2.568
	belum menikah	19	105.11	12.151	2.788

Independent Samples Test

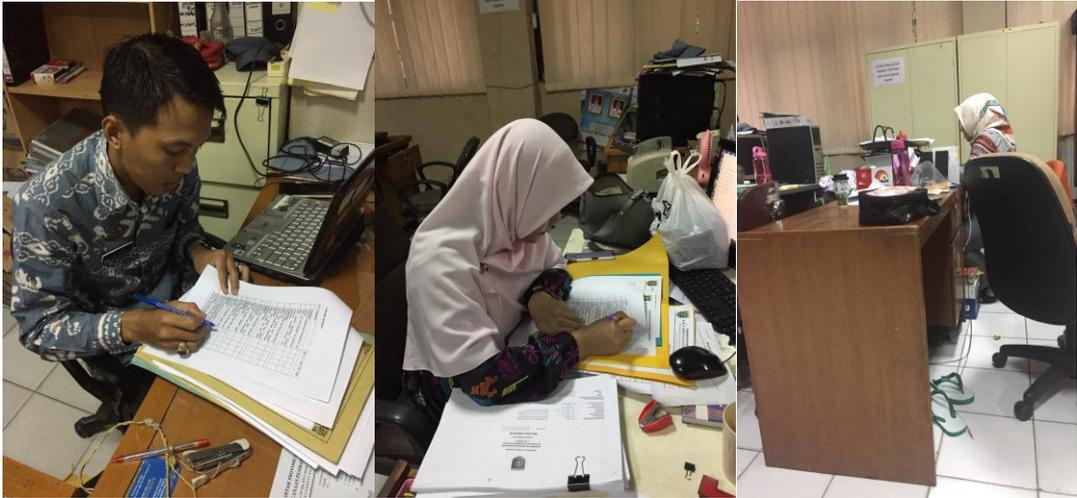
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KINERJA	Equal variances assumed	1.943	.169	.844	51	.403	3.395	4.022	-4.679	11.469
	Equal variances not assumed			.896	44.158	.375	3.395	3.790	-4.243	11.032

Masa kerja

	MASA KERJA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KINERJA	0-11 tahun	24	106,21	11,425	2,332
	12-23 tahun	29	108,17	15,971	2,966

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
KINERJA	Equal variances assumed	2.409	.127	-,505	51	.616	-1.964	3.892	-9.777	5.849
	Equal variances not assumed			-,521	50,040	.605	-1,964	3.773	-9.542	5.6142

Lampiran 8 Foto Kuesioner





PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Basuki Rahmat No.21 Telp. (0721) 481544 Fax. (0721) 481304

TELUK BETUNG

REKOMENDASI PENELITIAN /SURVEI

Nomor : 070/40/b/III/VII.01/2018

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
 2. Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung
 3. Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Darmajaya Bandar Lampung Nomor: 016/DMJ/DEKAN/BAAK/XI/2018 tanggal 26 November 2018 tentang Permohonan izin Penelitian

DENGAN INI DIBERIKAN REKOMENDASI KEPADA :

- Nama/NIM : **Monica Karuwana / 1512110366**
Tempat/Tgl Lahir : Bandar Lampung, 21 Oktober 1997
Pekerjaan : Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Darmajaya Bandar Lampung
Alamat : Jl. Pulau Putri No.5 Blok G Perumnas Way kandis Bandar Lampung
Lokasi : Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung
Jangka Waktu : 12 Desember s/d 12 Februari 2019
Peserta : -
Penanggung Jawab : Direktur Institut Darmajaya Bandar Lampung
Tujuan : Mengadakan Penelitian dalam rangka Skripsi
Judul Penelitian : **“Analisis Perbandingan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”**
Catatan :
 1. Rekomendasi ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian/Survei yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan judul kegiatan Penelitian/Survei tersebut di atas.
 3. Melaporkan hasil Penelitian/Survei kepada Gubernur Lampung cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung.
 4. Surat Rekomendasi ini di cabut kembali apabila Pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.



Dikeluarkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 14 Desember 2018

a.n. GUBERNUR LAMPUNG
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK



IRWAN SIHAR MARPAUNG

Pembina Utama Madya
NIP. 196205272014101001

Tembusan :

1. Kepala BAPPEDA Provinsi Lampung
2. Direktur Institut Darmajaya Bandar Lampung
cq. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jl. RW. Monginsidi No.223 Telp. (0721) 485458, 486711 Fax. (0721) 486396
TELUK BETUNG - 3 5 2 1 5

Bandar Lampung, 25 Januari 2019

Kepada

Nomor : 800 / 50 / M.01/Sek/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Persetujuan Permohonan
Menyebarkan Kuesioner.

Yth. Ketua Jurusan Manajemen
Institut Informatika dan Bisnis
Darmajaya.
di-
Bandar Lampung

Sehubungan dengan Surat Ketua Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Tanggal 15 Januari 2019 Perihal Permohonan Menyebarkan Kuesioner, pada prinsipnya kami menerima Mahasiswi untuk melakukan menyebarkan Kuesioner yang berhubungan dengan Kinerja yang terdapat pada Lingkungan Kantor Bappeda Provinsi Lampung pada tanggal 17 Januari 2019.

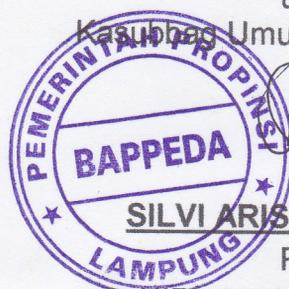
Adapun mahasisw/i tersebut adalah :

Nama : Monica Karuwana
NPM : 1512110366
Jurusan : S1 Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S1)

Demikian surat persetujuan permohonan ini dibuat, atas perhatiannya dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.-

a.n. KEPALA
Sekretaris Bappeda,
u.b.

Kasubag Umum dan Kepegawaian



SILVI ARISANTI, S.STP., MH.

Pembina

NIP.19800929 199912 2 001