

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA
CABANG BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Triwanto

1512110140

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

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan 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 atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019



Tri Wanto
NPM. 1512110140

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA CABANG BANDAR LAMPUNG

NAMA : Tri Wanto

NPM : 1512110140

PROGRAM STUDI : SI Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**



Aswin

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi



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

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 5 Maret 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul: **ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA CABANG BANDAR LAMPUNG** untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Tri Wanto
NPM : 1512110140
Program Studi : S1 MANAJEMEN

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

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Stefanus Rumangkit, S.E., M.Sc	Ketua Sidang	
2. Betty Magdalena, S.Pd., M.M	Anggota	

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

IIB Darmajaya


Prof. Dr. Zulkarnain Lubis, M.S., PH.D

NIK. 14580718

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Tri Wanto, dilahirkan di Unit 2, Tulang Bawang, Lampung pada tanggal 16 Maret 1997. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Musoli dan Ibu Yunani.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Tunggal Warga dan diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 6 Banjar Agung dan diselesaikan pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Global Madani Bandar Lampung dan Lulus pada tahun 2015.

Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata satu di Institute Informatika Dan Bisnis (IIB) Darmajaya. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat di Desa Trimulyo Kecamatan Padang Cermin Kabupaten Pesawaran pada tahun 2018.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

Tri Wanto
NPM: 1512110140

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala anugrah dan kasih sayang yang sangat melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dan kupersembahkan kepada :

Kepada kedua orang tuaku, Abah dan Ibuku Musoli dan Yunani yang sangat aku sayangi, terima kasih atas do'a, kasih sayang, bimbingan, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari perjalanan hidup ini. Kalian pahlawan serta bagian hidupku.

Terimakasih kepada nenek - nenekku Rohani dan Rohma untuk setiap doa, curahan kasih sayang, pelajaran hidup, dan selalu memberikan semangat untuk selalu berusaha mencapai cita-citaku

Terimakasih kepada kakak dan kakak iparku Armi siksa, Suryani, dan Khadafi yang selalu mewarnai hidupku dengan penuh tawa dan canda kalian

Untuk keluarga besarku, sahabat dan teman – teman yang tidak dapat satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas dukungannya untuk menyelesaikan penelitian ini,

Dan

Para Pendidik dan Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

MOTTO

Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah harapan.

(Tri Wanto)

Orang lain bisa mengapa kita tidak.

(Tri Wanto)

Lakukanlah sekarang.

Terkadang kata "nanti" bisa jadi "tak pernah"

(Tri Wanto)

ABSTRAK

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh:

Tri Wanto

PT Kimia Farma Tbk Cabang Bandar Lampung merupakan bagian PT Kimia Farma (Persero) yang merupakan perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia. PT Kimia Farma Tbk Cabang Bandar Lampung berlokasi di Jl. Kartini No.44-45 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja berdasarkan jenis kelamin dan usia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode komparatif. Populasi dan sampel penelitian ini yaitu sebanyak 56 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji *Independent sample t-test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

Kata Kunci : Kinerja, Jenis Kelamin, Usia

ABSTRACT

COMPARING EMPLOYEE PERFORMANCE SEEN ON GENDER AND AGE IN KIMIA FARMA BANDAR LAMPUNG

By:

Tri Wanto

Kimia Farma Ltd is the first pharmaceutical industry company in Indonesia. The Kimia Farma Ltd. Bandar Lampung is located on Kartini Street No.44-45 Bandar Lampung. The objective of this research was finding out the comparison of the employee performance seen on the gender and the age. The type of this research was the quantitative research with a comparative method. The population and sample of this research were 56 employees. The data analysis technique used in this research was the independent sample t-test. The result of this research showed that there were no differences of the employee performance seen on the gender and the age in Kimia Farma Ltd Bandar Lampung.

Keywords: Employee Performance, Gender, Age



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Progran Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST., MT
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan, Ronny Nazar, S.E., M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos, M.M.
5. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IIB Darmajaya, Prof Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., PH.D
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku ketua program studi manajemen IIB Darmajaya dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama program studi Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
8. Para sahabatku (Santori, Redho, William, Agung, Rasyid, Alan, Fernando, WD Rahman, Rivan, Irpan dan *Succes team*) yang selalu menemaniku dengan canda dan tawa dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

9. Untuk teman SMA ku (Novri, Fijar, Ilham, Yoga, Ernada, Fadil, Aziz, Agung, Aldi, Alfin, Fahri). Walaupun terkadang kita hanya bertemu disaat waktu-waktu tertentu saja , tetapi kalian tetap dalam doaku. Semoga sukses untuk kita semua.
10. Untuk teman-teman seperbimbingan (Ambar, Lela, Rona, Yoga, Azam, Ranti)
11. Terimakasih untuk Putri Anggi Pratiwi yang telah mensupport dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh angkatan program studi manajemen 2015 yang selalu mendukung dan selalu bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas skripsi serta seluruh pihak yang telah membantu penyusun baik secara langsung maupun tidak langsung.
13. Almamaterku IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kesempurnaan. Semua ini tidak luput dari keterbatasan penulis, terutama dalam membuat suatu karya tulis. 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 jauh lebih baik untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

Penulis,
Tri Wanto

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	8
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.5.1 Bagi Peneliti	9
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	9
1.5.3 Bagi Institusi	9
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	13

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	14
2.1.4 Keuntungan Penilaian Kinerja.....	14
2.1.5 Indikator Kinerja.....	15
2.2 Jenis Kelamin.....	16
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin.....	16
2.2.2 Konsep Jenis Kelamin Dan Gender.....	17
2.3 Usia.....	18
2.3.1 Pengertian Usia.....	18
2.3.2 Kategori Usia.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	24
2.5 Kerangka Pikir.....	25
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi.....	29
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Variabel Penelitian.....	31
3.6 Operasional variabel.....	31
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data.....	33
3.9 Metode Analisis Data.....	34
3.10 Pengujian Hipotesis.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	36
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	38
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	39
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	39
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	41
4.4 Hasil Analisis Data.....	43
4.4.1 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.4.2 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Usia.....	44
4.5 Pembahasan.....	46
4.5.1 Pembahasan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.5.2 Pembahasan Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia.....	46

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	48
5.2 Saran.....	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
1.2 Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan	4
1.3 Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5
1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu	24
3.1 Skala Pengukuran.....	29
3.2 Karakteristik Responden	29
3.3 Data Karyawan.....	30
3.4 Operasional Variabel.....	31
3.5 Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi.....	33
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	37
4.4 Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja.....	38
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	40
4.6 Daftar Interpretasi Koefisien	41
4.7 Hasil Uji Reabilitas	41
4.8 Hasil Uji <i>Levene's Test Of Equality of Variances</i>	42
4.9 Hasil Uji Independent sampel t-Test Jenis Kelamin.....	43
4.10 Hasil Uji Group Statistic Jenis Kelamin	44
4.11 Hasil Uji Independent sampel t-Test Usia.....	44
4.12 Hasil Uji Group Statistic Usia.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Jawaban Kuisisioner
- Lampiran 3** Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Kesamaan Varian Dan Independent Sampel t-Test Jenis Kelamin
- Lampiran 8** Hasil Uji Kesamaan Varian Dan Independent Sampel t-Test Usia

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan yang merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik – baiknya yakni sesuai dengan yang diharapkan maka manusia sebagai suatu subyek atau pelaku harus memiliki kemampuan yang baik.

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan perusahaan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan termasuk instansi pemerintah. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. Sedangkan setiap peningkatan kinerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Lasut (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Kimia Farma Tbk cabang Bandar Lampung merupakan bagian PT Kimia Farma (Persero) yang merupakan perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia. PT Kimia Farma Tbk cabang Bandar Lampung berlokasi di Jl. Kartini

No.44-45 Bandar Lampung. PT Kimia Farma Tbk cabang Bandar Lampung memiliki karyawan sebanyak 56 karyawan, 11 karyawan di tempatkan di kantor pusat dan 45 karyawan lainnya di tempatkan di seluruh cabang PT Kimia Farma di Bandar Lampung.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung sebagai bahan evaluasi keunggulan maupun kelemahan dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung yang nantinya akan berdampak pada kesuksesan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. Adapun tabel 1.1 Standard penilaian kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Standard Penilaian Kinerja Karyawan
PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

Kriteria	Range	Keterangan	Huruf Mutu
Kualitas Kerja	95 – 100	Sangat Baik	A
Kuantitas Kerja	85 – 94	Baik	B
Pelaksanaan Tugas	75 – 84	Cukup	C
Tanggung Jawab	< 74	Kurang Baik	D

Sumber: PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

Standar penilaian kinerja karyawan yang berlaku pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata – rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 56 karyawan dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2018. Kreteria penilai kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab komponen tersebut yang dapat membedakan kinerja dari karyawan PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. Adapun tabel 1.2 rekap penilaian sistem

manajemen kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung 2018.

Tabel 1.2
Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan
PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung 2018

Tahun	Kreteria Penilaian	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
2018	Kualitas Kerja	86	Baik	B
	Kuantitas Kerja	85	Baik	
	Pelaksanaan Tugas	87	Baik	
	Tanggung Jawab	87	Baik	
	Rata – rata	86,25	Baik	

Sumber: PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas mengenai rekap penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018. Penilaian kinerja karyawan karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung dengan nilai 86,25 dengan keterangan baik hasil ini dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hasil kinerja pun mungkin dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing seperti jenis kelamin dan usia. Karyawan berjenis kelamin laki – laki maupun perempuan dan karyawan berusia muda maupun berusia tua mempunyai pikiran perasaan dan keinginan serta kemampuan yang berbeda dalam sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda.

Jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Ketidak mampuan wanita memegang peran yang seimbang dengan kaum pria dalam pekerjaan menunjukkan bahwan wanita tidak mampu memegang

peranan penting di sebuah perusahaan. Jenis kelamin merupakan isu yang sedang berkembang dalam kinerja karyawan dalam dunia pekerjaan, perbedaan jenis kelamin dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki.

Perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018

Tahun	Jenis Kelamin	Nilai	Predikat	Keterangan
2018	Laki – laki	83,70	C	Cukup
	Perempuan	88,50	B	Baik

Sumber: PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian Kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2018. Pekerjaan karyawan perempuan lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan laki - laki. Hal ini dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan perempuan lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan laki - laki pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung karyawan berjenis

kelamin pria sebanyak 17 dan karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 39. PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung mempunyai karyawan wanita lebih banyak dibandingkan karyawan pria. Kinerja dari karyawan berjenis kelamin wanita dinilai lebih baik dari pada kinerja karyawan berjenis kelamin pria dikarenakan wanita lebih sangat teliti dalam bekerja. Menurut Rahmawati (2018) Jenis kelamin dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan. Berdasarkan Penelitian Efendi (2018) Ada Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jenis kelamin di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, pegawai perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja pegawai laki-laki.

Tabel 1.4

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung Berdasarkan Usia Tahun 2018

Tahun	Jenis Kelamin	Nilai	Predikat	Keterangan
2018	20 Tahun – 30 Tahun (Muda)	87,1	B	Baik
	31 Tahun – 40 Tahun (Tua)	85,1	B	Baik

Sumber: PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai penilaian Kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan Usia tahun 2018. Pekerjaan karyawan 20 tahun – 30 tahun (Muda) lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan 31 tahun – 40 tahun (Tua) pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. Hal ini dilihat dari pelaksanaan pekerjaan karyawan 20 tahun – 30 tahun (Muda) lebih cepat dibandingkan pekerjaan karyawan tahun – 40 tahun (Tua) pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

Selain jenis kelamin sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor usia. Hubungan antara usia dengan kinerja menjadi semakin penting, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya akan hal itu dan bertindak berdasar kepercayaan itu, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Akan tetapi karyawan tua dinilai memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Selain itu karyawan yang berusia tua umumnya lebih bertanggung jawab, disiplin, tertib, teliti, berhati-hati, bermoral dan lebih loyal daripada karyawan yang berusia muda..

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan Berdasarkan usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung, karyawan berusia tua sebanyak 21 dan karyawan berusia muda sebanyak 35. PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung mempunyai karyawan berusia muda lebih banyak dibandingkan karyawan berusia tua. Kinerja karyawan muda dinilai lebih baik dibandingkan karyawan yang lebih tua dikarenakan karyawan yang lebih muda memiliki semangat yang cukup besar dalam bekerja. Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya memiliki pengalaman dan kematangan jiwa yang cukup. Berdasarkan Penelitian Novitasari (2014) terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia di Badan Kepegawaian Daerah. Menurut pertimbangan dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain meliputi:

1. Apakah terdapat perbedaan Kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat perbedaan Kinerja karyawan berdasarkan Usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kinerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung yang beralamatkan Jl. Kartini No.44-45 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2018 s.d Maret 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia mengenai hasil Kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia .

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perbedaaan Kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui perbedaaan Kinerja karyawan berdasarkan Usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, penelitian ini didapat menjadi suatu masukan, informasi dan evaluasi akan hal-hal yang membuat perbandingan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

1.5.3 Bagi Intitusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung mengenai perbandingan Kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung dan dirumuskan kedalam perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori (Kinerja, Jenis Kelamin dan Usia) dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang di teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian., populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variable., teknik analisis data, uji persyaratan instrument, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka**Lampiran Lampiran**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mamat, dkk (2014, p.2) manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakan oleh para manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut (Lawasi,2017). Menurut suprihati (2014) Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya Kinerja karyawan yang umum meliputi: kualitas dan hasil, waktu dan kecepatan dari hasil, kehadiran atau absensi, kemampuan bekerja sama dan rasa dapat dipercaya (Robert dan John dalam Sanny Lim, 2012).

Kesimpulan dari pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Mamat, dkk et al (2014, p.7) menyatakan ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Internal Meliputi :
 - a. Budaya organisasi
 - b. Kemampuan sumber Daya Manusia
 - c. Kemampuan sumber daya nonmanusia
2. Faktor Eksternal Meliputi
 - a. Keadaan pasar secara umum (pesaingan)
 - b. Keadaan konsumen
 - c. Keadaan sarana pendukung

Menurut Devita (2017) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Individu
Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi
Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Faktor Dukungan Manajemen
Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun

dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mamat, dkk et al (2014, p.3) Tujuan penilaian kinerja meliputi :

1. Membantu tiap karyawan untuk mengerti secara jelas fungsi-fungsinya
2. Membantu tiap karyawan mengerti tentang kekuatan dan kelemahan sendiri
3. Membantu mengenali kebutuhan-kebutuhan akan pengembangan
4. Menambah kebersamaan antara atasan dan bawahan serta dapat mengetahui harapan atasan dan kesulitan bawahan
5. Membantu tiap karyawan untuk merencanakan dan menetapkan sasaran

2.1.4 Keuntungan Penilaian Kinerja

Menurut Mamat, dkk et al (2014, p.5) adapun keuntungan penilaian kinerja yaitu :

1. Bagi Karyawan
 - a. Hasil yang diharapkan menjadi lebih jelas
 - b. Umpan balik yang akurat dan konstruktif terhadap kinerja yang lalu
 - c. Mengetahu kelemahan dan kelebihan
 - d. Kesempatan untuk berkomunikasi tentang pekerjaan dan memanfaatkan kemampuan karyawan dalam kinerja
2. Bagi Manajer
 - a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan *performance* dari staf
 - b. Memahami staf dengan lebih baik, ketakutan, kecemasan, harapan, dan aspirasi

- c. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan penilai berikut prioritas dengan memberikan pandangan kepada staf bagaimana kontribusinya dalam bekerja
 - d. Menambah motivasi staf dengan memberikan perhatian secara individual
 - e. Mengembangkan kinerja staf
 - f. Mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi dari staf
3. Bagi Organisasi/perusahaan
- a. Meningkatkan komunikasi
 - b. Meningkatkan motivasi staf secara umum
 - c. Harmonisasi tujuan yang lebih baik
 - d. Meningkatkan kinerja perusahaan

2.1.5 Indikator Kinerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam Tampi (2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Cristian (2017) Jenis kelamin adalah konsep yang di gunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri-ciri tersebut merupakan sifat yang dapat ditukar antara laki-laki dan perempuan, sehingga menimbulkan konflik antara perempuan dan laki-laki.

Menurut Aminah (2016) Pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda di antara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran jenis kelamin dapat ditukarkan antara pria dengan wanita.

Menurut Silaya (2016) menjelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, pria dan wanita diperlakukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Begitu pula dengan sikap

dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan wanita sebaliknya lemah.

Menurut Rahmawati (2018) Jenis kelamin merupakan perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang yaitu perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. antara perempuan dan laki-laki bukanlah sekadar biologis, namun melalui proses cultural dan sosial. Dengan demikian, gender dapat berubah dari tempat ke tempat, dari waktu ke waktu, bahkan dari kelas ke kelas, sedangkan jenis kelamin biologis akan tetap tidak berubah.

Kesimpulan jenis kelamin merupakan sebuah perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa.

2.2.2 Konsep Jenis Kelamin Dan Gender

Konsep gender dan jenis kelamin menurut Sapariah (2015) antara lain:

1. Gender bisa berubah, jenis kelamin tidak bisa berubah.
2. Gender dapat dipertukarkan, sedangkan jenis kelamin tidak dapat dipertukarkan.
3. Gender tergantung musim, sedangkan jenis kelamin berlaku sepanjang masa.
4. Gender tergantung budaya masing-masing, sedangkan jenis kelamin berlaku dimana saja.
5. Gender bukan kodrat (buatan masyarakat), sedangkan jenis kelamin merupakan kodrat (ciptaan Tuhan)

2.3 Usia

2.3.1 Pengertian Usia

Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa.

Menurut Yasin Dan Priyono (2016) Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan jasa bagi individu lain. Usia dari tenaga kerja adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif dimana setiap individu sudah mampu memberikan hubungan antara usia dengan kinerja menjadi isu penting yang semakin banyak dibicarakan dalam dekade yang akan datang. Ada tiga alasan yang mendasari pernyataan itu, yakni pertama adanya kepercayaan bahwa kinerja menurun dengan bertambahnya usia. Kedua, adanya realitas bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. Jasa bagi individu lain. Usia bagi tenaga kerja di home industri ini berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja. Karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu. Sedangkan kemampuan fisik ini menjadi modal utama bagi tenaga kerja di bagian produksi.

Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi.

Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku.

Menurut Kumbadewi (2016) apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Kesimpulan Pengusaha memiliki pemikiran yang beragam tentang persepsi pekerja berumur tua. Mereka melihat sejumlah kualitas positif pekerja berumur tua yang di hasilkan dari pekerjaannya diantaranya mereka memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen pada kualitas. Akan tetapi pekerja tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Dan pada waktu dimana perusahaan sedang aktif mencari individu yang mampu menyesuaikan diri dan terbuka pada perubahan, asosiasi negatif pada umur jelas mengganggu perekrutan awal karyawan berumur tua dan menambah kemungkinan bahwa mereka akan dibiarkan pergi jika terjadi pengurangan. Semakin tua seseorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang bertambah tua, maka makin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya para pekerja lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda.

2.3.2 Kategori Usia

Sebuah pandangan yang sangat menarik mengenai evolusi karir diberikan oleh Daniel Levinson dan rekan-rekannya dalam Fitriantoro (2009). Model yang dia kembangkan berdasarkan telaah yang dilakukannya itu mengungkapkan bahwa kehidupan orang dewasa menyangkut serangkaian krisis atau peralihan pribadi dan yang berkaitan dengan karir yang terjadi dalam setiap jangka waktu antara lima sampai dengan sepuluh tahun yang berentetan dan hampir dapat diramalkan.

1. Usia 17-22: Peralihan Dewasa Awal

Individu harus berhasil mengelola pemisahan diri dari ikatan keluarga dan menjadi dirinya sendiri. Pada tahap ini, setidaknya dari segi keuangan dan secara emosional, individu itu masih tetap bergantung pada orang tuanya. Orang yang secara bertahap menegaskan ketidak-tergantungannya dapat memulai karirnya dengan suatu tindakan pemenuhan diri dan suatu keyakinan. Menurut Levinson, orang yang memperpanjang ketergantungannya pada orang tua sering kurang berhasil dalam karirnya.

2. Usia 22-28: Memasuki Dunia Dewasa

Individu telah menyelesaikan pendidikannya dan mulai membuat komitmen untuk masa depan. Suatu gaya hidup dan karir dipilih. Menurut istilah Levinson, individu mulai memusatkan perhatiannya untuk memasuki dunia dewasa. Bagi orang yang merasa tidak menentu dengan jalan hidup yang ingin mereka tempuh, masa ini mungkin ditandai oleh pencarian yang tidak mengenal lelah akan tujuan karir yang memuaskan.

3. Usia 28-33: Peralihan Usia 30

Pada suatu saat selama masa ini individu meninjau kembali kemajuan menuju tujuan pribadi dan karir yang telah ditentukan sebelumnya. Jikalau kemajuan tersebut memuaskan, individu dapat terus pada lintasan yang sama. Jikalau tidak, dapat mengakibatkan perubahan radikal dan kekacauan. Pindah ke tempat tinggal baru,

pindah pekerjaan atau karir, atau perceraian terhitung lazim pada masa ini. Bahkan individu yang tampaknya berhasil mungkin merasa bahwa ia hanya mempunyai satu kesempatan terakhir untuk keluar dari polanya yang mapan dan melakukan apa yang sesungguhnya ingin ia lakukan terhadap kehidupannya.

4. Usia 33-40: Masa Tenang

Dalam masa ini, segala sesuatu yang lain dikemudikan demi pekerjaan dan kemajuan karir. Individu berjuang untuk menjadi dirinya sendiri. Kontak sosial dan persahabatan dihilangkan atau dikurangi sehingga memungkinkan individu memusatkan perhatian pada pekerjaan. Individu yang tidak senang dengan tokoh berwenang mungkin mengalami masa yang sangat sulit untuk mencari dan berhubungan dengan seorang sponsor tingkat yang lebih tinggi.

5. Usia 40-45: Peralihan Tengah Baya

Masa ini merupakan masa peralihan kedua dimana individu menilai kembali kemajuan karirnya. Manajer yang puas dengan arah perkembangan karirnya akan terus bekerja secara efektif. Sesungguhnya, mulai berkembang kebanggaan tertentu akan prestasi dan pengalaman seseorang. Namun apabila kemajuan tidak sesuai dengan impian dan harapan semula, suatu “krisis tengah baya” dapat terjadi. Perasaan benci, sedih, atau kecewa dapat menyebabkan seorang individu kehilangan keseimbangan emosional.

6. Usia 45-50: Memasuki Masa Dewasa Pertengahan

Penilaian kembali yang dilakukan selama krisis tengah baya di konsolidasi. Individu memantapkan perspektifnya yang baru atau yang ditegaskan kembali mengenai karirnya. Mereka memberikan perhatian pada persahabatan yang lama dan mengembangkan persahabatan baru dengan lebih sadar. Bagi sebagian orang, masa ini merupakan masa yang makin menyita perhatian akan

kemerosotan dan kendala yang dialami di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadinya. Bagi yang lain, masa ini dapat sangat memuaskan dengan rasa pemenuhan dan kreativitas yang matang.

7. Usia 50-55: Peralihan Usia 50

Pada masa ini muncul persoalan atau tugas yang tidak ditangani secara memuaskan dalam awal usia 30 atau peralihan usai tengah-baya. Individu yang sedikit sekali mengalami perubahan dalam peralihan usia tengah-baya dan menata struktur hidup secara tidak memuaskan mungkin mengalami krisis. Menurut Levinson, paling tidak suatu ketika krisis yang moderat akan terjadi entah dalam masa tengah-baya atau dalam peralihan usia 50.

8. Usia 55-60: Puncak Masa Dewasa Pertengahan

Masa ini relatif stabil, sama dengan masa tenang pada masa dewasa awal. Apakah ambisi seseorang individu terpenuhi atau tidak, ia harus menerima kenyataan bahwa karirnya sudah sampai pada titik akhir dan mulai menyiapkan diri untuk pensiun. Individu yang mampu meremajakan dirinya dan memperkaya kehidupannya dapat mengalami pemenuhan diri yang besar pada masa ini.

9. Usia 60-65: Peralihan Masa Dewasa Akhir

Kebanyakan orang berhenti bekerja, dan pensiun sering mempunyai pengaruh yang berarti terhadap cara orang memandang dirinya sendiri dan dipandang oleh orang lain. Bagi banyak orang masa ini merupakan masa refleksi yang dalam sebagian orang dengan senang hati meninggalkan karirnya, hanya apabila mereka menikmati karirnya dan merasa berhasil dengan karirnya itu. Orang lain mengalami peralihan tersebut sebagai sesuatu yang menyakitkan dan berusaha untuk menghindari melakukan hal tersebut.

10. Usia 65 dan selanjutnya: Masa Dewasa Akhir

Masa penilaian dan penyimpulan. Setelah bebas dari tanggungjawab untuk pergi kerja, banyak orang benar-benar

menikmati waktu luangnya dan memusatkan perhatiannya untuk mengejar apa yang telah mereka abaikan di masa mudanya. Yang lain mengalami kesulitan keuangan dan gangguan kesehatan. Banyak hal yang masih perlu dipelajari mengenai masa ini.

Menurut Lastiyono (2016) usia dikategorikan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut :

1. 0 s/d 1 tahun : bayi
2. 2 s/d 5 tahun : balita
3. 6 s/d 12 tahun : kanak-kanak akhir
4. 13 s/d 17 tahun : remaja awal
5. 17 s/d 18 tahun : remaja akhir
6. 18 s/d 40 tahun : dewasa awal
7. 40 s/d 60 tahun : dewasa madya
8. > 60 tahun : usia lanjut

2.4 Penelitian Terdahulu

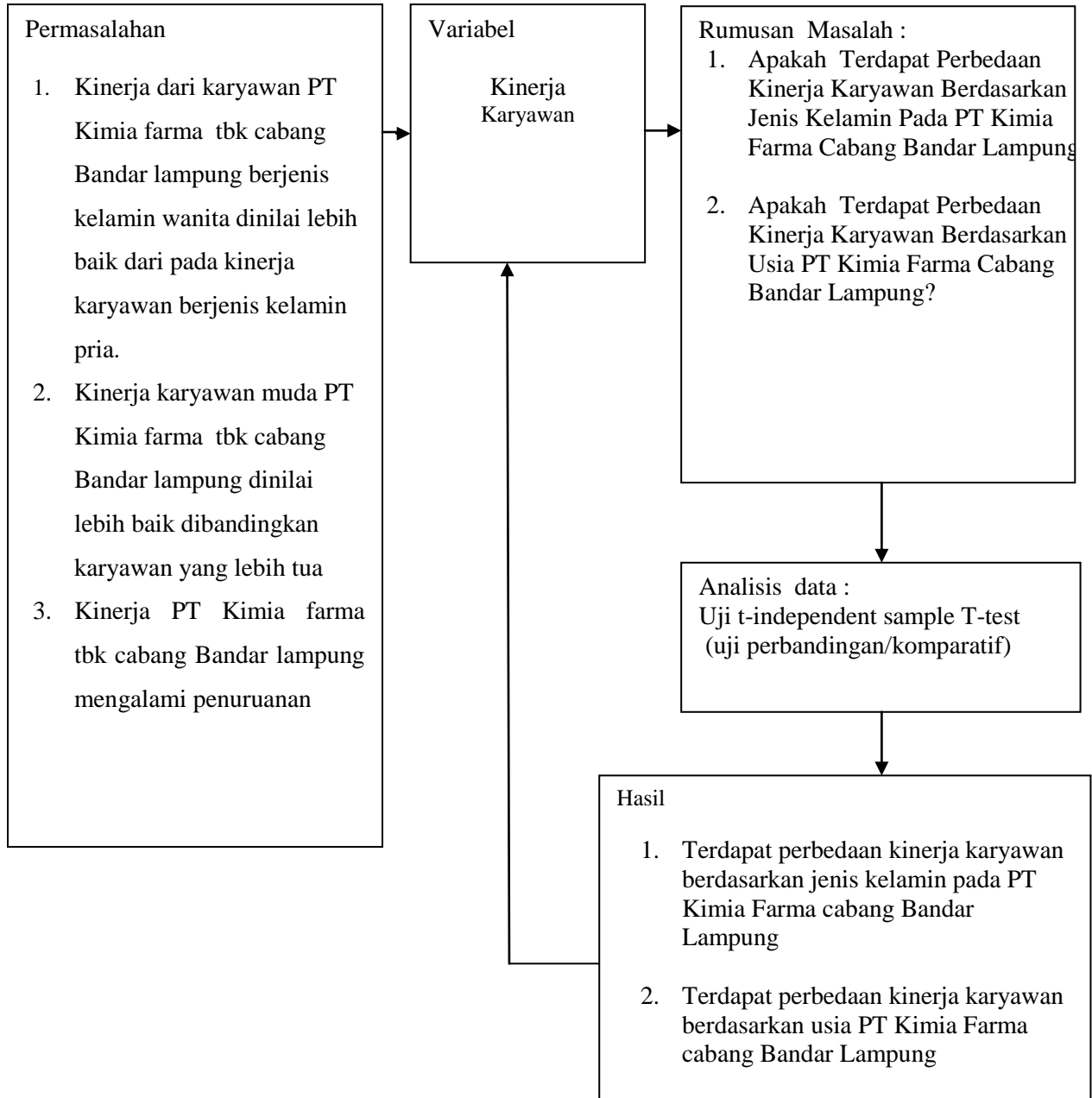
Tabel 2.1

PenelitianTerdahulu

No	Nama	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Safaranita Nur Effendi	Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jenis kelamin Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser	Uji Independent Sample T-test	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa ada Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis kelamin.

2.	Satrio Makarawung	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada P.T Bank Sulut Cabang Kawangkoan Dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan	Uji Independent Sample T-test	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa ada Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
3.	Micrets Agustina Silaya	Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional (Studi Pada Pt Indofood Sukses Makmur Semarang)	Uji Independent Sample T-test	Dari hasil tersebut peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada Perbedaan Tipe Kepemimpinan Berdasarkan Jenis Kelamin
4	Dian Nisaa' Amsar	Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar	Uji Independent Sample T-test	peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa ada Perbedaan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
5.	Erly Erilya Lasut, Victor P. K. Lengkong, Dan Imelda W. J. Ogi	Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)	Uji Independent Sample T-test	peneliti dapat diambil kesimpulan bahwa Tidak ada Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

1. Data jumlah karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 17 dan karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 39. PT Kimia Farma mempunyai karyawan wanita lebih banyak dibandingkan karyawan pria. Hal ini menunjukkan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung beranggapan kinerja karyawan wanita lebih baik dari pada karyawan pria. Menurut Rahmawati (2018) Jenis kelamin merupakan perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang yaitu perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Berdasarkan penelitian Efendi (2018) Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kesetaraan jenis kelamin di kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, karyawan perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja karyawan pria. Menjelaskan bahwa secara umum dari sejak kelahiran, pria dan wanita diperlakukan secara berbeda. Lebih lanjut dijelaskan pula bahwa hasil data riset cukup memastikan sehingga beberapa peneliti percaya adanya perbedaan kreatifitas, penalaran dan kemampuan belajar di antara pria dan wanita. Begitu pula dengan sikap dan perilaku yang menunjukkan bahwa laki-laki cenderung lebih kuat dan bertanggung jawab sedangkan wanita sebaliknya.

H1 : Diduga Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelmain pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

2. Data Jumlah Karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan usia. Karyawan berusia tua sebanyak 21 dan karyawan berusia muda sebanyak 35. PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung mempunyai karyawan berusia muda lebih banyak dibandingkan

karyawan berusia tua. Hal ini menunjukkan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung beranggapan kinerja karyawan lebih muda dianggap baik daripada kinerja karyawan yang lebih tua. Menurut Anjani dan Wirawati (2018) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku. Berdasarkan Penelitian Novitasari (2014) terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia di Badan Kepegawaian Daerah, apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

H2 : Diduga Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan Jenis Kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka dan analisis menggunakan statistik dengan jenis penelitian komparatif. Pengertian komparatif menurut (Sugiyono 2017, p.36) Komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda. Didalam penelitian ini menjelaskan perbedaan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin dan usia.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengelolaan selama berlangsung nya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) Metode ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan peneliti memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Data tersebut dapat di peroleh dengan cara kuesioner, yaitu mengadakan pengumpulan data dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung

mengenai hal-hal yang terkait dengan penelitian tentang analisis perbandingan karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin dan usia. Yang menjadi objek pada penelitian ini adalah pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan ketentuan

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

Keterangan		Nilai
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Cukup Setuju	(CS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini Karyawan pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung berjumlah 56 karyawan.

Tabel 3.2
Karakteristik Responden

No	Keterangan		Jumlah (karyawan)
1.	Jenis Kelamin	Laki – laki	17
		Perempuan	39
		Jumlah	56
2.	Usia	20 Tahun – 30 Tahun	35
		31 Tahun – 40Tahun	21
		Jumlah	56

Sumber :PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

Tabel 3.3
Data Karyawan PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

No	Posisi Karyawan	Jumlah Karyawan
1.	Manager Unit Bisnis Bandar Lampung	1 Orang
2.	Pharmacy Manager	1 Orang
3.	Supervisor Performance Management & Support	1 Orang
4.	Supervisor Technology Information & Communication	1 Orang
5.	Pelaksana Piutang & SDM	1 Orang
6.	Pelaksana Pajak	1 Orang
7.	Pelaksana Pengadaan	1 Orang
8.	Pelaksana Gudang	1 Orang
9.	Pelaksana Kasir	1 Orang
10.	Apoteker Penanggung Jawab	8 Orang
11.	Pelaksana Layanan Farmasi	25 Orang
12.	Pelaksana Penunjang Layanan Farmasi	14 Orang
Total Karyawan		56 Orang

Sumber : PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung, 2019

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan diatas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representative atau mewakili dari populasi tersebut. Jadi sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, tehnik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan

sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung yang berjumlah 56 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017, p.38). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

3.6 Operasional Variabel

Tabel 3.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Lawasi,2017)	Kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemadirian 	Ordinal

Sumber : Data Diolah, 2018

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuisisioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisisioner (angket) yang langsung diberikan kepada karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah rumus *Product Moment*. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian atau alat pengukuran data dapat digunakan teknik *product moment* dari pearson.

Ketentuan :

1. Bila probabilitas (sig) < Alpha maka instrumen valid
2. Bila probabilitas (sig) > Alpha maka instrumen tidak valid
3. pengujian reliabilitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
4. Kesimpulan

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang

dilakukan dengan bantuan program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi.

Tabel 3.5
Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi

Koefisien r	Kategori
0,8000-1,0000	Sangat tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang/cukup
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,1999	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Kesamaan Varian

Sebelum dilakukan uji t test (independent t test) dilakukan uji kesamaan varian dengan F test (Levene's Test), uji ini digunakan untuk mengidentifikasi apakah varian dari kedua kelompok ini sama atau tidak. Artinya jika varian sama, maka penggunaan *Equal Variances Assumed* (diasumsikan varian sama) dan jika varian berbeda menggunakan *Equal Variances Not Assumed* (diasumsikan varian berbeda). Pengujian dua varian sampel (*Levene's Test For Equality Of Variances*).

1. Hipotesis:

Ho : Kedua sampel memiliki varian yang sama

Ha : Kedua sampel memiliki varian yang berbeda

2. Ketentuan

Apabila sig > 0,05 maka Ho diterima

Apabila sig < 0,05 maka Ho ditolak

3. Kesimpulan

3.9 Metode Analisis Data

Uji t-independent sampel T-test

Independen sampel T-test adalah untuk membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain, apakah kedua grup tersebut mempunyai rata-rata yang sama ataukah tidak secara signifikan.

1. Hipotesis

Ho = Kedua rata-rata populasi sama.

Ha = Kedua rata-rata populasi tidak sama.

2. Ketentuan :

Jika $\text{sig} > 0,05$, maka Ho diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$, maka Ha diterima

3. Kesimpulan

3.10 Pengujian Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai perbandingan jenis kelamin dan usia dalam perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 20. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dan rata-rata dari dua sampel yang independent tidak terikat, uji t ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dan derajat bebas / dk = $n - 2$, dengan penentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut :

Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin

1. Hipotesis

Ho : Tidak ada perbedaan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung berdasarkan Jenis Kelamin

Ha : Ada perbedaan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan Jenis Kelamin

2. Ketentuan

Apabila $\text{sig} > 0,05$ (α) maka Ho di terima,

Apabila $\text{sig} < 0,05$ (α) maka Ho ditolak .

3. Kesimpulan

Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung Berdasarkan Usia

1. Hipotesis

Ho : Tidak ada perbedaan kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan Usia

Ha : Ada perbedaan kinerja karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan Usia

2. Ketentuan

Apabila $\text{sig} > 0,05$ (alpha) maka Ho di terima,

Apabila $\text{sig} < 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak .

4. Kesimpulan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai responden pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	17	30,4%
Perempuan	39	69,6%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi responden pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin adalah responden perempuan sebanyak 39 orang atau sebesar 69,6%.

2. Usia

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	35	62,5%
31 Tahun – 40 Tahun	21	37,5%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah yang tertinggi responden pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan usia adalah responden dengan usia 20 Tahun – 30 Tahun sebanyak 35 orang atau sebesar 62,5%

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai karyawan pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	13	23,2%
3 – 5 Tahun	15	26,8%
6 – 8 Tahun	13	23,2%
> 10 Tahun	15	26,8%
Jumlah	56	100%

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah tertinggi responden PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung berdasarkan lama kerja adalah responden dengan lama kerja 3 – 5 Tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 26,8% dan >10 Tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 26,8%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Karyawan berdasarkan Kinerja (X)

No	Daftar Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat diminimalisir.	6	6%	33	33%	16	16%	1	1%	0	0%
2.	Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	15	15%	22	22%	16	16%	3	3%	0	0%
3.	Pekerjaan secara rutin dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.	20	20%	21	21%	14	14%	1	1%	0	0%
4.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan perusahaan.	17	17%	22	22%	12	12%	3	3%	2	2%
5.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	14	14%	22	22%	19	19%	0	17%	1	5%
6.	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.	15	15%	19	19%	17	17%	5	5%	0	0%
7.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.	7	7%	22	22%	17	17%	6	6%	4	4%
8.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan.	8	8%	17	17%	23	23%	6	6%	2	2%
9.	Berupaya menyelesaikan pekerjaan sendiri.	7	7%	21	21%	22	22%	6	6%	0	0%
10.	Permasalahan dapat diselesaikan secara pribadi.	6	6%	16	16%	21	21%	10	10%	3	3%

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu pekerjaan secara rutin dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan jumlah responden sebanyak 20 responden atau 20% dan yang terkecil pada

pernyataan 1 yaitu tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat diminimalisir dengan jumlah 6 responden atau 6%.

Jawaban setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat diminimalisir dengan jumlah 33 responden atau 33% dan yang terkecil pada pernyataan 10 yaitu permasalahan dapat diselesaikan secara pribadi dengan jumlah 16 responden atau 16%.

Jawaban cukup setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 8 Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan dengan jumlah 23 responden atau 23% dan yang terkecil pada pernyataan 4 pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan perusahaan dengan jumlah 12 responden atau 12%.

Jawaban tidak setuju pada tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu Permasalahan dapat diselesaikan secara pribadi dengan jumlah 10 responden atau 10% dan yang terkecil pada pernyataan 5 pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 0 responden atau 0%.

Jawaban sangat tidak setuju dari tabel di atas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki jumlah 4 responden atau 4% dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah 0 responden atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan

korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka valid dan apabila $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka tidak valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	sig	alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel mengenai kepuasan konsumen atas pelayanan berdasarkan kepentingan dan kinerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program IBM SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.6
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 Daftar Interpretasi Koefisien Reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Kinerja	0,909	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 nilai cronbach's alpha yaitu variabel kinerja dengan nilai sebesar 0,909 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Kesamaan Varian (*Levene's Test*)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah varian dari kedua kelompok populasi dianggap sama atau tidak. Berikut uji kesamaan varian dengan F test (*Levene's Test*):

Tabel 4.8**Hasil Uji Levene's Test Of Equality of Variances**

	Sig
Jenis Kelamin <i>Based on Mean</i>	0,772
Usia <i>Based on Mean</i>	0,613

Sumber : Data diolah,2019

1. Hipotesis:

Ho : Kedua sampel memiliki varian yang sama

Ha : Kedua sampel memiliki varian yang berbeda

2. Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

Keputusan:

1. Hasil perhitungan *Levene's Test Of Equality of Variances* pada Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean* nilai *p value* (sig) $0,772 > 0,05$ maka Ho diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang sama.

2. Hasil perhitungan *Levene's Test Of Equality of Variances* pada Usia

Berdasarkan tabel diatas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean*, dengan nilai *p value* (sig) $0,613 > 0,05$ maka Ho diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang sama.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.9

Hasil Uji Independent Sampels t-Test Jenis Kelamin

		Sig (2 tailed)
Jenis Kelamin	Equal Variences assumed	0,916

Sumber : Data diolah, 2019

Pengujian rata-rata dua sampel (*t-test for equality of means*)

Karena kedua sampel mempunyai varian yang sama maka pengujian terhadap nilai rata-rata sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua sampel mempunyai varian yang sama).

1. Hipotesis

Ho : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

Ha : Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis Kelamin

2. Kriteria pengambilan keputusan:

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

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

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test pada Jenis kelamin

Dari Tabel 4.9 Independet sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,916 > 0,05$, maka Ho diterima berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

Tabel 4.10**Hasil Uji Group Statistics Jenis Kelamin**

Kinerja		N	Mean
Jensi Kelamin	Laki –laki	17	36,88
	Perempuan	39	36,74

Sumber: Data diolah, 2019

Rata-Rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja karyawan berjenis kelamin laki-laki nilai mean sebesar 36,88 dan kinerja karyawan berjenis kelamin perempuan nilai mean sebesar 36,74. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata jenis kelamin laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata perempuan.

4.4.2 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Usia

Tabel 4.11**Hasil Uji Independent Sampels t-Test Usia**

		Sig (2 tailed)
Usia	Equal Variences assumed	0,444

Sumber : Data diolah, 2019

Pengujian rata-rata dua sampel (*t-test for equality of means*)

Karena kedua sampel mempunyai varian yang sama maka pengujian terhadap nilai rata-rata sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variances Assumed* (diasumsikan kedua sampel mempunyai varian yang sama).

1. Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia

Ha : terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia

2. Kriteria pengambilan keputusan :

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

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

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test pada Usia

Dari tabel Independet sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,444 > 0,05$, maka Ha diterima berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

Tabel 4.12

Hasil Uji Group Statistics Usia

Kinerja		N	Mean
Usia	20 Tahun – 30 Tahun	35	36,43
	31 Tahun – 40 Tahun	21	37,38

Sumber: Data diolah, 2019

Rata-Rata Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja karyawan Usia 20 Tahun – 30 Tahun nilai mean sebesar 36,43 dan kinerja karyawan Usia 31 Tahun – 40 Tahun nilai mean sebesar 37,38. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-

rata karyawan usia 31 tahun – 40 tahun lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata karyawan usia 20 tahun – 30 tahun.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tidaknya terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. Dalam penelitian ini didapatkan uji Independent sampel t-test pada Jenis kelamin sebesar 0,916 dan usia 0,444, artinya tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung.

4.5.1 Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung. dalam kemampuan penelitian lasut (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Pembagian peranan antara pria dan wanita dapat berbeda di antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya sesuai dengan lingkungan pekerjaan. Peran jenis kelamin juga dapat berubah dari masa ke masa karena pengaruh kemajuan pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain 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 4.11 menunjukkan bahwa kinerja rata- rata kinerja dari jenis kelamin laki-laki sebesar 36,88 sedangkan rata- rata kinerja dari jenis kelamin perempuan sebesar 36,74.

4.5.2 Pembahasan Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia

Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung. Kinerja karyawan berdasarkan usia tua dan muda pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung memiliki penilaian kinerja yang sama dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Karena karyawan usia tua

dan muda sama-sama memiliki tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini sejalan dengan penelitian lasut (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia. Pada karyawan yang berusia tua juga dianggap lebih lues dengan lingkungan pekerjaannya, teman-teman sebaya dalam lingkungan pekerjaannya dan sudah memiliki banyak pengalaman dan senioritas di bandingkan karyawan yang berusia muda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan uji t test bahwa kinerja karyawan berusia tua memiliki kinerja yang tinggi sedangkan kinerja karyawan berusia muda tergolong rendah. Karena berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa kinerja rata- rata dari karyawan berusia tua sebesar 37,38 sedangkan rata-rata kinerja dari karyawan berusia muda sebesar 36,43.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung
2. Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia pada PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak manajemen PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

1. PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung diharapkan usia tua dapat membagi pengalaman kerja kepada karyawan yang lebih muda sebaliknya usia muda dapat memberi inovasi kepada karyawan yang lebih tua sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. PT Kimia Farma cabang Bandar Lampung diharapkan dapat bersikap adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan jenis kelamin pria dan wanita sehingga tidak terdapat persaingan dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Sri Suprpti Dan Hikmah. 2016. Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. Vol. 31 No. 1. Media Ekonomi Dan Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang.
- Anjani, Putu Widya Dan Ni Gusti Putu Wirawati. 2018. Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Vol.22.3. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- Christian, Andries. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pt City Era Abadi. Vol 5, No 1. AGORA. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Devita, Maria. 2017. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru. Vol. 4 No. 2. JOM FISIP. Jurusan Ilmu Administrasi – Program Studi Pariwisata Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Effendi, Safaranita Nur. 2018. Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. Volume 6, Nomor 1. eJournal Pemerintahan Integratif. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- Kumbadewi, Luh Sri, I Wayan Suwendra Dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Volume 4. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.

- Lastiyono. 2016. Hubungan Antara Faktor Demografi Dengan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Lasut, Erly Erilya Victor P. K. Lengkong Dan Imelda W. J. Ogi. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). Vol.5 No.2. Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi
- Lawasi, Eva Silvani Dan Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Vol.5 No.1. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang
- Levinson ,Daniel.2009. Hubungan Antara Usia Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Mamat Dkk. 2014. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Makarawung, Satrio. 2013. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada P.T Bank Sulut cabang Kawangkoan Dan P.T Bank Sulut Capem Ratahan. Vol 1 No.3. Jurnal EMBA. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Novitasari. 2014. Tantangan Tingkat Usia Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Th VI, Nomor 1. Journal Jejaring Administrasi Publik.
- Rahmawati. 2018. Analisis Faktor Perbedaan Jenis Kelamin dalam Kepuasan Kerja Petugas Security pada PT. Sandhy Putra Makmur Di Samarinda. Volume 6, Nomor 1. eJournal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.
- Rizki, Fitriantoro Arhiza. 2009. Hubungan Antara Usia Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Dosen. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

- Sanny Lim. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lipo Cikarang. Volume 3 No 1. Jurnal Ekonomi Dan Komunikasi.
- Sapariah. 2015. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt.Mulia Bhakti Kahuripan. Volume 1 Nomor 4 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak
- Silaya, Micrets Agustina. (2016). Perbedaan Persepsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Terhadap Tipe Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional (Studi Pada Pt Indofood Sukses Makmur Semarang). Volume 2 Nomor 2. BISMANN Jurnal Bisnis & Manajemen. Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Kristen Indonesia Maluku.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Volume 12. No.1. Journal Pradigma.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Volume 3. No.4. Journal “Acta Diurna.
- Yasin, Muhammad Dan Joko Priyono. 2016. Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). Volume 1, Nomor 1. Jurnal Ekonomi & Bisnis. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUISISIONER

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA CABANG
BANDAR LAMPUNG**

IDENTITAS PENELITI

Nama : Triwanto
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jalan Raden Gunawan, Perumahan Pondok kemala
No.7, Natar, Lampung Selatan
E-Mail : triwanto1997@gmail.com

Bandar Lampung, Februari 2019

Hal : Mohon Bantu Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

DiTempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang “**Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia Pada PT Kimia Farma Cabang Bandar Lampung**” maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Triwanto
NPM. 1512110140

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN
JENIS KELAMIN DAN USIA PADA PT KIMIA FARMA CABANG
BANDAR LAMPUNG**

Petunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Kriteria Penilaian :

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

IDENTITAS RESPONDEN

1. **Nama** :(Dapat dikosongkan)

2. **Jenis Kelamin** : Laki-laki
 Perempuan

3. **Usia** :

a. 20 Tahun – 29 Tahun c. 40 Tahun – 49 Tahun
 b. 30 Tahun – 39 Tahun d. 50 Tahun – 59 Tahun

4. **Lama Kerja** :

a. 0 – 2 Tahun c. 6 – 8 Tahun
 b. 3 – 5 Tahun d. > 10 Tahun

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	KUALITAS					
	Tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat diminimalisir.					
2.	Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.					
3.	KUANTITAS					
	Pekerjaan secara rutin dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.					
4.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan perusahaan.					
5.	KETEPATAN WAKTU					
	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
6.	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.					
7.	EFEKTIFITAS					
	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.					
8.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan.					
9.	KEMANDIRIAN					
	Berupaya menyelesaikan pekerjaan sendiri.					
10.	Permasalahan dapat diselesaikan secara pribadi.					

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Statistics

JK

N	Valid	56
	Missing	0

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	17	30.4	30.4	30.4
	PEREMPUAN	39	69.6	69.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Usia

Statistics

USIA

N	Valid	56
	Missing	0

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 Tahun – 30 Tahun	35	62.5	62.5	62.5
	31 Tahun – 40 Tahun	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Masa Kerja

Statistics

LK

N	Valid	56
	Missing	0

LK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2 TAHUN	13	23.2	23.2	23.2
	3-5 TAHUN	15	26.8	26.8	50.0
	6-8 TAHUN	13	23.2	23.2	73.2
	>10 TAHUN	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Deskripsi Jawaban Responden

Statistics

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	total_k
N Valid	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

k1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	16	28.6	28.6	30.4
4	33	58.9	58.9	89.3
5	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.4	5.4	5.4
3	16	28.6	28.6	33.9
4	22	39.3	39.3	73.2
5	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.8	1.8	1.8
3	14	25.0	25.0	26.8
4	21	37.5	37.5	64.3
5	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.6	3.6	3.6
2	3	5.4	5.4	8.9
3	12	21.4	21.4	30.4
4	22	39.3	39.3	69.6
5	17	30.4	30.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
3	19	33.9	33.9	35.7
4	22	39.3	39.3	75.0
5	14	25.0	25.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.9	8.9	8.9
3	17	30.4	30.4	39.3
4	19	33.9	33.9	73.2
5	15	26.8	26.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	7.1	7.1	7.1
2	6	10.7	10.7	17.9
3	17	30.4	30.4	48.2
4	22	39.3	39.3	87.5
5	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.6	3.6	3.6
2	6	10.7	10.7	14.3
3	23	41.1	41.1	55.4
4	17	30.4	30.4	85.7
5	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.7	10.7	10.7
3	22	39.3	39.3	50.0
4	21	37.5	37.5	87.5
5	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

k10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	5.4	5.4	5.4
2	10	17.9	17.9	23.2
3	21	37.5	37.5	60.7
4	16	28.6	28.6	89.3
5	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas

Correlations

		k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	k9	k10	kinerj a
k1	Pearson Correlation	1	.721 [*]	.636 [*]	.417	.771 [*]	1.000 [*]	.452 [*]	1.000 [*]	.601 [*]	.521 [*]	.898 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.001	.005	.061	.000	.000	.045	.000	.009	.023	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k2	Pearson Correlation	.721 ^{**}	1	.366	.085	.592 [*]	.721 ^{**}	.191	.721 ^{**}	.509 [*]	.515 [*]	.694 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.001		.090	.382	.010	.001	.247	.001	.026	.025	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k3	Pearson Correlation	.636 ^{**}	.366	1	.561 [*]	.455 [*]	.636 ^{**}	.476 [*]	.636 ^{**}	.231	.318	.708 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.005	.090		.015	.044	.005	.037	.005	.204	.124	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k4	Pearson Correlation	.417	.085	.561 [*]	1	.118	.417	.312	.417	.074	.425	.553 [*]
	Sig. (1-tailed)	.061	.382	.015		.337	.061	.129	.061	.396	.057	.016
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k5	Pearson Correlation	.771 ^{**}	.592 [*]	.455 [*]	.118	1	.771 ^{**}	.268	.771 ^{**}	.498 [*]	.385	.689 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.000	.010	.044	.337		.000	.167	.000	.029	.078	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k6	Pearson Correlation	1.000 [*]	.721 [*]	.636 [*]	.417	.771 [*]	1	.452 [*]	1.000 [*]	.601 [*]	.521 [*]	.898 ^{**}

	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.005	.061	.000		.045	.000	.009	.023	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k7	Pearson Correlation	.452*	.191	.476*	.312	.268	.452*	1	.452*	.356	.619*	.685**
	Sig. (1-tailed)	.045	.247	.037	.129	.167	.045		.045	.097	.007	.002
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k8	Pearson Correlation	1.000*	.721*	.636*	.417	.771*	1.000*	.452*	1	.601*	.521*	.898**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.005	.061	.000	.000	.045		.009	.023	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k9	Pearson Correlation	.601**	.509*	.231	.074	.498*	.601**	.356	.601**	1	.612*	.652**
	Sig. (1-tailed)	.009	.026	.204	.396	.029	.009	.097	.009		.008	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
k10	Pearson Correlation	.521*	.515*	.318	.425	.385	.521*	.619*	.521*	.612*	1	.763**
	Sig. (1-tailed)	.023	.025	.124	.057	.078	.023	.007	.023	.008		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
kinerja	Pearson Correlation	.898**	.694*	.708*	.553	.689*	.898**	.685*	.898**	.652*	.763*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.002	.002	.016	.002	.000	.002	.000	.004	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

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

Lampiran 6 : Reability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

**Lampiran 7 : Hasil Uji Kesamaan Varian Dan Independent Sampel t-Test
Jenis Kelamin**

Group Statistics

	JK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total_k	LAKI-LAKI	17	36.88	4.885	1.185
	PEREMPUAN	39	36.74	4.327	.693

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
total_k	Equal variances assumed	.085	.772	.106	54	.916	.139	1.308	-2.483	2.760
	Equal variances not assumed			.101	27.464	.920	.139	1.372	-2.675	2.953

**Lampiran 8 : Hasil Uji Kesamaan Varian Dan Independent Sampel t-Test
Usia**

Group Statistics

	USIA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total_k	20 Tahun – 30 Tahun	35	36.43	4.494	.760
	31 Tahun – 40 Tahun	21	37.38	4.444	.970

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
total_k	Equal variances assumed	.258	.613	-.771	54	.444	-.952	1.235	-3.429	1.524
	Equal variances not assumed			-.773	42.631	.444	-.952	1.232	-3.437	1.532