

**STUDI KOMPARATIF KINERJA KARYAWAN  
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA BADAN SAR  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

Oleh :  
**SITI ROHANA**  
NPM : 1305160950



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Siti Rohana, NPM. 1305160950. Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Skripsi. 2017.**

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik dan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji beda dengan independen sample t-test.

Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa, terdapat perbedaan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan. Dari hasil pengolahan dan analisis skor yang telah penulis lakukan, diperoleh hasil bahwa : *Pertama*, kinerja karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan laki-laki. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tes akhir kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari tes awalnya. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja karyawan laki-laki yang signifikan. *Kedua*, kinerja karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan perempuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tes akhir kinerja karyawan perempuan lebih tinggi dari tes awalnya. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja karyawan perempuan yang signifikan. *Ketiga*, terdapat perbedaan kinerja karyawan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata selisih/beda kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari rata-rata selisih/beda kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Kinerja karyawan laki-laki dan perempuan terdapat suatu perbedaan dimana kinerja karyawan laki-laki lebih banyak bertugas dan bertanggung jawab dilapangan (operasional) sedangkan kinerja karyawan perempuan lebih terlihat di bagian umum administrasi.

***Kata Kunci : kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin.***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan”** yang diajukan guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Banyak pihak yang membantu penulis dalam melaksanakan skripsi ini. Dikarenakan selama proses penulisan, penulis mengalami beberapa kendala seperti penyusunan kata, kalimat, maupun materi penyampaiannya. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Sutarto dan Ibunda Suriwayati tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan bantuan doa maupun moril kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jufrizen, SE., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis dalam proses penyelesaian proposal ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
8. Seluruh Karyawan/ti Badan SAR Medan yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan sudah banyak memotivasi penulis.
9. Kepada abang dan adik kandung, terimakasih yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
10. Kepada Ayu Miranda terimakasih untuk menjadi teman dalam penyelesaian skripsi.
11. Kepada sepupu saya Fadilah Arbhy Tarigan terimakasih atas bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
12. Untuk seluruh teman-teman stambuk 2013. Khususnya kelas D Manajemen Malam atas bantuan yang telah diberikan penulis dari berbagai pihak.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan iklas. Semoga Allah SWT

melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan memberikan balasan yang setimpal atas semua amal baik yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, amin. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, April 2017

**SITI ROHANA**  
**NPM : 1305160950**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK ..</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Teoritis .....	9
1. Kinerja Karyawan .....	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
b. Teori Kinerja .....	11
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
d. Indikator Kinerja .....	13
e. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	14
f. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan .....	17

g.	Aspek-aspek Kinerja Karyawan .....	19
h.	Penilaian Kinerja Karyawan .....	19
i.	Metode-metode Kinerja Karyawan .....	20
j.	Pengukuran Kinerja Karyawan .....	22
k.	Langkah-langkah peningkatan karyawan .....	22
2.	Jenis Kelamin .....	25
a.	Pengertian Jenis Kelamin .....	25
b.	Definisi Jenis Kelamin.....	25
c.	Teori-teori Jenis Kelamin .....	27
B.	Kerangka Konseptual .....	27
C.	Hipotesis .....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A.	Pendekatan Penelitian.....	30
B.	Definisi Operasional .....	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D.	Populasi dan Sampel.....	32
E.	Sumber Data .....	33
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	33
G.	Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV</b>	<b>PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
A.	Hasil Penelitian .....	37
1.	Deskripsi Data .....	37
2.	Identitas Responden .....	38

a. Jenis Kelamin .....	38
b. Kelompok Usia .....	38
c. Tingkat Pendidikan .....	39
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	39
a. Variabel Kinerja Karyawan .....	40
4. Hasil Analisis Data .....	43
Uji beda .....	43
B. Pembahasan .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>48</b>
A. Kesimpulan .....	48
B. Saran .....	49

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	31
Tabel III-2 Skala Likert .....	33
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert . .....	37
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel IV-3 Identitas Responden Berdasarkan Usia . .....	38
Tabel IV-4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan . .....	39
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan .....	40
Tabel IV-6 Hasil Uji Independent Sample t-test Perbedaan Kinerja Karyawan Lak-laki dan Perempuan . .....	44

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Paradigma Penelitian.....	27

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, serta untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Mangkunegara (2005, hal. 67) : kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi

mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Terlepas dari semua itu, kinerja karyawan pada suatu perusahaan tergantung bagaimana kinerja karyawan laki-laki maupun perempuan. Istilah gender dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran 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.

Gender adalah perbedaan jenis kelamin berdasarkan budaya, dimana laki-laki dan perempuan dibedakan sesuai dengan perannya masing-masing yang dikonstruksikan oleh kultural setempat yang berkaitan dengan peran, sifat, kedudukan, dan posisi dalam masyarakat.

Dalam konsep gender, perbedaan antara laki-laki dengan perempuan berdasarkan konstruksi secara sosial maupun budaya. Prilaku yang menjadi identitas laki-laki maupun perempuan dibentuk melalui proses sosial dan budaya yang telah diperkenalkan sejak lahir.

Badan SAR (Search And Rescue) Medan merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam dunia jasa dan merupakan usaha yang berlandaskan masyarakat. Badan SAR (Search And Rescue) Medan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR (Search And Rescue) dalam kegiatan SAR (Search And Rescue) terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran atau penerbangan, serta

memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional. Secara jelas tugas dan fungsi SAR (Search And Rescue) adalah penanganan musibah pelayaran atau penerbangan, bencana atau musibah lainnya dalam upaya pencarian dan pertolongan saat terjadinya musibah. Penanganan terhadap musibah yang dimaksud meliputi 2 hal pokok yaitu pencarian (*search*) dan pertolongan (*rescue*).

Terdapat tiga bagian pada Badan SAR (Seach And Rescue) Medan yaitu bagian umum, operasional dan potensi. Untuk dibagian umum kinerja karyawan laki-laki dan perempuan kinerjanya sama tidak ada kendala. Bagian operasional untuk tim penolong kinerja laki-laki dan perempuan berbeda, khususnya karyawan perempuan yang sudah berkeluarga karena mempengaruhi kinerjanya. Kalau dia sudah berkeluarga dan mempunyai anak dia akan menghambat kinerjanya karena disitu ada kegiatan operasi SAR (Search And Rescue) dan kegiatan dibagian evaluasinya. Bagian potensi mengurus peralatan maka karyawan perempuan bertugas mengurus persoalan yang berhubungan dengan administrasi dan karyawan laki-laki bertugas serta bertanggung jawab dikapal. Berdasarkan dari penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di Badan SAR (Search And Rescue) Medan. salah satu masalah yang ada yaitu masalah kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan kurangnya disiplin. Ada Kinerja karyawan belum optimal disebabkan tidak disiplin terhadap aturan yang diberikan Badan SAR (Search And Rescue) Medan. Terlambat masuk kantor dan tidak

mengikuti apel, apel dilakukan setiap pagi hari dan sore hari. Karyawan sering bolos dalam kegiatan tersebut sehingga kinerja karyawan belum optimal dan karyawan tidak mendapatkan informasi-informasi yang diberikan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Ada juga masalah kinerja karyawan yang masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan. Misalnya karyawan yang hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya yang sesuai tanggung jawabnya sendiri tetapi tidak mampu dan menguasai pekerjaan orang lain.

Selain itu masalah hubungan antar individu yang belum optimal antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam penyelenggaraan operasional SAR (Search And Rescue). Dalam penyelenggaraan operasional karyawan laki-laki lebih banyak bertugas menolong korban bencana pada penyelenggaraan operasional Badan SAR (Search And Rescue) Medan sedangkan karyawan khususnya perempuan bertugas dalam penjagaan posko. Jadi dalam penyelenggaraan operasional karyawan perempuan hanya berperan dalam pengawasan saja. Mangkunegara (2009, hal. 9) menyatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang perbandingan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah yang berjudul : **“Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Kinerja karyawan belum optimal disebabkan kurangnya disiplin.
2. Masih ada pegawai yang kurang inisiatif dalam melakukan pekerjaan.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang menanggapi terhadap target-target pekerjaan yang harus dicapai.
4. Hubungan antar individu yang belum optimal antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam penyelenggaraan operasional SAR (Search And Rescue).

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah perbandingan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin. Dan penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor-faktor penyebab disiplin kinerja karyawan belum optimal?
2. Bagaimana prosedur kerja yang diberikan Badan SAR (Search And Rescue) Medan?
3. Apakah hubungan antar individu karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan sudah baik dan optimal?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah penelitian yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui prosedur kerja yang diberikan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.



2. Untuk mengetahui SOP kerja pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah hubungan antar individu karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan sudah baik dan optimal.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah wawasan pengetahuan dan merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh ke dalam praktek yang sesungguhnya.

### **b. Bagi Badan SAR (Search And Rescue) Medan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

### **c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Strata-1 Fakultas Ekonomi Manajemen.

### **d. Bagi Peneliti Berikutnya**

Sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen

sumber daya manusia yang ada diperusahaan, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang minat terhadap judul yang penulis teliti, dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang akan dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif, dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 9) : “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2006, hal. 94) menjelaskan bahwa : “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Robbins dalam Moehariono (2009, hal. 61) mengatakan bahwa Kinerja Karyawan merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi dan

kesempatan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Moeheriono (2009, hal. 60) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat berjalan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapat pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan keperluan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Terdapat tiga bagian pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan yaitu bagian umum, operasional dan potensi. Untuk dibagian umum kinerja karyawan laki-laki dan perempuankinerjanya sama tidak ada kendala. Bagian operasional untuk tim penolong kinerja laki-laki dan perempuan berbeda, khususnya karyawan perempuan yang sudah berkeluarga karena mempengaruhi kinerjanya. Kalau dia sudah berkeluarga dan mempunyai anak dia akan menghambat kinerjanya karena disitu ada kegiatan operasi sar dan kegiatan dibagian evaluasinya. Bagian potensi mengurus peralatan maka karyawan perempuan bertugas mengurus persoalan yang berhubungan dengan administrasi dan karyawan laki-laki bertugas dan bertanggung jawab dikapal.

Berdasarkan dari penelitian awal, penulis mendapatkan beberapa masalah yang terjadi di Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Teori Kinerja**

Teori tentang kinerja karyawan adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Kinerja karyawan pada garis besar dipengaruhi oleh 2 teori yaitu :

##### **1) *Path Goal Theory***

Teori ini dikemukakan oleh Harsuko (2011, hal. 28) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

##### **2) *Teori Atribusi atau Expectancy Theory***

As'ad mengatakan bahwa teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = MXA$ ,

dimana  $P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maiter, Lawler, Porter dan Vroom. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar).

Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki *ability* yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai *ability* tinggi tetapi rendah motivasinya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2007, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi

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

Selanjutnya menurut Griffin dalam Ernie dan Saefullah (2005, hal 235) menyatakan bahwa kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yaitu:

- 1) Faktor motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.
- 2) Faktor kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Faktor lingkungan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Menurut A. Dale Timple (1992, hal. 31) faktor-faktor kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor Internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-

tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan bagaimana cara seseorang mengukur hasil kerja karyawan dalam melaksanakan segala kegiatan yang dilakukannya didalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins (2006, hal. 260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu:

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

##### 3) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

##### 4) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu



tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### **e. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Tujuan kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005, hal. 11) yang menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Secara lebih spesifik, tujuan dari kinerja karyawan sebagaimana dikemukakan Agus Sunyo dalam Mangkunegara (2005, hal. 10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang dahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- 6) Setiap dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 7) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 8) Sebagai dasar evaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 9) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 10) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 11) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 12) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 13) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Manfaat kinerja karyawan yang dikemukakan Ruky (2004, hal. 22) sebagai berikut :

- 1) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- 2) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar di masa depan.
- 3) Pembinaan karyawan, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

#### **f. Kriteria-kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja karyawan adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson 2004 dalam Harsuko (2011, hal 28) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai akan tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Asri Laksmi Riani (2011, hal. 30) kriteria yang digunakan untuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Quantity of Work (kuantitas kerja) : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Quality of Work (kualitas kerja) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Creativeness (kreativitas) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Cooperation (kerja sama) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Dependability (ketergantungan) : kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

- 7) Initiative (inisiatif) : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Personal Qualities (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-ramahan dan integrasi pribadi.

#### **g. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan**

Menurut Husein Umar (1997, hal. 266), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

#### **h. Penilaian Kinerja Karyawan**

Dalam organisasi yang modern penilaian kinerja memberikan kontribusi penting bagi perusahaan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi individu di waktu yang akan datang. Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan diperlukan penilaian kinerja.

Menurut Handoko (2000, hal. 135) penilaian kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi anggota organisasi yang salah satu kegunaannya adalah untuk memperbaiki kinerja.

Menurut Bacal (2012, hal. 85) Pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Menurut pandangan Williams (2007, hal. 21) : “Penilaian kinerja merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional.

Menurut Amstrong (2009, hal. 18) : “Penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya”.

Jadi penilaian kinerja adalah cara mengukur pelaksanaan kerja masing-masing individu yang berguna untuk pertumbuhan organisasi secara keseluruhan dan individu secara khusus.

#### **i. Metode-metode Penilaian Kinerja Karyawan**

Metode-metode penilaian kinerja yang bisa digunakan menurut Mondy dan Noe dalam (1993, hal. 402-414) antara lain :

1) Written Essays

Merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menulis deskripsi mengenai kekuatan pekerja, kelemahannya, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerja tersebut.

2) Critical Incidents (insiden kritis)

Merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk karyawan.

3) Graphic Rating Scales (skala penilaian grafis)

Merupakan teknik penilaian kinerja yaitu menilai kinerja karyawan dengan menggunakan skala dalam mengukur faktor-faktor kinerja. Misalnya, dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan.

4) Behaviourally Anchored Rating Scales

Merupakan teknik penilaian kinerja yaitu evaluator menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya, penilaian pelayanan pelanggan.

5) Multiperson Comparison (perbandingan multiperson)

Merupakan teknik penilaian kinerja yaitu seorang karyawan dibandingkan dengan rekan kerjanya. Biasanya dilakukan oleh supervisor. Ini sangat berguna untuk menentukan kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan perusahaan.

#### 6) Management By Objectives (Manajemen dengan tujuan)

Metode ini juga merupakan penilaian kinerja, yaitu karyawan dinilai berdasarkan pencapaiannya atas tujuan-tujuan spesifik yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan-tujuan ini tidak ditentukan oleh manajer saja, melainkan ditentukan dan disepakati bersama oleh para karyawan dan manajer.

#### **j. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004, hal. 50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Dharma (2004, hal. 355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- 1) Kuantitas : Jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- 2) Kualitas : Mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya)
- 3) Ketepatan waktu : Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

#### **k. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan**

Menurut Robert Bacal dalam bukunya How to Manage Performance (2004, hal. 1-58) menerangkan 24 meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :



### 1) Membuat Pola Pikir yang Modern

Pimpinan harus meninggalkan cara dan gagasan lama tentang cara menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, membujuk, mengintimidasi, menyalahkan, menyerang kepribadian dan sikap karyawan. Pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan karyawan atau kelompok kerja dengan memberikan panutan dalam hal waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah, dan menemukan kebijaksanaan karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

### 2) Kenali Manfaat

Para manajer biasanya cenderung melompati proses manajemen kinerja, karena belum mengerti manfaat padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan berkontribusi bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, meningkatkan produktivitas dan tindakan mendokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

### 3) Kelola Kinerja

Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan merupakan kegiatan kecil dari manajemen kinerja. Jadi yang paling penting adalah merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan pengumpulan data yang dimiliki.

4) Berfokuslah pada Komunikasi

Komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar karyawan sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis.

5) Satukan Sasaran Karyawan

Keseluruhan proses manajemen kinerja akhirnya akan menjadi usaha yang sia-sia bila sasaran dan tanggung jawab karyawan tidak langsung dihubungkan dengan sasaran dan misi kelompok kerja.

6) Gunakan Disiplin Bertahap

Mendisiplinkan karyawan bukan berarti menghukum karyawan, tetapi merupakan proses untuk menjaga agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tindakannya dengan menerapkan konsekuensi, seperti percobaan, penurunan pangkat atau skorsing secara bertahap sesuai dengan jenis pelanggaran yang dibuat.

7) Kinerja Dokumen

Dokumentasikan setiap informasi tentang kinerja karyawan baik itu mengenai kinerja, catatan-catatan permasalahan kinerja maupun tindakan indisipliner yang dapat digunakan untuk bahan kajian dan perbaikan bagi karyawan maupun atasan.

8) Tingkatkan Terus Sistem Kerja

Tingkatkan terus sistem manajemen kinerja sehingga tidak merusak kredibilitas manajemen dengan memodifikasinya sesuai dengan hambatan-hambatan yang ditemui selama perencanaan kinerja dilaksanakan.

## **2. Jenis Kelamin**

### **a. Pengertian Jenis Kelamin**

Menurut Rahmawati (2004, hal. 19) Jenis kelamin adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Adapun menurut Fakhri (2006, hal. 71) mengemukakan bahwa jenis kelamin adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep jenis kelamin.

Menurut Abdullah (2003, hal. 19) Jenis kelamin adalah perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (konstruksi sosial) dan perbedaan peran, fungsi serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman.

### **b. Definisi Jenis Kelamin**

Definisi tentang pengertian jenis kelamin menurut pendapat Baron (2000, hal. 188) jenis kelamin merupakan sebagian dari konsep diri yang melibatkan identifikasi individu sebagai seorang laki-laki atau perempuan.

Adapun menurut Santrock (2003, hal. 365) mengemukakan bahwa jenis kelamin mengacu pada dimensi sosial dan budaya seorang laki-laki dan perempuan.

### **c. Teori-teori Jenis Kelamin**

Menurut Ratna Megawangi (1999, hal. 56) mengemukakan bahwa teori-teori jenis kelamin yaitu :

#### 1) Teori Struktural – Fungsional

Teori sosiologi yang diterapkan dalam melihat situasi keluarga. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas beberapa bagian yang saling mempengaruhi dan mencari unsur-unsur mendasar yang berpengaruh di dalam suatu masyarakat, mengidentifikasi fungsi setiap unsur dan menerangkan bagaimana fungsi unsur-unsur tersebut dalam masyarakat.

#### 2) Teori Sosial-Konflik

Suasana konflik akan selalu mewarnai masyarakat, terutama dalam hal distribusi sumber daya yang terbatas. Sifat pemertingan diri, menurutnya akan menyebabkan diferensiasi kekuasaan yang ada menimbulkan sekelompok orang menindas kelompok lainnya. Perbedaan kepentingan antara individu pada akhirnya dapat menimbulkan konflik dalam suatu organisasi atau masyarakat.

#### 3) Teori Feminisme Liberal

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Karena perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki-laki. Meskipun demikian kelompok feminis liberal menolak persamaan secara menyeluruh antara laki-laki dan perempuan. Dalam beberapa hal masih ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan

bagaimanapun juga fungsi organ reproduksi bagi perempuan membawa konsekuensi logis dalam kehidupan bermasyarakat.

#### 4) Teori Feminisme Marxis-Sosialis

Feminisme bertujuan mengadakan restrukturisasi masyarakat agar tercapai kesetaraan jenis kelamin. Ketimpangan jenis kelamin disebabkan oleh sistem kapitalisme yang menimbulkan kelas-kelas dan division of labour, termasuk didalam keluarga dan usaha untuk membangkitkan rasa emosi para perempuan agar bangkit untuk merubah keadaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah keladam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian variabel yang diteliti.

### **1. Perbandingan Kinerja Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin.**

Perbandingan kinerja karyawan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan dalam perusahaan dapat dilakukan sesuai dengan tugasnya masing-masing dan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan prestasi yang diraih oleh karyawannya serta mampu mencapai visi dan misi serta tujuan pada perusahaan.

Kinerja karyawan laki-laki berpengaruh positif dan signifikan dari pada kinerja perempuan karena laki-laki lebih banyak berperan pada perusahaan Badan SAR (Search And Rescue) Medan dan mampu

memberikan pelayanan dan kebutuhan serta keinginan yang baik terhadap masyarakat. Jika kebutuhan dan keinginan masyarakat mampu dipenuhi melalui kualitas kinerja karyawan pada perusahaan maka hal ini berpengaruh pada kepuasan masyarakat dan berakhir pada kenyamanan masyarakat.

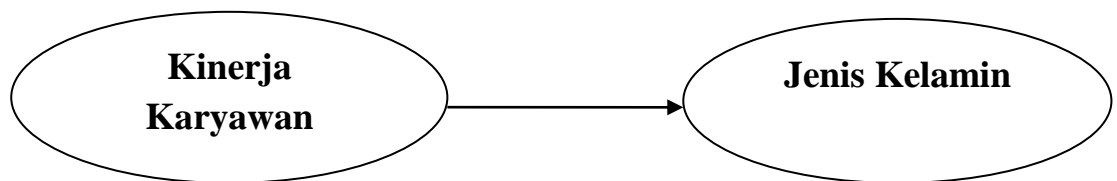
Kinerja karyawan perempuan lebih banyak dibutuhkan didalam perusahaan karena karyawan perempuan lebih signifikan dalam mengurus sumber daya manusia perusahaan, hal ini berdasarkan kodrat perempuan.

Kinerja yang baik yang timbul dari perbedaan jenis kelamin yang secara kultural sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik, motivasi dan kepuasan kerja yang baik. Hal ini ditunjukkan pada perkembangan perusahaan Badan SAR (Search And Rescue) Medan. perkembangan perusahaan dapat ditinjau dengan melihat hasil kinerja. Dengan penilaiannya tersebut akan terlihat hasil mengenai kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin kinerja karyawan laki-laki atau perempuan mampu memotivasi kerja karyawan agar antusias dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik karena kinerja digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahsun Zuhar (2002) mengenai studi komparatif antara karyawan dan karyawan pada kantor sekertariat daerah provinsi jawa tengah menyatakan bahwa : “secara simultan terdapat perbandingan kinerja karyawan berpengaruh positif dan

signifikan berdasarkan studi komparatif antara karyawan dan karyawan pada kantor sekretariat daerah provinsi jawa tengah.

Perbandingan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II-1: Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal 93) adalah: “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah : “Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan yang dilihat berdasarkan dari jenis kelamin pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan komparatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan komparatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) kuantitatif yakni: “menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2012, hal. 92) mendefinisikan penelitian komparatif adalah: “penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda .”

Di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan kinerja karyawan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu :



## **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2006, hal. 206) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efektivitas
- d. Kemandirian

## **2. Jenis Kelamin**

Menurut Abdullah (2003, hal. 19) jenis kelamin adalah perbedaan perempuan dan laki-laki yang mempunyai sifat bawaan (ciptaan Tuhan) dan bentukan budaya (kontruksi sosial) dan perbedaan peran, fungsi serta tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan merupakan hasil kontruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman.

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan SAR (Search And Rescue) Medan yang berlokasi di Jl. Jamin Ginting No. 99, Sidomulyo, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara – 20137.

## 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November 2016 sampai dengan bulan Maret 2017, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel III-1**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

NO	Proses penelitian	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Penyelesaian Proposal			■	■																
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data														■						
6	Penyusunan Laporan Akhir															■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan SAR (Search And Rescue) Medan yang berjumlah 45 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan anggota populasi kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2012, hal. 122) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh karyawan di Badan SAR (Search And Rescue) Medan sebagai objek yang berjumlah 45 orang.

## **E. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh penulis dari sumbernya.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara (*Interview*) yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

2. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan studi komparatif kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

**Tabel III-2**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

#### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah analisis komperatif yaitu dengan membedakan hasil pengamatan untuk perlakuan yang sama yang disebut dengan uji beda (sugiyono, 2012).

##### Uji beda

Uji beda bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan antara kinerja karyawan laki-laki Badan SAR (Search And Rescue) Medan dan kinerja perempuan Badan SAR (Search And Rescue) Medan signifikan atau tidak. Untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test sebagai berikut :

$$t =$$

$$\frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Sumber : Sugiyono, 2012 hal. 135)

Dimana :

$\bar{X}_1$  = laki-laki

$\bar{X}_2$  = perempuan

$S_1$  = kinerja karyawan laki-laki

$S_2$  = kinerja karyawan perempuan

$S_1^2$  = jumlah varians kinerja karyawan laki-laki

$S_2^2$  = jumlah varians kinerja karyawan perempuan

$r$  = kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

$n_1$  = responden karyawan laki-laki

$n_2$  = responden karyawan perempuan

Berdasarkan dua hal tersebut di atas, maka berikut ini diberikan petunjuk untuk memilih rumus uji beda :

- Bila jumlah anggota sampel  $n_1 = n_2$  dan varians homogen  $\sigma_1 = \sigma_2$ , maka dapat digunakan rumus t-test, baik untuk separated maupun

polled varians untuk mengetahui t tabel digunakan dk yang besarnya  $dk = n_1 + n_2 - 2$ .

- b. Bila  $n_1 \neq n_2$ , varians homogen ( $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ ) dapat digunakan uji beda dengan polled varians, besarnya derajat kebebasan =  $n_1 - n_2 - 2$ .
- c. Bila  $n_1 = n_2$  varians tidak homogen ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ), dapat digunakan rumus t-test separated varians maupun polled varians, dengan  $dk = n_1 - 1$  atau  $n_2 - 2$ . Jadi dk bukan  $n_1 - n_2 - 2$  (Phopan, 1973)
- d. Bila  $n_1 \neq n_2$  dan varians tidak homogen ( $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ). Untuk ini digunakan rumus separated varians. Harga t sebagai pengganti harga t tabel dihitung dari selisih harga t tabel dengan  $dk = (n_1 - 1)$  dan  $dk = n_2 - 1$ , dibagi dua dan kemudian ditambah dengan harga t yang terkecil.

kriteria pengujian :

Ho : Tidak ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin di Badan SAR Medan.

Ha : Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin di Badan SAR Medan.

**BAB IV**  
**PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi kinerja karyawan didalamnya terdapat 15 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 45 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan skala *Likert*.

Ketentuan skala *Likert* berlaku dalam menghitung variabel kinerja karyawan. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

**Tabel IV-1**

**Skala Pengukuran Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006, hal. 87)

Ketentuan diatas berlaku, baik dalam menghitung variabel kinerja karyawan.

## 2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi pegawai pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan yang terdiri dari beberapa identitas baik jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

### a. Jenis Kelamin

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	29	64%
2	Perempuan	16	36%
Jumlah		45	100%

Sumber. Data Penelitian di olah (2017)

Data didalam tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas adalah responden berjenis kelamin perempuan terkecil sebesar 36%, sedangkan yang terbesar adalah responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebesar 64%.

### b. Kelompok Usia

**Tabel IV-3**  
**Identitas Responden Berdasarkan**  
**Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25	2	4%
2	26-30	24	53%
3	31-40	16	36%
4	>40	3	7%
Jumlah		45	100%



Data didalam tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa data usia responden, frekuensi mayoritas pertama berusia 20-25 tahun sebesar 4%, frekuensi mayoritas kedua berusia 26-30 tahun sebesar 53%, frekuensi mayoritas ketiga berusia 31-40 tahun sebesar 36%, dan frekuensi mayoritas keempat berusia >40 tahun sebesar 7%.

c. Tingkat Pendidikan

**Tabel IV-4**  
**Identitas Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	26	58%
2	Diploma	4	9%
3	S-1	13	29%
4	S-2	2	4%
Jumlah		45	100%

Sumber. Data Penelitian di olah (2017)

Didalam tabel IV-4 diatas menunjukkan bahwa untuk data status tingkat pendidikan SMA sebesar 58%, frekuensi mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma sebesar 9%, frekuensi mayoritas ketiga adalah responden S1 sebesar 29%, dan frekuensi mayoritas keempat adalah responden S2 sebesar 4%.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian adalah kinerja karyawan, deskripsi pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

### a. Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel IV-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	13.3	29	64.4	9	20.0	1	2.2	0	0	45	100
2	10	22.2	35	77.8	0	0	0	0	0	0	45	100
3	19	42.2	26	57.8	0	0	0	0	0	0	45	100
4	17	37.8	26	57.8	2	4.4	0	0	0	0	45	100
5	10	22.2	35	77.8	0	0	0	0	0	0	45	100
6	13	28.9	26	57.8	6	13.3	0	0	0	0	45	100
7	8	17.8	29	64.4	8	17.8	0	0	0	0	45	100
8	10	22.2	25	55.6	8	17.8	1	2.2	0	0	45	100
9	15	33.3	29	64.4	0	0	1	2.2	0	0	45	100
10	10	22.2	32	71.1	1	2.2	1	2.2	0	0	45	100
11	7	15.6	33	73.3	4	8.9	0	0	1	2.2	45	100
12	9	20.0	35	77.8	0	0	1	2.2	0	0	45	100

Sumber. Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan data tabulasi skor angket untuk variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden mengenai pernyataan skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakanyaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%) kemudian sebanyak 29 orang (64.4%) menjawab setuju dan menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang (20.0%) serta sebanyak 1 orang (2.2%) yang menjawab tidak setuju.

2. Jawaban responden mengenai pernyataan saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%) dan sebanyak 35 orang (77.8%) menjawab setuju.
3. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab yaitu sebanyak 19 orang (42.2%) yang menjawab sangat setuju dan sebanyak 26 orang (57.8%) menjawab setuju.
4. Jawaban responden mengenai pernyataan saya teliti dalam melaksanakan tugas yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (37.8%) kemudian sebanyak 26 orang (57.8%) yang menjawab setuju dan 2 orang (4.4%) menjawab kurang setuju.
5. Jawaban responden mengenai pernyataan saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (22.2%) kemudian yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (77.8%).
6. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilakukan bersama-sama secara cepat dan efektif yaitu sebanyak 13 orang (28.9%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 26 orang (57.8%) menjawab setuju kemudian yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang (13.3%).
7. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan yaitu yang menjawab sangat setuju

sebanyak 8 orang (17.8%) kemudian sebanyak 29 orang (64.4%) menjawab setuju, dan 8 orang (17.8%) menjawab kurang setuju.

8. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya yaitu sebanyak 10 orang (22.2%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 25 orang (55.6%) sedangkan 8 orang (17.8%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2.2%) menjawab tidak setuju.
9. Jawaban responden mengenai pernyataan saya siap bertanggung jawab dengan hasil kerja yang saya kerjakan yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (33.3%) sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (64.4%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%).
10. Jawaban responden mengenai pernyataan saya siap bertanggung jawab dengan hasil kerja yang saya kerjakan yaitu sebanyak 10 orang (22.2%) menjawab sangat setuju kemudian 32 orang (71.1%) menjawab setuju dan 1 orang (2.2%) menjawab kurang setuju serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%).
11. Jawaban responden mengenai pernyataan saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebanyak 7 orang (15.6%) menjawab sangat setuju kemudian yang menjawab setuju sebanyak 33 orang (73.3%) sedangkan sebanyak 4 orang (8.9%) menjawab kurang setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%).

12. Jawaban responden mengenai pernyataan saya menguasai pekerjaan yang saya jalani yaitu yang menjawab sangat setuju sebanyak yaitu sebanyak 9 orang (20.0%) menjawab sangat setuju sedangkan sebanyak 35 orang (77.8%) menjawab setuju dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2.2%).

#### **4. Hasil Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya (sub-sub deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dilanjutkan dengan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

##### **Uji Beda**

Uji beda bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan antara kinerja karyawan laki-laki Badan SAR Medan dan kinerja perempuan Badan SAR (Search And Rescue) Medan signifikan atau tidak. Berdasarkan gambar IV.1 dibawah untuk melihat perbedaan kinerja karyawan antara laki-laki dan perempuan dengan menguji perbedaan data pada kedua kelompok, dalam hal ini dilakukan dengan *independent sample t-test*. Hasil uji *independent sample t-test* perbedaan kinerja karyawan antara laki-laki dan perempuan.

**Tabel IV.6 Hasil Uji Independent Sample t-test Perbedaan Kinerja Karyawan Laki-laki dan Perempuan**

		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
Nilai	Equal variances assumed	4,179	,047	3,255	43	,002	4,11638	1,26460	1,56606	6,66670
	Equal variances not assumed			3,347	33,658	,002	4,11638	1,22978	1,61624	6,61652

Sumber : Data Penelitian diolah (2017)

Diketahui bahwa nilai F-hitung untuk asumsi varians adalah 4,179 dengan probabilitas (sig.) 0,047. Adapun ketentuan pengambilan keputusan didasarkan pada beberapa ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis :

Ho = Variansi kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah tidak ada perbedaan yang signifikan.

Ha = Variansi kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah ada perbedaan yang signifikan.

Kriteria Keputusan :

- a) Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 maka Ho diterima.
- b) Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 maka Ha ditolak.

Diketahui bahwa F-hitung pada tabel kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah 4,179 dengan probabilitas (Sig.) 0,047. Karena probabilitas (Sig.) 0,047 < 0,05 maka Ho ditolak. Kesimpulannya bahwa varians kinerja

karyawan laki-laki dan perempuan adalah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan. Dengan demikian maka untuk pengujian rata-rata (t-test) mengacu pada nilai-nilai yang ada pada kolom baris asumsi varians sama.

Untuk mengetahui perbedaan hasil kinerja karyawan laki-laki dan perempuan ketentuannya sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

$H_a$  = Terdapat perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Kriteria keputusan :

- a) Terima  $H_0$  Jika nilai probabilitas (Sig.)  $> 0,05$
- b) Tolak  $H_0$  Jika nilai probabilitas (Sig.)  $< 0,05$

Diketahui nilai t-hitung hasil kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah 3,255 dengan probabilitas (Sig.) 0,002. Karena probabilitas (Sig.)  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan yang signifikan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan laki-laki pengaruhnya lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan kinerja karyawan perempuan.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu : *pertama*, seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap karyawan laki-laki pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan?. *Kedua*, Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap karyawan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan?. *Ketiga*, Apakah terdapat perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan?

Dari hasil pengolahan dan analisis skor yang telah penulis lakukan, diperoleh hasil bahwa : *Pertama*, kinerja karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan laki-laki. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tes akhir kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari tes awalnya. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja karyawan laki-laki yang signifikan. *Kedua*, kinerja karyawan memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan perempuan. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tes akhir kinerja karyawan perempuan lebih tinggi dari tes awalnya. Ini berarti terjadi peningkatan kinerja karyawan perempuan yang signifikan. *Ketiga*, terdapat perbedaan kinerja karyawan terhadap karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata selisih/beda kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari rata-rata selisih/beda kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan



dengan kinerja karyawan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

Kinerja karyawan laki-laki dan perempuan terdapat suatu perbedaan dimana kinerja karyawan laki-laki lebih banyak bertugas dan bertanggung jawab dilapangan (operasional) sedangkan kinerja karyawan perempuan lebih terlihat di bagian umum administrasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan dapat disimpulkan bahwa hasil uji beda dengan *Independent Sample T Test* menunjukkan adanya perbedaan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan. Uji beda *independent t-test* menunjukkan bahwa rata-rata selisih/beda kinerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari rata-rata selisih/beda kinerja karyawan perempuan. Ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan perempuan pada Badan SAR (Search And Rescue) Medan.

#### **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepada Badan SAR (Search And Rescue) Medan, hendaknya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan perempuan agar sama seperti kinerja karyawan laki-laki.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan yang setara antara karyawan laki-laki dan perempuan. Agar terdapat kinerja yang lebih baik atau peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Alex, S. Nitisemito. (2005). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Asri Laksmi Riani. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia
- Amstrong. (2004). *Prinsip-prinsip Marketing*. Edisi ketujuh. Jakarta : Salemba Empat.
- Abdullah, M. Yatimin. (2006). *Pengantar Studi Etika*. Jakarta : PT. Rajagraffindo persada.
- Baron, A. R. (2000). *Psikologi Sosial*. Bandung : Khazanah Intelektual.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafat, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Dendy Valedri. (2015). *Analisis Perbedaan Gender dalam Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Tirta Musi Unit Pelayanan 3 Ilir Palembang)*.
- Fakih, M. (2006). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Jurnal Mahsun, Zuhar. (2002). *Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Struktural Instansi Pemerintah Di Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Tengah (Studi Komporatif Antara Karyawan Dan Karyawati)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung : Refika Aditama.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press : Malang.
- Ruky. Ahmad. (2004). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Rahmawati, A. (2004). Persepsi Remaja tentang Konsep Maskulin dan Feminim Dilihat dari Beberapa Latar Belakangnya. Skripsi pada Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan UPI Bandung : Tidak diterbitkan.
- Ratna Megawangi. (1999). *Membiarkan Berbeda? : Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender*. Bandung : Mizan.
- Simamora, Hendry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam*. Remaja Rosda : Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Komparatif*. Bandung : Alfabeta.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Siti Rohana

Tempat/Tanggal Lahir: Medan, 11 November 1995

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jl. Margaan 5 Link. 13 Pasar. 2 Lr. Pahlawan Kel. Mabar, Medan.

Anak Ke : 3 (dari 4 bersadara)

### **DATA ORANG TUA**

Ayah : Sutarto

Ibu : Suriwayati, S.Pd

Alamat : Jl. Margaan 5 Link. 13 Pasar. 2 Lr. Pahlawan Kel. Mabar, Medan.

### **PENDIDIKAN FORMAL**

- SD Swasta Tutwuri Handayani Medan (Tahun 2001-2007)
- SMP NEGERI 42 Medan (Tahun 2007-2010)
- SMK Swasta YPI Amir Hamzah Medan (Tahun 2010-2013)
- S-1 Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Tahun 2013-2017).

Medan, April 2017

Hormat Saya

Siti Rohana



## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Medan, Maret 2017

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat.

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan diperusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja, untuk itu saya bermohon agar kiranya Bapak/Ibu berkenaan untuk menjawab kuesioner penelitian ini.

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tugas akhir untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Badan SAR ( Search And Rescue) Medan”**.

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisioner sesuai dengan pendapat yang menurut Bapak/Ibu benar dan sesuai. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikianlah permohonan ini diperbuat, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

**Siti Rohana**

**1305160950**

## KUESIONER PENELITIAN

### STUDI KOMPARATIF KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA BADAN SAR (Search And Rescue) MEDAN

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk mengumpulkan data sebagai bahan skripsi untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMSU jurusan Manajemen. Karenanya tidak ada maksud lain yang dapat merugikan pihak-pihak tertentu.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.

Keterangan Jawaban Kuesioner

SS	S	KS	TS	STS
----	---	----	----	-----

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

#### B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20-25 tahun  26-30 tahun

31-40 tahun  > 40 tahun

Tingkat Pendidikan :  SMA  Diploma (D3)

Strata I (S-1)  Strata 2 (S-2)

Lama Bekerja :  1-3 tahun  4-6 tahun

>6 tahun



## Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
	<b>Kuantitas</b>					
4.	Saya teliti dalam melaksanakan tugas					
5.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilakukan bersama-sama secara cepat dan efektif					
	<b>Efektivitas</b>					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
8.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
9.	Saya siap bertanggung jawab dengan hasil kerja yang saya kerjakan					
	<b>Kemandirian</b>					
10.	Saya dapat menggunakan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
12.	Saya menguasai pekerjaan yang saya jalani					

**BLAMPIRAN**

**UJI BEDA INDEPENDENT SAMPLE T-TEST PERBEDAAN KINERJA  
KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

**Group Statistics**

kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
nilai kelompok A	29	51.2414	4.18889	.77786
kelompok B	16	47.1250	3.81007	.95252

**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
Nilai	Equal variances assumed	4,179	,047	3,255	43	,002	4,11638	1,26460	1,56606	6,66670
	Equal variances not assumed			3,347	33,658	,002	4,11638	1,22978	1,61624	6,61652

## Lampiran

### KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN

#### 1. Frequency Table Jenis Kelamin

##### Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	45
	Missing	3
Mean		1.36
Std. Error of Mean		.072
Median		1.00
Mode		1
Minimum		1
Maximum		2

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lakilaki	29	60.4	64.4	64.4
	perempuan	16	33.3	35.6	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.2		
Total		48	100.0		

## 2. Frecuency Table Usia

### Statistics

Usia

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		2.44
Median		2.00
Mode		2
Minimum		1
Maximum		4

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	4.4	4.4	4.4
	26-30	24	53.3	53.3	57.8
	31-40	16	35.6	35.6	93.3
	>40	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## 3. Frecuency Table Pendidikan

### Statistics

Pendidikan

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		1.80
Median		1.00
Mode		1

Minimum	1
Maximum	4

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	26	57.8	57.8	57.8
	D3	4	8.9	8.9	66.7
	S1	13	28.9	28.9	95.6
	S2	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

#### 4. Frecuency Table Lama Bekerja

### Statistics

lama bekerja

N	Valid	45
	Missing	0
Mean		2.93
Median		3.00
Mode		3
Minimum		2
Maximum		3

**lama bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-6	3	6.7	6.7	6.7
	>12	42	93.3	93.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	





# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 5 Januari 2017.

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : S I T I R O H A N A

NPM : 1 3 0 5 1 6 0 9 5 0

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 1 1 N O V E M B E R 1 9 9 5

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : S I M A N G A A N S L I N K 1 3  
P A S A P 2 M A B A P

Tempat Penelitian : B A D A N S A R N A S I O N A L  
M E D A N

Alamat Penelitian : J L J A M I N G I N T I N G N O 9 9  
S I D U M U L Y O M E D A N T U N T U N G A N

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Jurusan / Sekretaris

( Dr. Hasrudy TANJUNG, SE.Mei )

Wassalam  
Pemohon

( Siti Rohana )





Cerdas & Terpercaya

wab surat ini eger disebutkan  
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : IT- /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2017 Medan 12 Rabi'ul Akhir 1438 H  
Lampiran : 11 Januari 2017 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada : Yth. Bapak / Ibu Pimpinan /Direksi  
BADAN SAR NASIONAL MEDAN  
Jl.Jamin Ginting No.99 Sidumulyo Medan Tuntungan  
Di.-  
Tempat

Bismillahirrahmanirahim  
Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi Untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu ( S-1 )

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SITI ROHANA  
Npm : 1305160950  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekan



**ZULHASRAN TUPTI, SE, M.Si.**

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertiinggal



## BADAN SAR NASIONAL KANTOR SAR MEDAN

Jl. Jamin Ginting No. 99  
Kec. Medan Tuntungan  
Kel. Sidomulyo  
Medan - 20136

Emergency Call : (061) 8368111  
Call Center : (061) 8369064  
Fax : (061) 8369039

Nomor : UM.20 / 076 / I / SAR.MDN – 2017      Medan, 18 Januari 2017  
Klasifikasi : -  
Lampiran : -  
Perihal : Pemberian Izin Riset Pendahuluan

Kepada  
Yth, Dekan Universitas Muhammadiyah SUMUT  
Fakultas Ekonomi

Di

### Medan

Membalas Surat Dekan Universitas Muhammadiyah SUMUT Fakultas Ekonomi  
Nomor : 17/II.3-AU/UMSU-05/F/2017, tanggal 11 Januari 2017 tentang Permohonan Izin  
Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami tidak keberatan  
dan memberikan izin melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor SAR Medan kepada  
siswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : Siti Rohana  
NPM : 1305160950  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An Kepala Kantor SAR Medan  
Kepada Sub Bagian Umum  
  
Imron Satri Ginting, S.T  
Penata (H/c)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

*Unggul, kredibel, bertanggung jawab*  
 Bila mempunyai surat ini harap dicatatlah an nomor dan tempatnya

Nomer : 0020 /II.3/UMSU-05/F/2017 Medan, 25 Jumadil Tsani 1438 H  
 Lamp. : - 24 Maret 2017 M

H a l i : MENYELESAIKAN RISET

Kepada : Yth. Bapak/ Ibu Pimpinan / Direksi  
 BADAN SAR NASIONAL MEDAN  
 Di.-  
 Tempat

Bismillahirrahmanirrahim  
 Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : SITI ROHANA  
 N P M : 1305160950  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Jurusan : MANAJEMEN  
 Judul Skripsi : STUDI KOMPARATIF KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA BADAN SAR MEDAN

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak berikan. Kami ucapkan terima kasih.



Wassalam  
 Dekan

ZULASPAN TUPTI, SE, M. Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor - II UMSU Medan
2. Peringgal.



## BADAN SAR NASIONAL KANTOR SAR MEDAN

Jl. Jamin Ginting No. 99  
Kec. Medan Tuntungan  
Kel. Sidomulyo  
Medan - 20136

Emergency Call : (061) 8368111  
Call Center : (061) 8369068  
Fax : (061) 8369039

Nomor : UM.20 <sup>1432</sup> IV / SAR.MDN – 2017      Medan, 20 April 2017  
Klasifikasi : -  
Lampiran : -  
Perihal : Penyelesaian Riset Pendahuluan

Kepada  
Yth, Dekan Universitas Muhammadiyah SUMUT  
Fakultas Ekonomi

Di

### Medan

Membalas Surat Dekan Universitas Muhammadiyah SUMUT Fakultas Ekonomi  
Nomor : 1020/II.3-AU/UMSU-05/F/2017, tanggal 24 Maret 2017 tentang Permohonan  
Izin Riset Pendahuluan di Kantor SAR Medan kepada siswa yang namanya tersebut di  
bawah ini :

Nama : Siti Rohana  
NPM : 1305160950  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

Dengan ini kami menerangkan bahwasanya mahasiswa tersebut benar telah  
melaksanakan Riset Pendahuluan di Kantor SAR Medan

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor SAR Medan  
Kepala Sub Bagian Umum



**Imron Safii Ginting, S.T**  
Penata (III/c)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



### PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan *MANAJEMEN* yang diselenggarakan pada hari *SABTU* tanggal *04 MARET 2017* menerangkan bahwa:

Nama : SITI ROHANI  
N .P.M. : 1305160950  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 November 1995  
Alamat Rumah : Mangan V Link.XIII Pasar 2 Mabar  
JudulProposal :STUDI KOMPORATIF KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN JENIS  
KELAMIN PADA BADAN SAR MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Dr.JUFRIZEN, S.E., M.Si.*

Medan, 04 MARET 2017

TIM SEMINAR

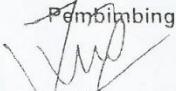
Ketua

  
Dr.HASRUDY TANJUNG,SE. M.Si.

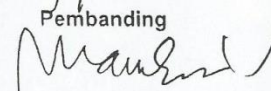
Sekretaris

  
Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
Dr.JUFRIZEN, S.E., M.Si.

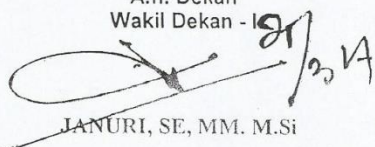
Pembanding

  
Dr.HAZMANAN KHAIR, S.E.,MBA.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

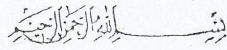
Wakil Dekan - I

  
JANURI, SE, MM. M.Si

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

H.  
M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI ROHANA  
NPM : 13.05160950  
Konsentrasi : SDM  
Kelas / Sem : D. malam / 7 (tujuh)

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Dr. JUFRIZENI, SE. M.Si disetujui prodi : ( )

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan yang diterima oleh karyawan
2. Kurangnya motivasi yang di dapat karyawan
3. Kurangnya Tingkat Kinerja karyawan yg belum sepenuhnya sesuai dengan harapan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Studi Komparatif Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada Badan SAK Medan

Medan, 25 Januari 2017

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

( Dr. JUFRIZENI, SE. M.Si )

( SITI ROHANA )

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Jurusan

( Dr. HASPUDY TANJUNG, SE. M.Si )

Diagendakan pada tanggal : 25 Februari 2017  
Nomor Agenda : 711

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan