

**KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG
TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN**

SKRIPSI



Di susun oleh :

**SERLY ANISA
1512110385**

**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, 30 Agustus 2019



Serly Anisa
NPM. 1512110385

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN
JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN**

NAMA : Serly Anisa

NPM : 1512110385

JURUSAN : Manajemen

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

Disetujui Oleh :

Pembimbing



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

Ketua Jurusan,



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



HALAMAN PENGESAHAN

Pada 30 Agustus 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:
**KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS
KEPEGAWAIAN** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna
memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Serly Anisa

NPM : 1512110385

Jurusan : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Anggalia Wibasuri, S., Kom, MM** Penguji 1

2. **Dra. Linda Septarina, MM** Penguji 2

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

IBI Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419

ABSTRACT

PERFORMANCE OF CENTRAL LAMPUNG REGIONAL SECRETARIAT OFFICE EMPLOYEES BASED ON GENDER AND EMPLOYMENT STATUS

**By:
Serly Anisa**

The performance is the work of a quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. The objective of this study was to examine the employee performance of the Central Lampung District Secretariat Based on gender and employment status. The type of research was the quantitative study using the Independent t-Test method. The variables used in this study were the Gender and the employment status as the dependent variables, and the independent variable was the employee performance. The population in this study was 38 employees from the Central Lampung District Secretariat. The sample used in this study was as many as 30 employees. The data collecting technique used in this study used the Field Research through questionnaire given directly to the sample. The data analysis method in this research used the Multiple Linear Regression analysis. The results obtained in the study showed that the performance of the Central Lampung District Secretariat employees was based on Gender and Staffing Status.

Keywords: Gender, Employee Status, Employee Performance

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	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	6
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	6
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Bagi Peneliti	7
1.5.2 Bagi Pegawai Sekretariat	7
1.5.3 Bagi Institusi	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	10
2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja	11
2.1.4 Keuntungan penilaian Kinerja.....	11

2.1.5 Indikator Kinerja	12
2.2 Jenis Kelamin.....	13
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin.....	13
2.2.2 Konsep Jenis Kelamin Dan Gender	14
2.3 Status Kepegawaian	15
Tinjauan Mengenai Status Kepegawaian.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Pikir Dan Teori	18
Kerangka Pikir	18
2.6 Pengembangan Hipotesis	19
2.6.1 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin	19
2.6.2 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Sumber Data.....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel	22
3.4.1 Populasi.....	22
3.4.2 Sampel.....	22
3.5 Variabel Penelitian.....	23
3.6 Definisi Operasional variabel	23
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	25
Uji Kesamaan Varian.....	25
3.9 Metode Analisis Data.....	26
3.9.1 Uji Independent Sampel T-test	26
3.10 Pengujian Hipotesis.....	26
3.10.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin.....	26
3.10.2 Perbedaan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Status Kepegawaian.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	28
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	28
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	30
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	31
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	31
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	32
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	33
4.3.1 Hasil Uji Kesamaan Varian(Levene's Test)	33
4.4 Hasil Analisis Data.....	35
4.4.1 Independent Sampel t-Test Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.4.2 Hasil Sampel t-Test Berdasarkan Status Kepegawaian	36
4.5 Pembahasan.....	38

4.5.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.5.2 Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian ..	39

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	40
5.2 Saran.....	40

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah	2
1.2 Rekapitulasi Absensi	3
2.1 Penelitian Terdahulu	16
3.1 Skala Pengukuran	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	23
3.4 Interpretasi Nilai r	25
4.1 Pegawai Berdasarkan Usia	28
4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	30
4.4 Hasil Jawaban Pegawai Berdasarkan Kinerja (X)	30
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja	32
4.6 Daftar Interpretasi Koefisien	33
4.7 Hasil Uji Realiabilitas	33
4.9 Hasil Uji Levene's Test Of Equality Of Variances	34
4.10 Hasil Uji Independent Sampels t-Test Jenis Kelamin	35
4.11 Hasil Uji Group Statistics Jenis Kelamin	36
4.12 Hasil Uji Independent Sampels t-Test Berdasarkan Status	36
4.13 Hasil Uji Group Status Kepegawaian	37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Persentase Jawaban Respon
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Independent T-Test

**KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG
TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN**

SKRIPSI



Di susun oleh :

**SERLY ANISA
1512110385**

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

**KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN
STATUS KEPEGAWAIAN**

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



Oleh :

Serly Anisa

1512110385

**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, 30 Agustus 2019

Serly Anisa
NPM. 1512110385

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL : **KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN
JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN**

NAMA : **Serly Anisa**

NPM : **1512110385**

JURUSAN : **Manajemen**

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

Disetujui Oleh :

Pembimbing

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

Ketua Jurusan,

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

HALAMAN PENGESAHAN

Pada 30 Agustus 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : Serly Anisa
NPM : 1512110385
Jurusan : MANAJEMEN

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

Nama \ **Status** **Tanda Tangan**

1. **Dr. Anggalia Wibasuri, S., Kom, MM** **Penguji 1** _____

2. **Dra. Linda Septarina, MM** **Penguji 2** _____

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IBI Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Serly Anisa, dilahirkan di Bandar Jaya, pada tanggal 27 Mei 1997. Penulis merupakan anak terakhir dari lima bersaudara yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Anton dan Ibu Aisyah MD.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 Bandar Jaya dan diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Poncowati dan diselesaikan pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 terbanggi Besar 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 Pekon Sidoarjo Kecamatan Pringsewu, Kabupaten Pringsewu pada tahun 2018.

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, Ayah dan Ibuku Anton dan Aisyah MD S.pd.SD yang sangat aku sayangi, terima kasih do'a, kasih sayang, bimbingan, dana, semangat serta kesabaran yang telah diberikan kepadaku dan yang tak pernah bosan mengajarkanku apa arti dari sebuah perjuangan dan hidup ini. Kalian pahlawanku.

Terimakasih kepada kakek dan nenekku Nurdin dan Tarminah untuk setiap doa, curahan kasih sayang, pengajaran hidup, dan selalu memberikan semangat untukku

Terimakasih kepada kakak perempuanku Welda Ariani S.pd, Berti Restiani S.pd, Linda Andriani A.md, dan abangku Gorgen Victor S.E yang selalu mewarnai hidupku dengan 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

Raihlah mimpimu sebesar mungkin, karena hidup ini hanya sekali dan jangan habiskan hal yang tidak perlu.

(Serly Anisa)

Selama ada komitmen bersama, maka masalah akan dapat terselesaikan.

(Serly Anisa)

ABSTRAK

KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN

Oleh:

Serly Anisa

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability* dan menggunakan teknik *Metode Quota Sampling* yang diambil dari jumlah pegawai sekretariat daerah kabupaten lampung tengah yaitu sebanyak 30 sampel. Metode analisis data menggunakan *Uji Independent sampel T-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lampung Tengah berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

Kata Kunci : Kinerja, Jenis Kelamin, Status Kepegawaian

ABSTRACT

PERFORMANCE OF CENTRAL LAMPUNG REGIONAL SECRETARIAT OFFICE EMPLOYEES BASED ON GENDER AND EMPLOYMENT STATUS

**By:
Serly Anisa**

The performance is the work of a quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. The objective of this study was to examine the employee performance of the Central Lampung District Secretariat Based on gender and employment status. The type of research was the quantitative study using the Independent t-Test method. The variables used in this study were the Gender and the employment status as the dependent variables, and the independent variable was the employee performance. The population in this study was 38 employees from the Central Lampung District Secretariat. The sample used in this study was as many as 30 employees. The data collecting technique used in this study used the Field Research through questionnaire given directly to the sample. The data analysis method in this research used the Multiple Linear Regression analysis. The results obtained in the study showed that the performance of the Central Lampung District Secretariat employees was based on Gender and Staffing Status.

Keywords: Gender, Employee Status, Employee Performance

KATA PENGANTAR

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

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. 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, SE,M.M.
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
5. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.sc
6. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya dan selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat kepada penyusun dalam pembelajaran.
8. Untuk kedua orang tuaku Bapak dan Ibu tercinta terimakasih atas semangat yang tiada henti dan motivasi yang diberikan selama ini.
9. Para Sahabatku (Erin Permatasari, Yeni Subekti, Widi Ersalia, Annisa Putri, Alisha Wijaya, Nia Aprilian, Meilita Triana Selly, Ulfanurullisa, Sella Septia, Della Gustulangi, Oppa Aini, Rani Hersansi, Miske, Reci Kurniawan, Rasyid Kurniawan, Widi Rahman) yang selalu menemaniku

dengan canda dan tawa dari awal kuliah sampai lulus kuliah semoga kita sukses.

10. Teman yang akan terus jadi teman entah sampai kapan (Puput Melati, Yolanda Ibrahim, Vinda Rizki Ananda, Silfiya Maghda Tiara, Silfiya Maghda Tiari, Nur Ayu Fadilla, Nahrowi Nurwahid, Cahyo). Walaupun terkadang kita hanya bertemu disaat waktu-waktu tertentu saja , tetapi kalian tetap dalam doaku. Semoga sukses untuk kita semua.
11. Kristian Aji Nugroho terimakasih atas semua dukungan yang diberikan selama proses penulisan tugas akhir.
12. Teman-teman PKPM terimakasih atas semangat dari kalian (Salsha Billa, Varanabella, Kadek, Dian wicaksono, Roni, Adi)
13. Teman-teman Sepembimbingku (Tika Yulianti, Widi Ersalia, Salsha Billa, Fikri, M.Hafiz Zulhak)
14. Seluruh angkatan 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.
15. Almamaterku IBI 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, 30 Agustus 2019

Penulis,
Serly Anisa

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	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	6
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	6
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	6
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.5.1 Bagi Peneliti	7
1.5.2 Bagi Pegawai Sekretariat	7
1.5.3 Bagi Institusi	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	10

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4 Keuntungan penilaian Kinerja.....	11
2.1.5 Indikator Kinerja	12
2.2 Jenis Kelamin.....	13
2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin.....	13
2.2.2 Konsep Jenis Kelamin Dan Gender	14
2.3 Status Kepegawaian	15
Tinjauan Mengenai Status Kepegawaian.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Pikir Dan Teori	18
Kerangka Pikir	18
2.6 Pengembangan Hipotesis	19
2.6.1 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin	19
2.6.2 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Sumber Data.....	21
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4 Populasi dan Sampel	22
3.4.1 Populasi.....	22
3.4.2 Sampel.....	22
3.5 Variabel Penelitian.....	23
3.6 Definisi Operasional variabel	23
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	24
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	25
Uji Kesamaan Varian.....	25
3.9 Metode Analisis Data.....	26
3.9.1 Uji Independent Sampel T-test	26
3.10 Pengujian Hipotesis.....	26
3.10.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin	26
3.10.2 Perbedaan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Berdasarkan Status Kepegawaian	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data	28
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	28
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	30
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	31
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	31
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	32
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	33

4.3.1 Hasil Uji Kesamaan Varian(Levene's Test)	33
4.4 Hasil Analisis Data.....	35
4.4.1 Independent Sampel t-Test Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.4.2 Hasil Sampel t-Test Berdasarkan Status Kepegawaian	36
4.5 Pembahasan.....	38
4.5.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.5.2 Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian ..	39

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	40
5.2 Saran.....	40

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah	2
1.2 Rekapitulasi Absensi.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu	16
3.1 Skala Pengukuran	22
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.4 Interpretasi Nilai r	25
4.1 Pegawai Berdasarkan Usia.....	28
4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
4.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja	30
4.4 Hasil Jawaban Pegawai Berdasarkan Kinerja (X)	30
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	32
4.6 Daftar Interpretasi Koefisien	33
4.7 Hasil Uji Realiabilitas	33
4.9 Hasil Uji Levene's Test Of Equality Of Variances.....	34
4.10 Hasil Uji Independent Sampels t-Test Jenis Kelamin	35
4.11 Hasil Uji Group Statistics Jenis Kelamin.....	36
4.12 Hasil Uji Independent Sampels t-Test Berdasarkan Status.....	36
4.13 Hasil Uji Group Status Kepegawaian	37

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	18

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Kuesioner
- Lampiran 3** Hasil Karakteristik Responden
- Lampiran 4** Hasil Persentase Jawaban Respon
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Independent T-Test

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Sekretariat Daerah merupakan pegawai yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan melalui penseleksian terlebih dahulu, kemudian diangkat oleh pejabat berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Sekretariat Daerah memiliki peranan penting selaku ujung tombak penggerak organisasi untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan mencurahkan pikiran, tenaga, hati, kemampuan serta kreativitas dan inovasinya. Pencerahan yang dilakukan oleh Pegawai Sekretariat Daerah secara baik tentunya akan berdampak positif bagi organisasi pemerintah, dan begitupun terjadi yang sebaliknya.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Permasalahan tentang kinerja merupakan permasalahan umum yang terjadi pada setiap instansi, jika kinerja pegawai cenderung menurun akan berpengaruh pada merosotnya suatu organisasi. Bila tidak diatasi dengan baik maka organisasi tersebut akan cenderung mengalami penurunan yang signifikan, sehingga mengharuskan pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Sebagai salah satu Dinas yang menjalankan fungsi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di Sekretariat Daerah

Kabupaten Lampung Tengah. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai merupakan asset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi pemerintah dapat terus beroperasi secara manual, akan tapi tanpa pegawai perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Pegawai mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan yang di tetapkan oleh pemberi kerja. Daftar Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dapat dilihat dari tabel berikut ini, yaitu :

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	23
2	NON PNS	15

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah didukung oleh pegawai yang sesuai dengan bidang dan golongan pekerjaan, serta terdiri dari pegawai baik PNS maupun non PNS. Penilaian terhadap kinerja birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif Bekerja	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Tingkat Persentase
Januari	36	20	720	24	3,33%
Februari	36	20	720	23	3,19%
Maret	36	20	720	20	2,78%
April	36	20	720	19	2,64%
Mei	36	20	720	20	2,78%
Juni	36	20	720	26	3,61%
Juli	36	20	720	23	3,19%
Agustus	36	20	720	22	3,06%
September	36	20	720	19	2,64%
Oktober	36	20	720	25	3,47%
November	36	20	720	21	2,92%
Desember	36	20	720	25	3,47%
Rata- Rata	36	20	720	22,25	3,09%

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari tidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai. Banyak pegawai yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti kegiatan apel pagi serta masih banyak pegawai yang tidak masuk bekerja. Selain itu permasalahan yang terjadi pegawai tidak mengerjakan administrasi seperti surat menyurat yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

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 bahwa wanita tidak mampu memegang peranan penting di sebuah instansi. 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 pegawai

perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara pegawai perempuan maupun laki-laki. Kantor pemerintahan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, perusahaan menilai pegawai laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari pegawai perempuan, ataupun pegawai perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memaknai perasaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Kinerja dari pegawai berjenis kelamin wanita dinilai lebih baik dari pada kinerja pegawai berjenis kelamin pria dikarenakan wanita lebih sangat teliti, rapih dan rajin 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 Effendi (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.

Selain jenis kelamin sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah status kepegawaian. Hubungan antara status kepegawaian dengan kinerja menjadi semakin penting. Terutama status kepegawaian di kantor pemerintah dimana status pegawai PNS dan non PNS sangat berbeda dari segi gaji, tunjangan serta kesejahteraan di hari tua yang didapatkan. Hal ini akan menunjukkan perbedaan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja pegawai Berdasarkan status pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah, pegawai berusia muda lebih banyak dibandingkan karyawan berusia tua. Kinerja pegawai non

PNS dinilai lebih baik dibandingkan PNS dikarenakan pegawai yang lebih non PNS disiplin dalam bekerja serta. Masinambow (2017) menyatakan kinerja pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Pegawai Negeri sipil pada umumnya, cuma yang membedakan pegawai Non PNS (Honorar) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Berdasarkan penelitian Paramita (2017) Terdapat perbedaan antara kinerja guru PNS dengan guru Non-PNS. Dimana kinerja guru PNS lebih baik dibandingkan dengan guru Non-PNS pada SMK Negeri 7 Pekanbaru.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul **“KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan Kinerja pegawai berdasarkan Jenis Kelamin pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat perbedaan Kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah lampung tengah berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kinerja pegawai Sekretariat Daerah Lampung Tengah.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini akan dilaksanakan di lingkup Sekretariat Daerah yang beralamat Jl.Raya Padang Ratu No.01, Gn.Sugih, Kec.Gn.Sugih, Kab. Lampung Tengah.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah dilakukan pada bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Oktober 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kinerja pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perbedaaan Kinerja pegawai berdasarkan Jenis Kelamin pada Sekretariat Daerah Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui perbedaaan Kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian pada Sekretariat Daerah Lampung Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan dan dapat menambah ilmu atau memperluas wawasan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta pengetahuan penulis mengenai

jenis kelamin dan status kepegawaian yang berdampak pada kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Lampung Tengah.

1.5.2 Bagi Pegawai Sekretariat Daerah Lampung Tengah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk membuat macam rencana dan strategi yang baik dan terarah untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan, masukan dalam menentukan strategi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Lampung Tengah.

1.5.3 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, informasi dan bahan kajian pada bidang sumber daya manusia sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan menambah referensi perpustakaan untuk fakultas ekonomi dan bisnis IIB Darmajaya.

1.5.4 Bagi Ilmu Pengetahuan

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori tentang, manajemen sumber daya manusia, kinerja, jenis kelamin dan status kepegawaian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh jenis kelamin dan status kepegawaian terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Daerah Lampung Tengah.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA**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.

Menurut Lawasi (2017) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut. 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.

Menurut Sanny Lim (2012) Kinerja atau prestasi kerja adalah 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

Kesimpulan dari pengertian kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang 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 (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 (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 (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 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 Christian (2017) Jenis kelamin adalah konsep yang digunakan 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 Tinjauan Mengenai Status Kepegawaian

Menurut Restufianca (2017) Golongan dalam pegawai sekretariat daerah adalah pangkat atau tingkatan yang diperoleh dari setiap pegawai berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan. Adapun golongan dalam pegawai sekretariat daerah terdiri dari 4 bagian :

1. Kelompok “Juru” / Golongan I
Merupakan golongan dengan pendidikan formal terakhir SD , SMP
2. Kelompok “Pengatur” / Golongan II
Golongan II/a merupakan golongan dengan pendidikan formal terakhir SMA, Golongan II/b merupakan golongan dengan pendidikan formal terakhir tamatan D1 dan D2 sederajat, Golongan II/c merupakan golongan dengan pendidikan terakhir D3 / sederajat.
3. Kelompok “Penata” / Golongan III
Golongan III/a merupakan golongan dengan pendidikan terakhir S1 sederajat, Golongan III/b merupakan golongan dengan pendidikan terakhir dokter, apoteker, dokter gigi, S2 dan sederajat, Golongan III/c merupakan golongan dengan pendidikan terakhir S3 / sederajat.

4. Kelompok “Pembina” / Golongan IV

merupakan golongan tingkat jabatan struktural. Golongan tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon sebagaimana tersebut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

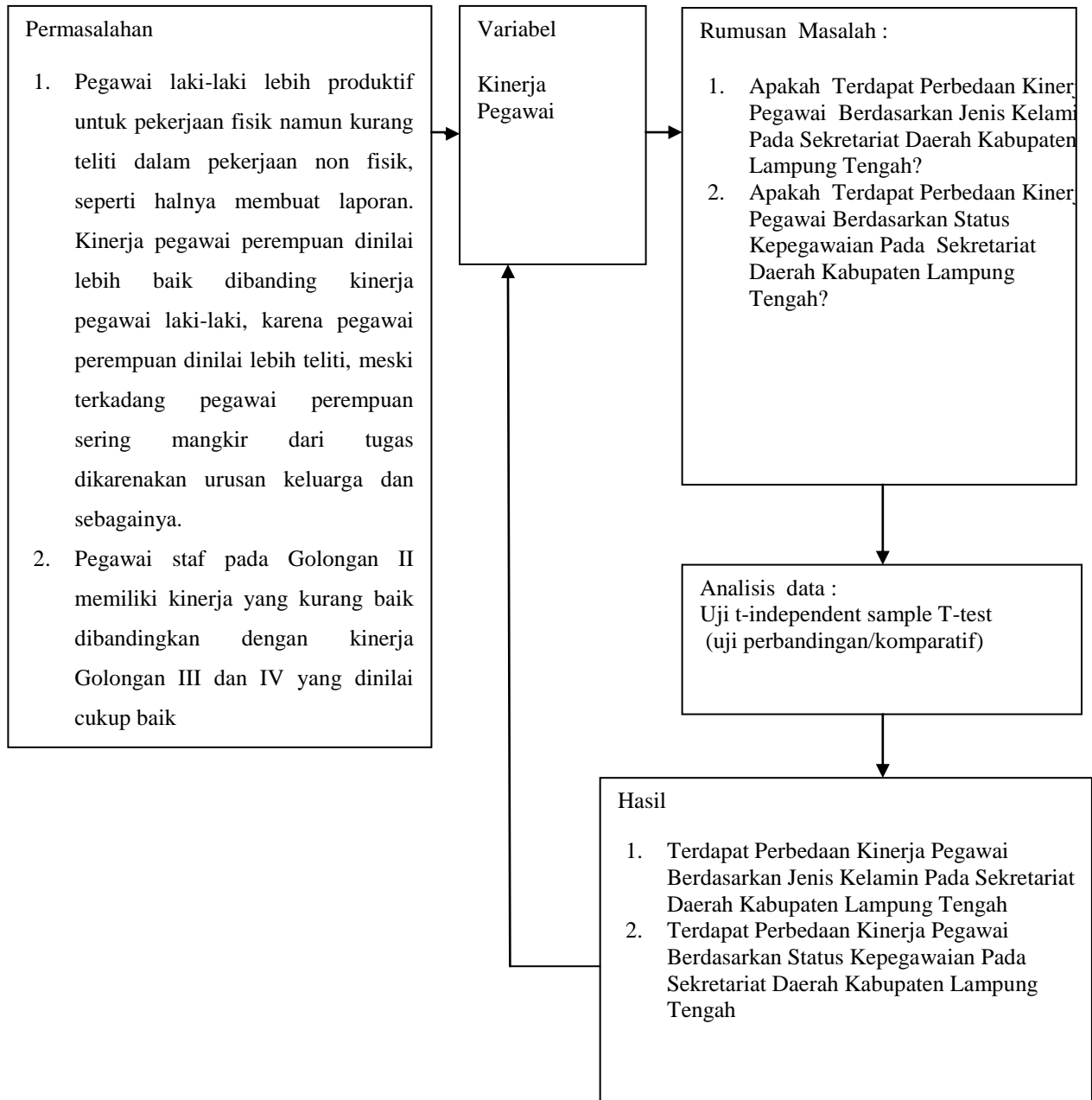
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil
1.	Safaranita Nur Effendi 2018	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 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	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 2016	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 2018	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 2017	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:

2.6.1 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis Kelamin

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. Nurhasana (2015) pria dan wanita sama dalam kemampuan belajar, memori, kemampuan penalaran, kreativitas dan intelijen. Dalam pandangan terhadap peran, pria dan wanita mempunyai pandangan yang berbeda dalam masalah kinerja pekerjaan. Berdasarkan penelitian Effendi (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. Jadi kesimpulannya:

H1 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Jenis Kelamin pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

2.6.2 Perbedaan Kinerja Berdasarkan Status Kepegawaian

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. Masinambow (2017) menyatakan kinerja pekerjaan yang dilakukan hampir sama dengan Pegawai Negeri sipil pada umumnya, cuma yang membedakan pegawai Non PNS (Honorar) jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Karena sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian dari suatu instansi. Berdasarkan penelitian Paramita (2017) Terdapat perbedaan antara kinerja guru PNS dengan guru Non-PNS. Dimana kinerja guru PNS lebih baik dibandingkan dengan guru Non-PNS pada SMK Negeri 7 Pekanbaru. Jadi kesimpulannya terdapat perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan non PNS

H2 : Terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Status kepegawaian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

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 V. Wiratna Sujarweni (2015, p.49) adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan variabel yang satu dengan variabel yang lain atau variabel satu dengan standar. Didalam penelitian ini menjelaskan perbedaan kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten lampung tengah berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengelolaan selama 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 Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan baik itu melalui wawancara dan kuisisioner. Dalam penelitian ini data primer dilakukan melalui hasil wawancara dengan pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sesuai kebutuhan penelitian dan penyebaran kuisisioner.

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 Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah mengenai hal-hal yang terkait dengan penelitian tentang analisis perbandingan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan Jenis Kelamin dan status kepegawaian. yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Jawaban pertanyaan yang diajukan yaitu.

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 adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berjumlah 38 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, 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, teknik pengambilan sampel yang dipergunakan dalam penelitian adalah Metode Quota Sampling. Teknik sampling ini mengambil jumlah sampel sebanyak jumlah yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu 30 pegawai.

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. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

3.6 Operasional Variabel

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja	Menurut Mamat, dkk (2014, p.2) kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, dan individu yang digerakan oleh para manajer.	Kinerja adalah 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.	1. Kualitas 2. Kuantitas. 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemadirian	Ordinal

Sumber : Data Diolah, 2019

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuisioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuisioner (angket) yang langsung diberikan kepada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. 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 3.4
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 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 $\text{sig} > 0,05$ maka Ho diterima

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

3. Kesimpulan

3.9 Metode Analisis Data

Uji Independent sampel T-test

Independent 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

2. Ho = Kedua rata-rata populasi sama.

H_a = Kedua rata-rata populasi tidak sama.

3. Ketentuan :

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

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

4. 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 :

2.10.1 Perbedaan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Lampung berdasarkan Jenis Kelamin

1. Hipotesis

H_0 : Tidak ada perbedaan kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
berdasarkan Jenis Kelamin

H_a : Ada perbedaan kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
berdasarkan Jenis Kelamin

2. Ketentuan

Apabila $\text{sig} > 0,05$ (α) maka H_0 di terima,

Apabila $\text{sig} < 0,05$ (α) maka H_0 ditolak .

3. Kesimpulan

2.10.2 Perbedaan kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah Lampung berdasarkan Status Kepegawaian

1. Hipotesis

Ho : Tidak ada perbedaan kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
berdasarkan Status Kepegawaian

Ha : Ada perbedaan kinerja Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
berdasarkan Status Kepegawaian

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

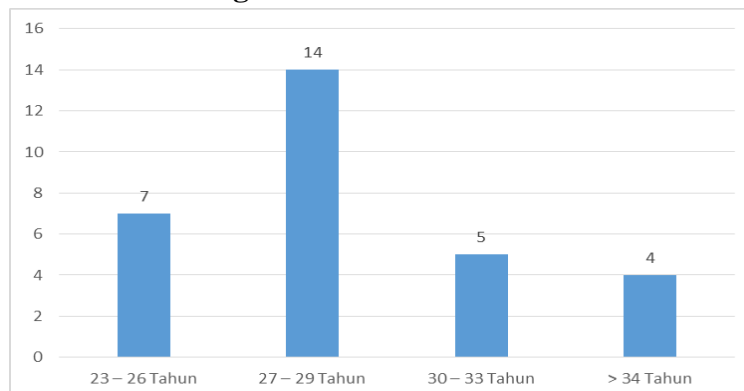
Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden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

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai responden Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan usia adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Pegawai Berdasarkan Usia



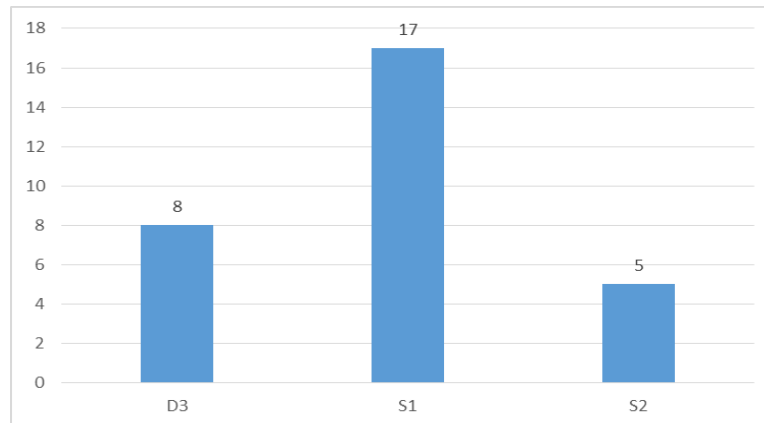
Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak responden Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan usia adalah responden berusia 27 – 29 Tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 46.7%.

2. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



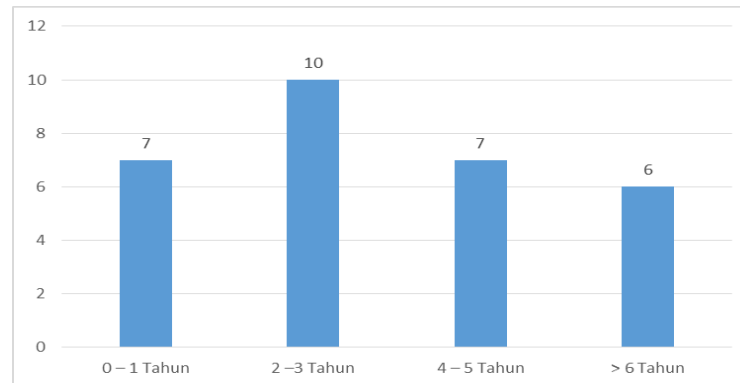
Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa yang paling banyak Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan pendidikan terakhir adalah responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja



Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa yang paling banyak Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah berdasarkan lama kerja adalah responden dengan lama kerja 2 – 3 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3% .

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Pegawai 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.	15	50	12	40	3	10	0	0.0	0	0.0
2.	Melakukan pekerjaan sesuai standar kerja yang ditetapkan.	10	33.3	13	43.3	7	23.3	0	0.0	0	0.0
3.	Pekerjaan secara rutin dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.	4	13.3	10	33.3	16	53.3	0	0.0	0	0.0
4.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai yang ditetapkan perusahaan.	9	30.0	14	46.7	7	23.3	0	0.0	0	0.0
5.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	6	20.0	11	36.7	12	40.0	1	3.3	0	0.0

6.	Waktu kerja sesuai dengan tugas kerja.	6	20.0	14	46.7	8	26.7	2	6.7	0	0.0
7.	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan kemampuan yang dimiliki.	3	10.0	9	30.0	16	53.3	2	6.7	0	0.0
8.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan.	5	16.7	13	43.3	11	36.7	1	3.3	0	0.0
9.	Berupaya menyelesaikan pekerjaan sendiri.	8	26.7	10	33.3	12	40.0	0	0.0	0	0.0
10.	Permasalahan dapat diselesaikan secara pribadi.	5	16.7	10	33.3	11	36.7	4	13.3	0	0.0

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 1 yaitu Tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan dapat diminimalisir dengan jumlah responden sebanyak 15 responden atau 50% dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Pekerjaan secara rutin dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan jumlah 4 responden atau 13.3%.

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

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,031	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,011	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 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. 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	0,893	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 0,893 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 4.9**Hasil Uji Levene's Test Of Equality of Variances**

<i>Levene's Test Of Equality of Variances</i>		Sig
Jenis Kelamin	<i>Based on Mean</i>	0,621
Status Kepegawaian	<i>Based on Mean</i>	0,757

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*) $0,621 > 0,05$ maka Ho diterima, menunjukkan bahwa kedua sampel memiliki varian yang sama.

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

Berdasarkan tabel diatas nilai *Levene* ditunjukkan pada baris *Based on Mean*, dengan nilai *p value* (*sig*) $0,757 > 0,05$ 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 4.10

Hasil Uji Independent Sampels t-Test Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Equal Variences assumed	Sig (2 tailed)
		0,006

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 pegawai berdasarkan jenis kelamin

Ha : Terdapat perbedaan kinerja pegawai 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) $0,006 > 0,05$, maka Ho ditolak berarti terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel 4.11**Hasil Uji Group Statistics Jenis Kelamin**

Kinerja		N	Mean
Jensi Kelamin	Laki –laki	15	35,87
	Perempuan	15	40,67

Sumber: Data diolah, 2019

Rata-Rata Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja pegawai berjenis kelamin laki-laki nilai mean sebesar 35,87 dan kinerja pegawai berjenis kelamin perempuan nilai mean sebesar 40,67. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata jenis kelamin perempuan lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata jenis kelamin laki - laki. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai berjenis kelamin perempuan lebih baik dari pada kinerja pegawai berjenis kelamin Laki - laki

4.4.2 Independent Sampel t- Test Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.12**Hasil Uji Independent Sampels t-Test Status Kepegawaian**

Status Kepegawaian	Equal Variences assumed	Sig (2 tailed)
		0,037

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 :

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian

H_a : terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian

2. Kriteria pengambilan keputusan :

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

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

3. Hasil Uji Independent Sampel t- test pada status kepegawaian

Dari tabel Independet sampel t- test nilai probabilitas (sig) $0,037 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Tabel 4.13

Hasil Uji Group Statistics Status Kepegawain

Kinerja		N	Mean
Status Kepegawain	PNS	15	36,40
	non PNS	15	40,13

Sumber: Data diolah, 2019

Rata-Rata Kinerja Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Tabel group statistics merupakan penjelasan yang memperlihatkan nilai mean. Tabel tersebut memberikan informasi bahwa kinerja status kepegawain PNS memiliki nilai mean sebesar 36,40 dan kinerja kinerja status kepegawain non PNS memiliki nilai mean sebesar 40,13. Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai rata-rata status kepegawain non PNS lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata kinerja status kepegawain PNS. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai berstatus non PNS lebih baik dibandingkan kinerja karyawan berstatus PNS.

4.5 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan ada tidaknya terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin dan usia pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dalam penelitian ini didapatkan uji Independent sampel t-test pada Jenis kelamin sebesar 0,006 dan status kepegawai sebesar 0,037, artinya terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawain pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

4.5.1 Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan yang konsisten kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Rata-rata kinerja dari jenis kelamin laki-laki sebesar 35,87 sedangkan rata-rata kinerja dari jenis kelamin perempuan sebesar 40,67. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berjenis kelamin perempuan lebih baik dibandingkan pegawai berjenis kelamin perempuan. 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. Hal ini didukung oleh penelitian Efendi (2018) yang menyatakan Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan kesetaraan jenis kelamin karyawan

perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja karyawan pria. 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.

4.5.2 Pembahasan Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

Terdapat perbedaan yang konsisten kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Rata-rata kinerja dari PNS sebesar 36,40 sedangkan rata-rata kinerja dari non PNS sebesar 40,13. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan non PNS lebih Baik dibandingkan kinerja PNS. Hal ini didukung oleh Paramita (2017) yang menyatakan terdapat perbedaan antara kinerja guru PNS dengan guru non PNS. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah pegawai tetap yang diangkat sebagai pegawai negeri sipil oleh pemerintah atau pemerintah Daerah berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku sedangkan pegawai non PNS adalah pegawai tetap yang diangkat oleh BHP, atau badan hukum lainnya yang menyelenggarakan satuan pendidikan berdasarkan perjanjian kerja.

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. Terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin
2. Terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan status kepegawaian

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dalam penelian ini serta pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti kepada pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebaiknya memperhatikan atau mengevaluasi kinerja pegawai berjenis kelamin laki – laki seperti menyelesaikan tugas pada waktunya dampaknya akan meningkatkan kinerja dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dan pegawai berjenis kelamin perempuan dapat mempertahankan serta meningkatkan keahlian yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah
2. Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah dengan status kepegawaian PNS sebaiknya meningkatkan kedisiplinan tanggung jawab mengerjakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja sedangkan pegawai non PNS dengan menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan setiap tugas da tanggung jawab yang diberikan tentunya akan memberikan peluang untuk diangkat menjadi pegawai tetap atau pegawai PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Sri Suprpti & 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.
- Amsar, Dian Nisaa. 2018. Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar.
- 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. JOM FISIP Vol. 4 No. 2. 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. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 6, Nomor 1. akultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- 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
- Mamat, dkk 2014. *Manajemen kinerja pegawai*. Tangerang Selatan : Unversitas 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. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Masinambow, Carini Natasya P, Adolfini & Rita N. Taroreh. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Politeknik Negeri Manado Analysis Comparison Performance Civil Servant And Non Civil Servants In Politeknik Negeri Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Nurhasanah, Siti Rebin Sumardi. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 14, No. 2. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional.
- 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.
- Sapariah. 2015. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt.Mulia Bhakti Kahuripan. 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. BISMAM Jurnal Bisnis & Manajemen. Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Kristen Indonesia Maluku.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suprihatin. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01. STIE AAS Surak.
- Paramita, Adinda Gimin & Suarman. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Non PNs Pada SMK Negeri 7 Pekanbaru. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna. Volume III. No.4

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN

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. **Usia** : 23 – 26 Tahun 30 – 33 Tahun
 27 – 29 Tahun > 34 Tahun
2. **Pendidikan Terakhir** : D3 S2
 S1
3. **Lama Kerja** : 0 - 1 Tahun 4 – 5 Tahun
 2 – 3 Tahun > 6 Tahun

Kinerja Karyawan

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

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuisisioner

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total K
4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	33
4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	36
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	44
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
5	5	3	4	2	3	3	4	5	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	33
5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	34
5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	41
5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	41
4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44

4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	41
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	37
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	42

Lampiran 3

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23 – 26 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
27 – 29 Tahun	14	46.7	46.7	70.0
Valid 30 – 33 Tahun	5	16.7	16.7	86.7
> 34 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	8	26.7	26.7	26.7
Valid S1	17	56.7	56.7	83.3
S2	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 - 1 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
2 - 3 Tahun	10	33.3	33.3	56.7
Valid 4 - 5 Tahun	7	23.3	23.3	80.0
> 6 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Persentase Jawaban Responden

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	10.0	10.0	10.0
Valid 4	12	40.0	40.0	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	13	43.3	43.3	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	53.3	53.3	53.3
Valid 4	10	33.3	33.3	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	14	46.7	46.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
Valid 3	12	40.0	40.0	43.3
4	11	36.7	36.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.7	6.7	6.7
Valid 3	8	26.7	26.7	33.3
4	14	46.7	46.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.7	6.7	6.7
Valid 3	16	53.3	53.3	60.0
4	9	30.0	30.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	11	36.7	36.7	40.0
Valid 4	13	43.3	43.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	40.0	40.0	40.0
Valid 4	10	33.3	33.3	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	13.3	13.3	13.3
3	11	36.7	36.7	50.0
Valid 4	10	33.3	33.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K7	Sig. (2-tailed)	.603	.228	.007	.555	.053	.071	.228	.822	.053	.031	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
	Pearson Correlation	.477	.583*	.647*	.821*	.600*	.479	1	.431	.393	.853*	.885**
	Sig. (2-tailed)	.072	.023	.009	.000	.018	.071		.108	.147	.000	.000
K8	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
	Pearson Correlation	.514*	.484	.570*	.354	.571*	.331	.431	1	.527*	.255	.673**
	Sig. (2-tailed)	.050	.067	.027	.196	.026	.228	.108		.044	.358	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
K9	Pearson Correlation	.631*	.307	.277	.551*	.315	.063	.393	.527*	1	.525*	.635*
	Sig. (2-tailed)	.012	.265	.318	.033	.253	.822	.147	.044		.045	.011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.465	.590*	.646*	.764*	.409	.508	.853*	.255	.525*	1	.857**
K10	Sig. (2-tailed)	.081	.021	.009	.001	.130	.053	.000	.358	.045		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.612*	.689*	.821*	.788*	.675*	.557*	.885*	.673*	.635*	.857*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.000	.006	.031	.000	.006	.011	.000	
K_TOTA L	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.000	.006	.031	.000	.006	.011	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Lampiran 7

Hasil Uji Independent T- test

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL_K	Laki-Laki	15	35.87	3.998	1.032
	Perempuan	15	40.67	4.761	1.229

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	.250	.621	-2.990	28	.006	-4.800	1.605	-8.088	-1.512
	Equal variances not assumed			-2.990	27.186	.006	-4.800	1.605	-8.092	-1.508

Group Statistics

	Status_Kepegawain	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL_K	PNS	15	36.40	4.763	1.230
	NON PNS	15	40.13	4.565	1.179

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	.098	.757	-2.192	28	.037	-3.733	1.703	-7.223	-.244
	Equal variances not assumed			-2.192	27.950	.037	-3.733	1.703	-7.223	-.244

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Sri Suprpti & 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.
- Amsar, Dian Nisaa. 2018. Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar.
- 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. JOM FISIP Vol. 4 No. 2. 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. eJournal Pemerintahan Integratif, Volume 6, Nomor 1. akultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
- 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
- Mamat, dkk 2014. *Manajemen kinerja pegawai*. Tangerang Selatan : Unversitas 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. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.
- Masinambow, Carini Natasya P, Adolfini & Rita N. Taroreh. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Politeknik Negeri Manado Analysis Comparison Performance Civil Servant And Non Civil Servants In Politeknik Negeri Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.2. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- Nurhasanah, Siti Rebin Sumardi. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Agrinet Multicitra Siberkom (Detikcom). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 14, No. 2. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional.
- 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.
- Sapariah. 2015. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada Pt.Mulia Bhakti Kahuripan. 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. BISMAM Jurnal Bisnis & Manajemen. Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen Universitas Kristen Indonesia Maluku.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suprihatin. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01. STIE AAS Surak.
- Paramita, Adinda Gimin & Suarman. 2017. Analisis Perbedaan Kinerja Guru PNS Dengan Guru Non PNs Pada SMK Negeri 7 Pekanbaru. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna. Volume III. No.4

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul :

KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH BERDASARKAN JENIS KELAMIN DAN STATUS KEPEGAWAIAN

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. **Usia** : 23 – 26 Tahun 30 – 33 Tahun
 27 – 29 Tahun > 34 Tahun
2. **Pendidikan Terakhir** : D3 S2
 S1
3. **Lama Kerja** : 0 - 1 Tahun 4 – 5 Tahun
 2 – 3 Tahun > 6 Tahun

Kinerja Karyawan

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

Lampiran 2

Hasil Jawaban Kuisisioner

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total K
4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	33
4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	36
4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	30
5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	44
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47
5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	44
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	33
5	5	3	4	2	3	3	4	5	3	37
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	33
5	3	3	5	4	3	4	4	5	3	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	3	3	2	3	2	34
5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	41
5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	41
4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	44

4	5	4	5	3	4	3	5	3	5	41
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
4	5	3	4	3	2	3	5	4	4	37
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	32
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	42

Lampiran 3

Hasil Jawaban Karakteristik Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
23 – 26 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
27 – 29 Tahun	14	46.7	46.7	70.0
Valid 30 – 33 Tahun	5	16.7	16.7	86.7
> 34 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	8	26.7	26.7	26.7
Valid S1	17	56.7	56.7	83.3
S2	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lama_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0 - 1 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
2 - 3 Tahun	10	33.3	33.3	56.7
Valid 4 - 5 Tahun	7	23.3	23.3	80.0
> 6 Tahun	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 4

Hasil Persentase Jawaban Responden

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	10.0	10.0	10.0
Valid 4	12	40.0	40.0	50.0
5	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	13	43.3	43.3	66.7
5	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	53.3	53.3	53.3
Valid 4	10	33.3	33.3	86.7
5	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	23.3	23.3	23.3
Valid 4	14	46.7	46.7	70.0
5	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
Valid 3	12	40.0	40.0	43.3
4	11	36.7	36.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.7	6.7	6.7
Valid 3	8	26.7	26.7	33.3
4	14	46.7	46.7	80.0
5	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	6.7	6.7	6.7
Valid 3	16	53.3	53.3	60.0
4	9	30.0	30.0	90.0
5	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3.3	3.3	3.3
3	11	36.7	36.7	40.0
Valid 4	13	43.3	43.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	40.0	40.0	40.0
Valid 4	10	33.3	33.3	73.3
5	8	26.7	26.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	13.3	13.3	13.3
3	11	36.7	36.7	50.0
Valid 4	10	33.3	33.3	83.3
5	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.603	.228	.007	.555	.053		.071	.228	.822	.053	.031
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.477	.583*	.647*	.821*	.600*	.479	1	.431	.393	.853*	.885**
K7	Sig. (2-tailed)	.072	.023	.009	.000	.018	.071		.108	.147	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.514*	.484	.570*	.354	.571*	.331	.431	1	.527*	.255	.673**
K8	Sig. (2-tailed)	.050	.067	.027	.196	.026	.228	.108		.044	.358	.006
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.631*	.307	.277	.551*	.315	.063	.393	.527*	1	.525*	.635*
K9	Sig. (2-tailed)	.012	.265	.318	.033	.253	.822	.147	.044		.045	.011
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.465	.590*	.646*	.764*	.409	.508	.853*	.255	.525*	1	.857**
K10	Sig. (2-tailed)	.081	.021	.009	.001	.130	.053	.000	.358	.045		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	.612*	.689*	.821*	.788*	.675*	.557*	.885*	.673*	.635*	.857*	1
K_TOTA	n											
L	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.000	.006	.031	.000	.006	.011	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Lampiran 7

Hasil Uji Independent T- test

Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL_K	Laki-Laki	15	35.87	3.998	1.032
	Perempuan	15	40.67	4.761	1.229

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	.250	.621	-2.990	28	.006	-4.800	1.605	-8.088	-1.512
	Equal variances not assumed			-2.990	27.186	.006	-4.800	1.605	-8.092	-1.508

Group Statistics

	Status_Kepegawain	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
TOTAL_K	PNS	15	36.40	4.763	1.230
	NON PNS	15	40.13	4.565	1.179

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	.098	.757	-2.192	28	.037	-3.733	1.703	-7.223	-.244
	Equal variances not assumed			-2.192	27.950	.037	-3.733	1.703	-7.223	-.244