PENGARUH GENDER TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL DI KABUPATEN ACEH SELATAN

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

FITRIA SISNA RIANTI
NIM. 140403001
Prodi Manajemen Dakwah

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2008 M/ 1439 H

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk MemperolehGelar (S-1)
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi

Diajukan Oleh:

FITRIA SISNA RIANTI
NIM. 140403001

Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Mahmuddin, M. Si	**Fakhruddin, SE, MM.**
NIP. 197210201997031002	**NIP. 19640616 201411 1002**

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Dewan Penguji Pada Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana (S-1) Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

Fitria Sisna Rianti
NIM. 140403001

Pada Hari/Tanggal:

Sabtu, 28 Juli 2018 M
11 Dzulqaidah 1439 H

di
Darussalam – Banda Aceh
Dewan Penguji,

Ketua,	**Sekretaris,**
Dr. Mahmuddin, M.Si	**Fakhruddin, SE, MM**
NIP. 197210201997031002	**NIP. 196406162014111002**
Penguji I,	**Penguji II,**
Sakdiah, S.Ag., M.Ag	**Raihan S.Sos.I., MA**
NIP. 197307132008012007	**NIP. 198111072006042003**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Dr. Fakhri, S. Sos, MA
NIP. 196411291998031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	: Fitria Sisna Rianti
Tempat Tanggal Lahir	: Kuta Blang, 11 Maret 1996
Nomor Induk Mahasiswa	: 140403001
Fakultas/Jurusan	: Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan**", merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Apabila terbukti melakukan plagiasi maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Banda Aceh, 11 Juli 2018

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL
TGL. 20
633E8AEF613522007
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Fitria Sisna Rianti
NIM. 140403001

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul "Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan". Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena menurut pengamatan penulis yang terjadi pada kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan, banyak para pegawai yang berjenis kelamin perempuan mendomisili bagian- bagian penting di Kantor Dinas Sosial tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial di kabupaten acehselatan. Dalam penelitian skripsi ini peneliti menggunakan metode metode *field research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung guna memperoleh data yang erat kaitannya pada penelitian dengan angket (*questionnaire*). Sampel yang digunakan adalah *total sampling* yaitu semua anggota populasi yang dijadikan populai dijadikan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 28 orang. Data di uji dengan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji lineritas, uji heterokedastisitas dan uji regresi sederhana (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gender berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Sosial adalah 0,07%.

KataKunci:*Gender*,dan *Kinerja pegawai*.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan"**. Shalawat beriring salam kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam pelaksanaan dan penyelesaian penulisan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, pengarahan dan bantuan dari berbagai pihak.Oleh karena itu, melalui kata pengantar ini penulis mengucapakan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Teristimewa Ibunda Amnar dan Ayahanda Darmina , Adik- adik Muhammad Ridhal Walidaini dan Juliet Tri Wulandari serta seluruh keluarga yang telah banyak memberikan do'a, pengorbanan moral maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Mahmuddin, M. Si. Selaku pembimbing pertama, dan Bapak Fakhruddin, SE, MM. Selaku pembimbing kedua yang telah berkenan membimbing serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua Prodi Bapak Dr. Jailani, M. Si. dan Bapak Dr. Fakhri S.Sos, MA. selaku Penasehat Akademik beserta seluruh Staf Prodi Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu menuntun penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dekan dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian untuk penulisan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen yang telah mendidik, mengajar dan membekali ilmu kepada penulis selama menjalani pendidikan di program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
6. Kepada sahabat-sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan dorongan serta dukungan demi terselesaikan penulisan skripsi ini, dan kepada mahasiswa/i Manajemen Dakwah angkatan 2014.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kekurangan dan kekhilafan yang dapat menimbulkan kesalahan, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.Akhirul kalam semoga bantuan dan jasa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin

Banda Aceh,10 Juli 2018
Penulis,

Fitria Sisna Rianti

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR DIAGRAM ..... **viii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. RumusanMasalah 4
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4

BAB II KAJIAN PUSTAKA **6**
A. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan 6
B. Gender 7
1. Pengertian Gender 7
2. Gender Dalam Perspektif Islam 9
3. Perbedaan Gender Dan Jenis Kelamin 13
4. Domain Gender 15
5. Konsep Gender 17
6. Teori- Teori Gender 17
7. Identitas Gender 20
C. Pengertian Dan Ruang Lingkup Kinerja Pegawai 23
1. Pengertian Kinerja Pegawai 23
2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 24
a. Faktor Individu 25
b. Faktor Kepemimpinan 25
3.Penilaian Kinerja Pegawai 25
E. Kerangka Pemikiran 26
F. Hipotesis Penelitian 27
BAB III METODE PENELITIAN **28**
A. Defenisi Operasional Variabel Penelitian 28
B. Pendekatan Dan Metode Penelitian 30
C. Subjek Penelitian Dan Tekhnik Pengambilan Sampel 30
1. Subjekpenelitian 30
2. Tekhnikpengambilansampel 30
D. Teknik Pengumpulan Data 31
E. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data 32
1. Tekhnikpengolahan Data 32
a. Uji Validalitas 33
b. Uji Reliabilitas 34
c. Uji Normalitas 35
d. Uji Linearitas 36

e. Uji Heteroskedartisitas 37
2. Tekhnik Analisa Data..... 38
a. Regresi Linear Sederhana 38
b. Koefisien Determinasi..... 39
c. Uji Hipotesis..... 39

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN..... 41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 41
B. Karakteristik Responden..... 42
C. Tekhnikpengolahan Data 53
1. Uji Validitas 54
2. Uji Realibilitas 61
3. Ujinormalitas..... 66
4. Linearitas..... 68
5. Ujiheteroskedartisitas..... 69
D. Analisis Dan Pembahasan Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan 70
1. Analisis Dan Pembahasan Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan 70
2. Analisis Dan Pembahasan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan 82
E. Tekhnik Analisis Data..... 94
1. Hasil Analisis Regresi Sederhana 94
2. Uji Hipotesis Koefisiensi Regresi Sederhana 90
3. Ujisignifikansi (Uji T)..... 97
F. Pengaruh Gender Terhadapkinerjapegawaipada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan 101

BAB V PENUTUP 102
A. Kesimpulan 102
B. Saran 103

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR DIAGRAM

Halaman

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 43

Persentase Responden Berdasarkan Usia..... 45

Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan 46

Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 48

Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan 50

Persentase Responden Berdasarkan Golongan 53

Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 55

Tanggapan Responden Variabel X1 (identitas) 73

Tanggapan Responden Variabel X2 (hak) 74

Tanggapan Responden Variabel X3 (Fungsi) 75

Tanggapan Responden Variabel X4 (peran) 76

Tanggapan Responden Variabel Y1 (Pengetahuan) 85

Tanggapan Responden Variabel Y2 (Motivasi)..... 86

Tanggapan Responden Variabel Y3 (Sikap)..... 87

Tanggapan Responden Variabel Y4 (Keterampilan) 88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Penelitian dan Pengujian Data Karakteristik Responden
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
Lampiran 3 Tabel Nilai r Product Momen
Lampiran 4 Titik Persentase Distribusi t
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel gender dan kinerja pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesetaraan perempuan dan laki- laki telah menjadi pembicaraan hangat dalam 20 tahun terakhir. Melalui perjalanan panjang untuk meyakinkan dunia bahwa perempuan telah mengalami dekriminasi hanya karena perbedaan jenis kelamin, dan perbedaan secara sosial (gender), akhirnya pada tahun 1979 perserikatan bangsa- bangsa (PBB) menyetujui konfensi mengenai penghapusan segala bentuk dekriminasi terhadap perempuan yang selanjutkan menjadi acuan utama untuk hak asasi perempuan.[1]

Pada dasarnya semua orang sepakat bahwa perempuan dan laki- laki berbeda. Pertanyaan berikutnya adalah mana perbedaan yang merupakan bawaan (pemberian Tuhan),yang didapat atau dipelajari, dan yang dibangun oleh masyarakat sendiri. ketidaksetaraan antara perempuan dan laki- laki berawal dari keracunan pemahaman antara perbedaan alami dan yang tidak alami ini. Perbedaan alami yang dikenal dengan perbedaan jenis kelamin sebenarnya hanyalah segala perbedan biologis yang dibawa lahir antara perempuan dan laki-laki. Diluar semua ini hanyalah perbedaan yang dikenal dengan istilah gender.[2]

Perbedaan jenis kelamin sering kali merefleksikan perbedaan hak dan kewajiban dimana kaum wanita dalam banyak hal ditempatkan lebih rendah

---

[1]Elly M. Setiadi Dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta Dan Gejala Permasalahannya*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011) Hal 871

[2]Elly M. Setiadi Dan Usman Kolip...,

daripada kaum pria. Tetapi seiring dengan meningkatnya gerakan emansipasi dan makin bertambahnya jumlah keterlibatan kaum wanita dalam sector publik sedikit banyak telat melibatkan kaum wanita dan pria di tempatkan dalam kedudukan yang sejajar.[3]

Di Indonesia, akibat tekanan kemiskinan dan perkembangan lebih lanjut dari ekonomi dan teknologi, sekurang- kurangnya dalam satu dekade terakhir pelan-pelan partisipasi tenaga kerja wanita di sektor publik tampak mulai meningkat. Wanita makin lama makin dibandingkan dengan pria.Mereka memberikan sumbangan yang besar bagi kelangsungan ekonomi rumah tangga.[4]

Kinerja karyawan/ pegawai memiliki peranan penting dan penentu bagi berhasil tidaknya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku orang- orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma- norma dalam kelompok kerja, dan nilai- nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadikan landasan orang dalam berinteraksi.[5]

Dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan, sumberdaya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Kedua hal ini biasanya dipengaruhi oleh salah satu faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (

[3]Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *sosiologi: Teks Pengantar dan Terapan*,(Jakarta: Kencana, 2004) hal. 19

[5]http://repository.unmuhpnk.ac.id/455/ diakses pada tanggal 5 oktober 2017

keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal- usul, jenis kelamin)[6]

Seperti fakta lapangan yang kita jumpai pada umumnya banyak sekali tenaga kerja umum di domisili oleh laki- laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya di domisili oleh wanita.

Hal ini juga terjadi di kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan banyak perempuan yang mendomisili bagian- bagian penting, tanpa memandang gender atau jenis kelamin individu atau tenaga kerja. Padahal selayaknya bagian- bagian penting itu tepatnya diduduki oleh laki- laki yang lebih unggul dalam hal sifat dan kerja.Sebagai contoh laki- laki dianggap sebagai individu yang payah merasa puas. Sehingga hal itu mendorong mereka untuk bekerja giat untuk mencapai kepuasan yang mereka inginkan. Beda halnya dengan wanita yang bersifat lembut yang membuat mereka apabila memutuskan sesuatu dengan memakai hati dan perasaannya.

Selain itu bagi wanita yang sudah menikah memiliki tanggung jawab dalam hal rumah tangga, dimana mereka dituntut untuk mengurusi rumah tangganya. Sehingga timbulnya persepsi bahwa kurang disiplinnya mereka dalam mengerjakan pekerjaan di kantor.

Dari permasalahan di atas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan***".

---

[6]ibid

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gender berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantorDinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengenai pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan adalah:

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan penerapan pengaruh gender terhadap kinerja.

2. Bagi kantor dinas sosial Kabupaten Aceh Selatan

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi kantor dinas sosial Kabupaten Aceh Selatan sehubungan dengan penerapan pengaruh gender terhadap kinerja.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperluas wawasan bagi pihak lain, yang berhubungan pengaruh gender terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Joko Setiawan (2015) yang berjudul "pengaruh perbedaan gender dan penampilan kerja terhadap produktivita spada PT. Pilbara Insulation Southeast Asia", penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi gender dan keterampilan kerja. Penelitian ini dengan populasi sebanyak 485 orang dengan pengambilan sampel sesuai dengan metode slovin sebanyak 83 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui koreasi antara kedua variabel. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh persepsi gender dan keterampilan kerja terhadap produktifitas pada PT. Pilbara insulation southeast asia 63,1% dan 36,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adya Dwi Mahendra (2014) yang berjudul "analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di kota semarang)", penelitian ini bertujuan menganalisis tenaga kerja (studi di industri kecil tempe di kota semarang)", penelitian ini bertujuan nmenganalisis, pengaruh variabel pendidikan, upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di kota Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui wawancara secara langsung pada 80 responden tenaga kerja industri kecil tempe di kota semarang

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel upah, usia, jenis kelamin dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di kota Semarang. Sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruhsecarasignifikan terhadap produktivitas tenaga kerja industri kecil tempe di kota Semarang.

B. Gender

1. Pengertian Gender

Gender secara umum yang lazim dikenal masyarakat digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki- laki dan perempuan dari segi anatomi biologi (perbedaan komposisi kimia, hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi, dan karakterisktik lainnya). Atas dasar itulah maka studi gender lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulinitas atau feminitas seseorang. Dengan kata lain, mendefenisikan laki-laki dan perempuan arti sudut non biologis[7]

Istilah gender pada mulanya dikembangkan sebagai alat analisis ilmu sosial untuk memahami berbagai permasalahan diskriminasi terhadap perempuan secara umum. Gender dan jenis kelamin (seks) terdapat perbedaan yang mendasar, jenis kelamin lebih mengarah pada pembagian fisiologi atau anatomis manusia secara biologis. Konsep jenis kelamin lebih membedakan manusia dimana manusia yang berjenis kelamin laki- laki dapat diidentifikasi melalui kepemilikan alat kelamin dan peran seksualnya. Laki- laki memiliki penis, testis, jakun, memproduksi sperma, dan berbagai ciri biologis lainnya. Peran biologis laki- laki adalah membuahi sel telur wanita (ovum) sebagai naluri untuk menurunkan

[7]Mufidah, *Isu- Isu Gender Kontemporer*, (malang: UIN Maliki Press, 2010) hal. 4

generasi. Adapun identitas perempuan dapat dilihat melalui ciri- ciri biologis, seperti kepemilikan vagina (alat kelamin perempuan), alat reproduksi seperti kelenjar ovarium, ovinduk, rahim, memproduksi sel telur, melahirkan bayi, memiliki payudara yang menonjol, memiliki kelenjar susu, dan berbagai instrument biologis lainnya.[8]

Adapun gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki- laki dan perempuann yang didasarkan pada aspek sosiokultural. Jika jenis kelamin terbentuk melalui alamiah dan bersifat kodrat ilahiah, sedangkan gender merupakan atribut dan perilaku yang terbentuk melalui proses sosial, sehingga istilah gender lebih merujuk pada bangunan kultural yang acap kali masalah atau isu yang berkaitan dengan peran, perilaku, tugas, hak dan fungsi yang dibebankan kepada perempuan dan laki- laki.[9]

Gender adalah suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki- laki dan perempuan secara sosial. Gender adalah kelompok atribut dan perilaku yang dibentuk secara kultural yang ada pada laki- laki dan perempuan. Gender adalah konsep hubungan sosial yang membedakan (memilahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan[10]

Secara terminologis, gender bias didefenisikan sebagai harapan- harapan budaya terhadap laki- laki dan perempuan. Gender dipandang sebagai suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki- laki dan perempuan yang berkembang dalam

---

[8]Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahannya,(* Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2011) hal. 872

[9] Elly M. Setiadi dan Usman Kolip…,

[10]J. Dwi Narwoko, *Psikologi Teks Pengantar Dan Terapan*, (Jakarta: Kencana, 2004) hal.314

masyarakat. Dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki- laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya.[11]

2. Gender dalam Perspektif Islam

Di dalam ayat- ayat Al- Qur'an maupun Sunnah yang merupakan sumber utama ajaran Islam, terkandung nilai- nilai universal yang menjadi petunjuk bagi kehidupan manusia dulu, kini dan akan datang. Nilai- nilai tersebut antara lain nilai kemanusiaan, keadilan, kemerdekaan, kesetaraan, Islam tidak pernah mentolerir adanya perbedaan atau perlakuan diskriminasi diantara umat manusia.[12]

Al Qur'an secara umum dan dalam banyak ayatnya telah membicarakan relasi gender, hubungan antara laki- laki dan perempuan, hak- hak mereka dalam konsepsi yang rapi, indah dan bersifat adil. Al Qur'an yang diturunkan sebagai petunjuk manusia, tentunya pembicaraannya tidaklah terlalu jauh dengan keadaan dan kondisi lingkungan dan masyarakat pada waktu itu. Seperti apa yang disebutkan di dalam Q.S. Al- Nisa, yang memandang perempuan sebagai makhluk yang mulia dan harus di hormati, yang pada satu waktu masyarakat Arab sangat tidak menghiraukan nasib mereka.

---

[11]Alfian Rochmansyah, *Pengantar Gender Dan Feminism*, (Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca, 2016)Hal. 1

[12] https://alwashliyah.wordpress.com/2008/06/24/kesetaraan-jender-dalam-al-quran/ diaksespada tanggal 29 Juli 2018

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

"Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan dari pada keduanya Allah memperkembang biakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. Dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu sama lain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu.[13]

Islam sendiri tidak mengenal istilah gender, karena dalam Islam tidak membedakan kedudukan seseorang berdasarkan jenis kelamin dan tidak ada bias gender dalam Islam. Islam menduduki laki- laki dan perempuan dalam posisi yang sama dan kemuliaan yang sama. Adapun kesamaan laki- laki dan perempuan dijelaskan dalam Surah Ali Imran Ayat 195:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ۖ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُم سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

"Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang

[13] Q. S An-Nisa : 1

beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik".[14]

Konsep kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan dalam al-Qur'an,

antara lain sebagai berikut:[15]

a. laki laki dan perempuan adalah sama-sama sebagai hamba.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

"Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembahku"[16]

Dalam kapasitasnya sebagai hamba, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Keduanya mempunyai potensi dan peluang yang sama untuk menjadi hamba ideal. Hamba ideal dalam al-Qur'an biasa diistilahkan dengan orang-orang yang bertakwa (muttaqin).

b. Laki-laki dan perempuan sebagai khalifah di bumi. Maksud dan tujuan penciptaan manusia di muka bumi ini adalah di samping untuk menjadi

[14] Q. S Ali- Imran: 195
[15] https://www.google.com/dokumen.kemenag.go.id diakses pada tanggal 29 Juli 2018
[16] Q.S Az- Zariyat: 56

hamba yang tunduk dan patuh serta mengabdi kepada Allah, juga untuk menjadi khalifah di bumi.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَاتَعْلَمُونَ

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi orang yang membuat kerusakan dan menumpahkan darah, padahal kami selalu senantiasa bertasbih kepadaMu dan mensucikan Mu. Tuhan berfirman, sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kalian ketahui."[17]

c. Laki-laki dan perempuan berpotensi meraih prestasi. Tidak ada pembedaan antara laki-laki dan perempuan untuk meraih peluang prestasi.

وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا

"Barangsiapa yang mengerjakan amal-amal saleh, baik laki-laki maupun wanita sedang ia orang yang beriman, Maka mereka itu masuk dalam surga dan mereka tidak dianiaya walau sedikitpun".[18]

Ajaran Islam tidak secara skematis membedakan faktor-faktor perbedaan laki-laki dan perempuan, tetapi lebih memandang kedua insan tersebut secara utuh. Antara satu dengan lainnya secara biologis dan sosio kultural saling memerlukan dan dengan demikiann antara satu dengan yang lain masing-masing

[17] Q. S Al- Baqarah: 30
[18] Q. S An- Nisa: 124

mempunyai peran. Boleh jadi dalam satu peran dapat dilakukan oleh keduanya, seperti perkerjaan kantoran, tetapi dalam peran-peran tertentu hanya dapat dijalankan oleh satu jenis, seperti; hamil, melahirkan, menyusui anak, yang peran ini hanya dapat diperankan oleh wanita. Di lain pihak ada peran-peran tertentu yang secara manusiawi lebih tepat diperankan oleh kaum laki-laki seperti pekerjaan yang memerlukan tenaga dan otot lebih besar.[19]

3. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan unsur dasar dari konsep diri. Pengetahuan bahwa "saya seorang perempuan" atau "saya seorang laki- laki" merupakan salah satu bagian inti dari identitas diri kita.[20]

Secara umum seks digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki- laki dan perempuan dari segi anatomi biologis, sedang gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek- aspek nonbiologis lainnya. Jika studi seks lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang laki- laki dan seorang perempuan, maka studi gender lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulin dan feminitas seseorang.

Untuk memperjelas konsep seks (jenis kelamin) dan gender Unger mengemukakan beberapa perbedaan :[21]

---

[19] Nasaruddin Umar, *Kodrat Perempuan dalam Islam, Jakarta: Lembaga Kajian Agama dan Gender*, 1999, h. 23.

[20] Michael Adriyanto, *Psikologi Sosial*, (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama,1995)Hal 203

[21] Alfian Rokhmansyah, *Pengantar Gender Dan Feminism*, Yogyakarta:Penerbit Garudhawaca, 2016) hal. 2

a. Sumber pembeda pada seks berasal dari Tuhan (Kodrat), sedangkan gender adalah manusia (masyarakat).
b. Visi dan misi seks adalah kesetaran, sedangkan visi dan misi gender adalah kebiasaan.
c. Unsur pembeda seks adalah reproduksi (biologis), sedangkan unsur pembeda gender adalah kebudayaan (tingkah laku)
d. Seks bersifat kodrat, tertentu tidak dapat dipertukarkan, sedangka gender bersifat harkat, martabat, dan dapat dipertukarkan.
e. Seks membawa dampak berupa terciptanya nilai- nilai kesempurnaan, kenikmatan, kedamaian dan sebagainya, sehingga menguntunkan kedua belah pihak, sedangkan gender membawa dampak terciptanya ketentuan tentang "pantas" atau "tidak pantas"
f. Seks berlaku sepanjang masa dan dimana saja, serta tidak mengenal pembedaan kelas, sedangkan gender dapat berubah, musiman dan berbeda antar kelas.

Adapun perbedaan antara gender dan jenis kelamin adalah :

a. Jenis kelamin (sex)
    1. Peran reproduksi kesehatan berlaku sepanjang masa.
    2. Peran reproduksi kesehatan ditentukan oleh Tuhan atau kodrat.
    3. Menyangkut perbedaan organ biologis laki- laki dan perempuan khususnya pada bagian alat- alat reproduksi

4. Peran reproduksi tidak dapat berubah, sekali menjadi perempuan dan mempunyai rahim maka selamanya akan menjadi perempuan begitu juga sebaliknya.
5. Peran reproduksi tidak dapat dipertukarkan

b. Gender

1. Peran sosial bergantung pada waktu dan keadaan
2. Peran sosial bukan kodrat tuhan tapi buatan manusia.
3. Menyangkut perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki- laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil bentukan dari masyarakat.
4. Peran sosial dapat berubah

4. Domain Gender

Relasi gender terbentuk di banyak domain kehidupan sosial. Domain-domain ini saling berhubungan dalam satu relasi gender.

a. Rumah tangga

Rumah tangga dan keluarga adalah konsep yang sedikit berbeda. Sebuah rumah tangga adalah sekelompok orang yang hidup bersama, sedangkan keluarga adalah sekelompok orang yang bersaudara satu sama lain.

b. Pekerjaan

relasi pekerjaan juga merupakan bias gender karena pola pekerjaan mereka berbeda dengan pola pria.

c. Seksualitas

Beberapa pihak nmemandang seksualitas sebagai domain primer perbedaan gender.

d. Kekerasan

Efek dari kekerasan ini sering kali adalah membatasi kebebasan wanita untuk bertindak dan bergerak

e. Kultur

Ada pengkajian atas kontruksi kultural dari kategori gender dan perbedaan antar beragam bentuknya.

f. Politik dan Negara

Negara kesejahteraan memainkan peran penting dalam keamanan ekonomi wanita dan di beberapa Negara meningkatkan partisipasi wanita dalam lapangan kerja.[22]

5. Konsep Gender

Konsep gender yang dikembangkan Hubies meliputi:

a. *Gender Difference,* yaitu perbedaan- perbedaan karakter, perilaku, harapan, yang dirumuskan untuk tiap- tiap orang menurut jenis kelamin.

b. *Gender Gap,* yaitu perbedaan dalam hubungan berpolitik dan bersikap antara laki- laki dan perempuan.

c. *Gender Rization*, yaitu acuan konsep penempatan jenis kelamin pada identitas diri dan pandangan orang lain.

[22]William Outhwaite, *The Blackwell Dictionary Of Modern Sosial Thought*, terj. Tri Wibowo B.S (Jakarta: Kecana, 2008), hal. 338- 340.

d. *Gender identity*, yaitu perilaku yang seharusnya dimiliki seseorng menurut jenis kelaminnya.

e. *Gender Role*, yaitu peran perempuan dan peran laki- laki yang diterapkan dalam bentuk nyata menurut budaya setempat yang dianut.

6. Teori- Teori Gender

Teori yang digunakan untuk melihat permasalahan gender ini diadopsi dari teori- teori yang dikembangkan oleh para ahli dalam bidang yang terkait dengan permasalahan gender, terutama bidang sosial kemasyarakatan dan kejiwaan.[23] Adapun teori- teori tersebut adalah:

a. Teori struktural- fungsional

Teori atau pendekatan struktural- fungsional merupakan teori sosiologi yang diterapkan dalam melihat institusi keluarga. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa suatu masyarakat terdiri atas beberapa bagian yang saling memengaruhi. Teori ini mencari unsur- unsur mendasar yang mendasar yang berpengaruh di dalam suatu masyarakat, mengidentifikasi fungsi setiap unsur, dan menerangkan bagaimana fungsi unsur- unsur tersebut dalam masyarakat. Teori ini mengakui adanya segala keragaman dalam kehidupan sosial. Keragaman ini merupakan sumber utama dari adanya struktur masyarakat dan menentukan keragaman fungsi sesuai dengan posisi seseorang dalam struktur sebuah sistem.

b. Teori Feminisme Liberal

[23] Http://Sepydiscovery.Wordpress.Com/2012/12/04makalah -Gender/Diakses Pada Tanggal 05 Oktober 2017

Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Karena itu perempuan harus mempunyai hak yang sama dengan laki- laki. Meskipun demikian, kelompok feminisme liberal menolak persamaan secara menyeluruh antara laki- laki dan perempuan. Dalam beberapa hal masih tetap ada perbedaan (*distinction)* antara laki-laki dan perempuan.

c. Teori feminisme Marxis- Sosialis

Feminisme ini bertujuan mengadakan restrukturisasi masyarakat agar tercapai kesataraan gender. Ketimpangan gender disebabkan oleh sistem kapitalisme yang menimbulkan kelas- kelas dan division of labour, termasuk dalam keluarga. Gerakan kelompok ini mengadopsi teori praxis marxisme, yang tidak diuntungkan.

d. Teori feminism Radikal

Meskipun teori ini hampir sama dengan teori feminism marxis- sosialis, teori lebih menfokuskan serangannya pada keberadaan institusi keluarga dan system patriarki. Feminisme ini cenderung membenci laki- laki sebagai individu dan mengajak perempuan untuk mandiri, bahkan tanpa perlu keberadaan laki- laki dalam kehidupan perempuan.

e. Teori ekofeminisme

Teori ini muncul karena ketidakpuasan akan arah perkembangan ekologi dunia yang semakin bobrok. Teori ini mempunyai konsep yang berbeda dengan tiga teori feminisme di atas. Teori- teori feminism modern berasumsi bahwa individu adalah makhluk otonom yang lepas dari

pengaruh lingkungan dan berhak menentukan jalan hidupnya sendiri. sedangkan teori ekofeminisme melihat individu secara lebih komprehensif, yaitu sebagai makhluk yang terikat dan berinteraksi dengan lingkungan.

f. Teori Psikoanalisa

teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Sigmund Freud (1856- 1939). Teori ini mengungkapkan bahwa perilaku dan kepribadian laki- laki dan perempuan sejak awal ditentukan oleh perkembangan seksualitas. Freud menjelaskan kepribadian seseorang tersusun di atas tiga struktur yaitu id, ego dan super ego. tingkah laku seseorang menurut Freud ditentukan oleh interaksi ketiga struktur itu.

7. Identitas Gender

Identitas gender merupakan suatu konsep diriindividu tentang keadaan dirinya sebagai laki- laki atau perempuan atau bukan keduanya yang dirasakan dan diyakini secara pribadi oleh individu. Identitas gender ini ditampilkan individu dalam bentuk kepribadian dan perilakunya, yang mengarahkan individu tersebut bagaimana perilaku yang seharusnya ia tampilkan sebagai laki- laki atau perempuan.[24]

Pembentukan identitas gender ini dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. bagitu bayi lahir langsung memiliki identitas gender diberikan baju dan mainan

[24] Alfian Rokhmansyah, *Pengantar Gender Dan Feminism*, (Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca,2016) Hal. 6

tertentu. Selain itu respon orang dewasa terhadap anak laki- laki dan perempuan berbeda tergantung pada cara dia dibesarkan dan gaya mengasuh anak. Ketika anak tumbuh, ia menyatukan informasi dari masyarakat dan dari persepsi tentang dirinya sendiri, sebagai anak perempuan atau anak laki- laki. Oleh sebab itu dalam proses perkembangannya seseorang perlu belajar identitas gender lain yang bukan panutannya, perempuan belajar tentang laki- laki, begitu pula sebaliknya.

Identitas gender biasanya berhubungan dengan bias gender karena umumnya masyarakat selalu melabelkan identitas gender berdasarkan jenis kelamin. Dalam bias gender, terdapat pembagian posisi dan peran yang tidak adil antara laki- laki dan perempuan. Perempuan dengan sifat feminim dipandang selayaknya berperan di sector domestik, sebaliknya laki- laki yang maskulin sudah sepatutnya berperan di sektor publik.

Gender melahirkan atau memunculkan dikotomi sifat, peran, dan posisi antara laki- laki dan perempuan. Dikotomi tersebut meliputi:

a. Maskulin Dan Feminisme

   Secara umum maskulin merupakan label yang diberikan kepada seorang individu yang memiliki sifat khas laki- laki (bersifat jantan, kelaki- lakian) dan berperilaku seperti laki- laki. label maskulin umumnya tidak dilabelkan para individu berjenis kelamin laki- laki saja, tetapi juga kepada perempuan yang berperilaku layaknya laki- laki. sedangkan feminisme merupakan label yang diberikan kepada seorang individu yang memiliki khas perempuan dan berperilaku seperti perempuan. femininitas adalah

keadaan umum dari sifat- sifat karakteristik yang khusus terdapat pada jenis kelamin perempuan.

b. Peran Domestik dan Publik

Kontruksi sifat feminism dan maskulin di atas membawa dampak pada dikotomi peran yang harus dilakukan oleh perempuan dan laki- laki. perempuan dan sifat femininnya dipandang selayaknya untuk berperan di sektor domestik, seperti membersihkan rumah, mencuci, memasak, menyetrika, mengasuh anak memang sudah "selaras" dengan sifat- sifat perempuan yang feminisme. Pekerjaan sektor domestik tersebut memang dipandang membutuhkan kehalusan, kesabaran, kearifan, dan seterusnya. sebaliknya, pekerjaan publik seperti mencari nafkah diluar rumah dan perlindungan keluarga menjadi tugas laki- laki.

c. Posisi Mendominasi Dan Tersubordinasi

Sifatnya yang feminism, perempuan membutuhkan perlindungan dari laki-laki yang maskulin. muncullah dominasi laki- laki terhadap perempuan, baik dalam kehidupan rumah tangga maupun di dunia publik. Dalam kehidupan rumah tangga, laki- laki atau suami dengan sifatnya yang maskulin, ditempatkan oleh budaya pada posisi sebagai kepala rumah tangga, sedang istri atau perempuan sebagai pendamping suami, bahkan pendamping yang pasif.

d. Stereotip Gender

Stereotip gender adalah kategori luas yang merefleksikan kesan dan keyakinan tentang apa perilaku yang tepat untuk pria dan wanita. Semua

stereotip bersifat umum sehingga menjadi ambigu, misalnya kategori maskulin dan feminism. Mencap laki- laki dan perempuan sebagai maskulin dapat menghilangkan status sosial dan penerimaan mereka adalah kelompok.

C. Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.[25]

Rinvai mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.[26]

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu performance atau job performance. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu, juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang

---

[25]Ahmad Asifudin, *Etos Kerja Islam,* (Surakarta: Muhammadiyah Universitas Press, 2004), hal. 225

[26]Riska Pratiwi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Makassar, 2012, hal 26.

akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari kuantitas maupun mutu.[27]

Kinerja (*performance)* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.[28]

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan/ pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[29]

Menurut A. W Widjaja mengatakan, " Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mecapai tujuan tertentu (organisasi). Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas- tugas yang ada dalam organisasi tersebut.[30]

---

[27]Liosten Rianna Roosidaully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014) hal.21

[28]A. A Anwar Prabu Mangkunegara *Evolusi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005), hal. 13

[29]Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta:BPFE, 1999), hal.2

[30]Mada Wahyuni,"*Peran Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*", eJurnal Administrasi Negara, volume III No. 1, 2015, hal. 6

Jadi kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi yang baik.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan perusahaan, baik unsur kepemimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya:

a. Faktor individu

Secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dan melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari- hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Kepemimpinan

Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.[31]

[31]Wibowo, *manajemen kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007) hal.65

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. menurut Hasibuan kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa hal:[32]

1. kesetian

   yang merupakan tekad dan kesanggupan, menanti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. prestasi kerja

   hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. kedisiplinan

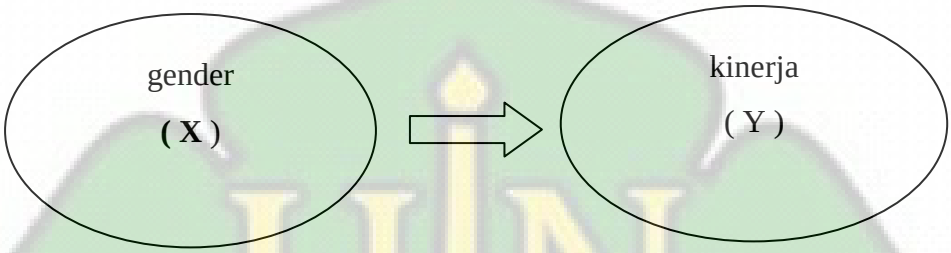
   sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

D. Kerangka Pemikiran

[32] malalayu S.P. Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia. edisi revisi, cetakan kedelapan, Jakarta: bumi aksara, 2002. hal.56

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini tentang pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:

Kerangka berfikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna.Pengertian ini kemudian diperluas dengan maksud sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. Pembuktian itu hanya dapat dilakukan dengan menguji hipotesis dimaksud dengan data di lapangan.[33]Berdasarkan uraian pemikiran diatas dan untuk menjawab indentifikasi masalah, maka penulis dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H_0= *gender* tidak berpengaruh terhadap *kinerja*

H_1= *gender* berpengaruh terhadap *kinerja*

[33] Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal. 75.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional terhadap judul, dimaksudkan untuk memperjelas istilah-istilah dan sekaligus batasan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran lain. Beberapa istilah yang didefinisikan dalam penelitian adalah:

1. Gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki- laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural. (Elly M. Setiadi dan Usman Kolip 2010)[34]
2. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu, juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari kuantitas maupun mutu. (Simamora, 2002)[35]

[34] Mufidah, *Isu- Isu Gender Kontemporer*, (malang: UIN Maliki Press, 2010) hal. 4

[35]Liosten Rianna Roosidaully tampubolon, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014) hal.21

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
1.	Gender (X)	Gender merupakan istilah yang digunakan untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada aspek sosiokultural). (Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, 2010)	- identitas - hak - fungsi - peran	1 – 4	Interval	A1 – A5
2.	Kinerja (y)	Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu juga dapat diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari kuantitas maupun mutu. (Simamora, 2002)	- pengetahuan - motivasi - sikap - keterampilan	1 – 4	Interval	B1 – B5

B. Pendekatan Dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.Menurut Sugiyono, metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang datanya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.[36]

C. Subjek penelitian dan tekhnik pengambilan Sampel

1. Subjek Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan penulis untuk mengadakan penelitian adalah Dinas Sosial Tapaktuan, Aceh Selatan. Alasan penulis memilih objek penelitian ini dikarenakan lokasi penulis tidak jauh dari tempat tinggal penulis. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini berhubungan dengan pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh.

Populasi menurut Sugiyono sebagaimana dikutip oleh Rosadi Ruslan adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan.[37] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Dinas Sosial berjumlah 28 orang.

2. Tekhnik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan.Seperti dijelaskan Sugiyono bahwa “sampel adalah bagian dari

---

[36]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 13

[37]Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Cet ke IV (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), Hlm 133.

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi".[38]Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik dalam penarikan sampel adalah metode *total sampling*, yaitu sampel yang akan diambil semua dari jumlah populasi (28 Orang).

D. Tekhnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket.Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis dan jawaban yang diberikan juga dalam bentuk tertulis, yaitu dalam bentuk isian atau simbol/tanda.

Angket tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan respon responden terhadap pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan. Angket akan diberikan kepada responden dan pengisiannya dilakukan secara jujur dan objektif tanpa tekanan dari pihak manapun.

Selanjutnya pembuatan angket, yaitu dengan cara sebagai berikut ini:

a. Menentukan kisi-kisi angket
b. Menentukan jumlah butir angket
c. Menentukan tipe angket
d. Menentukan skor item angket

[38]Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, dan R&D..., h. 118

Kisi-kisi angket ditentukan oleh indikator-indikator dari pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada KantorDinas di Kabupaten Aceh Selatan.Pada angket penelitian pengaruh gender terhadap kinerjapegawai pada KantorDinas Kabupaten Aceh Selatan, diberi alternatif jawaban yaitu: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS).Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut :

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi nilai 3
4. Jawaban setuju (S) diberi nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5

E. Tekhnik Pengolahan dan Analisis Data

1. Tekhnik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis data angket yang diberikan kepada responden.Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif, sebab alat analisis menggunakan model statistik dan hasil analisisnya disajikan dalam bentuk angka dan dijelaskan dalam suatu uraian.[39]

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan model skala

[39]Hasan Iqbal, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 120

likert. Adapun skala yang diberikan adalah: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), kurang setuju (KS), setuju (S), sangat setuju (SS) menurut pribadi masing-masing responden secara jujur dan objektif.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan danmampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.[40]

Pengujian validitas data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS serta pengujian juga akan dilakukan secara manual. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r\ xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

N = Jumlah responden

[40] Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), Hal. 211

X = skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = skor total dari seluruh item

$\sum XY$ = jumlah skor dalam distribui XY

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribui X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = julah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = julah kuadrat dalam skor distribusi Y

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Yang diusahakan dapat dipercaya adalah datanya, bukan semata-mata instrumennya.[41]

Pada penelitian ini menggunakan SPSS serta rumus alpha untuk mencari reliabilitas instrument yang digunakan, dengan rumus :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

Dimana :

r_i = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

[41] Suharmisi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan…,* Hal. 221-222

$\sigma^2 t$ = varian total

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui paka data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa tekhnik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang normal, uji chi-kuadrat, uji liliefors, dan tekhnik Kolmogorov-smirnov, dan SPSS. [42]

Uji dispersi dapat dilakukan menggunakan rumus berikut.

$$X^2 = \sum \frac{(Oi - Ei)}{Ei}$$

Dimana:

Oi : Frekuensi hasil pengamatan pada klasifikasi ke-i

Ei : Frekuensi ynag diharapkan pada klasifikasi ke-i

Dalam SPSS, dispersi dikenal denganteknik Kolmogorov-Smirnov.Dalam peneltian ini menggunakan SPSS *(IBM SPSS Statistics)*versi 20.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

   H_0: Sampel berasal dari populasi yang didistribusi normal

   H_1: Sampel tidak berasal dari populasi yang didistribusi normal

2. Menentukan tingkat signifikan

   Tingkat signifikan menggunakan α = 5 % (signifikan 5 % atau 0,05)

3. Menentukan t hitung

4. Kriteria pengujian

[42]Juliansyah noor, *metodelogi penelitian*,(Jakarta: kencana, 2012),hal. 174

H_0diterima jika jika taraf signifikan < thitung

H0 ditolak jika taraf signifikan > thitung

5. Membandingkan taraf signifikan dengan thitung
6. Membuat kesimpulan

d. Uji Liniearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel Y dan variabel X menggunakan analisis regresi linear sederhana.Namun, sebelum digunakan analisis regresi linier harus diuji dalam uji linieritas. Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan, maka analisis regresi linier bisa digunakan untuk meramalkan variabel Y dan variabel X. Demikian juga sebaliknya, apabila model regresi linier tidak linier maka penelitian diselesaikan dengan analisis regresi non linier.[43]

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengeruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi linier sederhana, dapat dibuat bentuk persamaan sebagai berikut :

$Y = a + b.X$

Dimana :

Y :Variabel Terikat (tidak bebas)

[43]Tulus Winarsunu, *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, (Malang: Penerbitan UMM, 2002), Hal.191

a :Nilai *intercept* (konstanta)

b : Koefesien Regresi

X : Variabel bebas

e. Uji Heteroskedartisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi. Heteroskedastisitas berarti varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya atau variasi residu sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Misalnya, heteroskedastisitas akan muncul dalam bentuk residu yang semakin besar jika pengamatan semakin besar. Rata-rata residu akan semakin besar untuk pengamatan variabel bebas (x) yang semakin besar.[44]Rumus homoskedastisitas adalah sebagai berikut.

$E(u_i{}^2) = \sigma^2$ i : 1,2,3,...,N

Dimana:

U_i : Unsur disturbance

σ^2 : Nilai Varians

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode SPSS, Suatu data dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05.

[44] M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), Hal. 281-282

2. Tekhnik Analisa Data

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat Y dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.[45]

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti.[46]

Bentuk persamaan regresi linear sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

Y= a + bX

Keterangan :

a = Bilangan Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Variabel Terikat

Y = Variabel Bebas

[45] Misbahuddin dan Iqlal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hal. 68

[46] Riduwan, *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis,* (Bandung: Alfabeta, 2004), Hal 145.

b. KoefisienDeterminasi

Dalam Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari konversi (X) terhadap minat nasabah (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD).[47]

$$K_d = r_{yx}^2 \times 100\ \%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r_{yx}^2 = Nilai koefisien korelasi

c. Uji Hipotesis (Uji-t)

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

   H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan konversi terhadap minat nasabah.

   H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara konversi terhadap minat nasabah.

[47] Riduwan, Op.cit, Hal. 136.

2. Menentukan tingkat signifikan

   Tingkat signifikan menggunakan α = 5 % (signifikan 5 % atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t hitung.
4. Menentukan t tabel.

   Tabel distribusi t dicari pada α = 5 % dengan derajat kebebasan (df) = 100.

5. Kriteria Pengujian

   H_0 diterima jika t hitung < t tabel

   H_0 ditolak jika t hitung > t tabel

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel
7. Membuat kesimpulan

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Dinas Sosial Aceh selatan terletak di jalan merdeka nomor 36, Tapaktuan, Kabupaten Aceh Selatan. Berdasarkan Qanun Kebupaten Aceh Selatan Nomor 7 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Selatan Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Kabupaten Aceh Selatan,Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Selatan adalah perangkat Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Visi kantor dinas sosial kabupaten Aceh Selatan *"Terwujudnya Kesejahteraan Sosial, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi Unggul di Kabupaten Aceh Selatan.* Sedangkan misi kantor dinas social kabupaten aceh selatan :

1. Meningkatkan peran serta masyarakat PMKS dalam pembangunan Aceh Selatan.
2. Meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan sosial masyarakat PMKS.
3. Mempercepat proses tanggap darurat dan bantuan bencana.
4. Mendorong terciptanya lapangan kerja yang memadai untuk mengurangi pengangguran.
5. Menyebarluaskan informasi ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja.

6. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dan mampu berkompetisi di era global.
7. Meningkatkan perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan.
8. Membangun kembali kawasan Transmigrasi.
9. Menciptakan kawasan transmigrasi unggul di Kabupaten Aceh Selatan.
10. Meningkatkan kinerjaaparatur dalam melaksanakan tugas sebagaipelayan prima bagi masyarakat Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan Qanun Kebupaten Aceh Selatan Nomor 7 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Selatan Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Kabupaten Aceh Selatan,Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Aceh Selatan adalah perangkat Daerah sebagai unsur pelaksana Pemerintah di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan pembangunan di bidang sosial, ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

B. Karakter Responden

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka telah dilakukan penyebaran kuisioner kepada pegawai yang bekerja pada kantordinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan sebanyak 28 responden.

Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Table 4.1

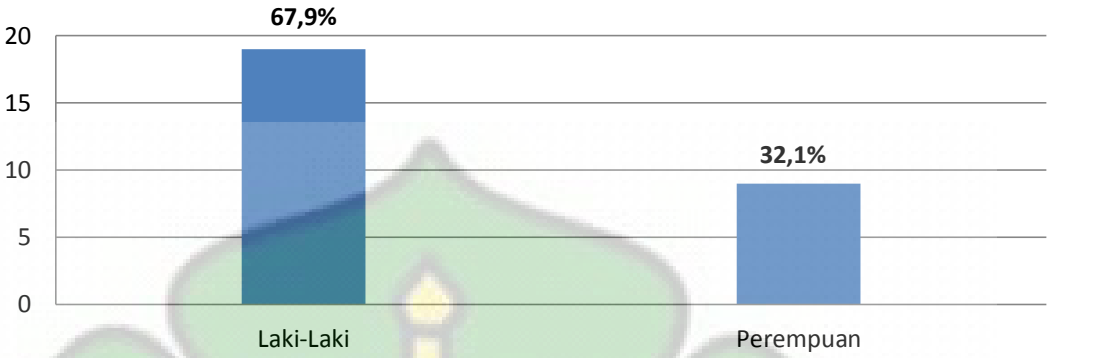
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	67.9	67.9	67.9
	perempuan	9	32.1	32.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 orang, sedangkan perempuan berjumlah 9 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1.
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari diagram di atas dapat dilihat bahwa tingkat persentase reponden berdasarkan jenis kelamin yaitu, yang berjenis kelamin laki-laki adalah 67,9%, sedangkan perempuan adalah 32,1%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

2. Usia Responden

Tabel 4.2.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

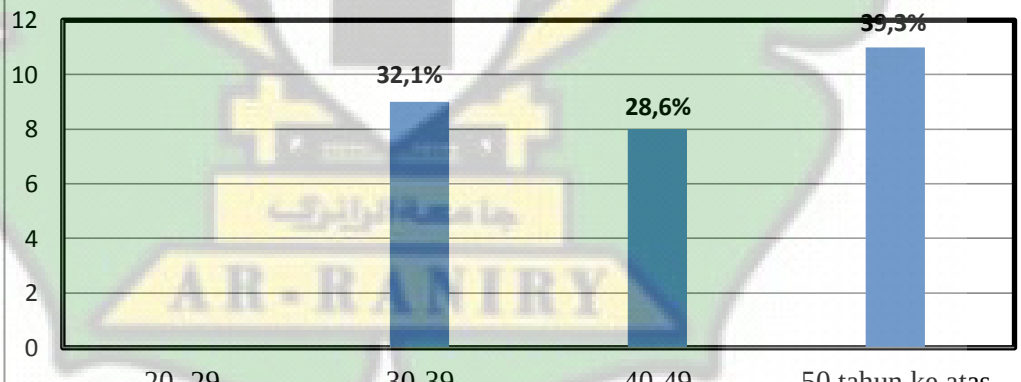
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	30- 39 Tahun	9	32.1	32.1	32.1
	40-49 tahun	8	28.6	28.6	60.7
	50 tahun ke atas	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20- 29 tahun tidak ada, usia 30-39 tahun berjumlah 9 orang, usia 40-49 tahun berjumlah 8 orang, dan usia 50 ke atas berjumlah 11.Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.2.
Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat presentasi responden berdasarkan usia yaitu, yang berusia 20- 29 tahun 0 %, usia 30-39tahun adalah 32,1%, usia 40-49 tahun adalah 28,6%, usia 50 tahun ke atas adalah 39,3%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik responden berdasarkan usia tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 50 tahun ke atas adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini, yang kemudian diikuti responden yang berusia 30- 39 tahun, usia 40- 49 tahun,dan responden yang berusia 20-29tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

3. tatus Perkawinan Responden

Tabel 4.3.

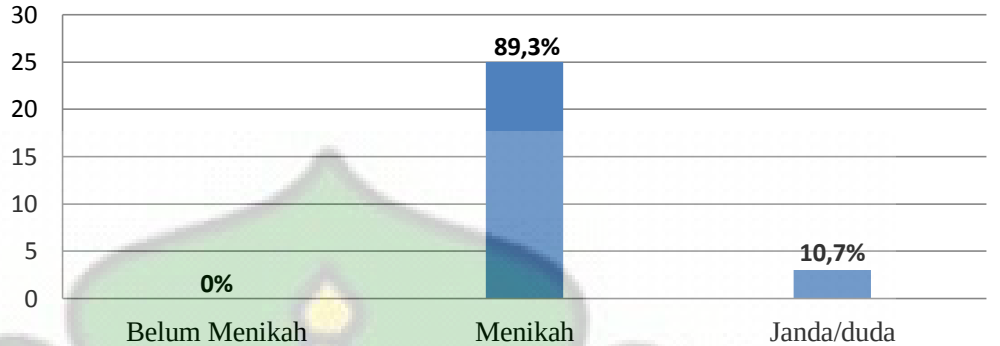
Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kawin	25	89.3	89.3	89.3
	janda/ duda	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan status perkawinan dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah berjumlah 0 orang, yang menikah berjumlah25 orang, sedangkan yang janda/duda berjumlah 3 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.3.
Persentase Responden Berdasarkan Status Perkawinan



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan status perkawinan yaitu, yang belum menikah adalah 0%, yang menikah adalah 89,3%, sedangkan yang janda/duda adalah 10,7%.

Oleh karena itu, dari data karekteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat disimpulkan bahwa,responden yang menikah adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang yang janda/ duda, danresponden yangbelum menikah merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4.

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

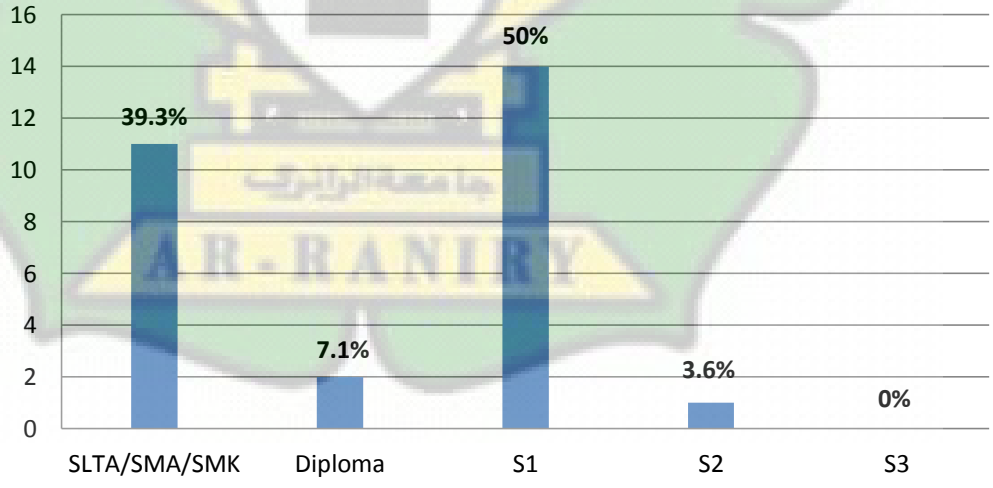
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	SLTA/SMA/SMK	11	39.3	39.3	39.3
	Diploma	2	7.1	7.1	46.4
	S1	14	50.0	50.0	96.4
	S2	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SLTA/SMA/SMK berjumlah 11 orang, Diploma berjumlah 2 orang, S1 berjumlah 14 orang, dan S2berjumlah 1 orang. Untuk lebih jelas, dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.4.
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, SLTA/SMA/SMK

adalah 39,3%, Diploma adalah 7,1%, S1 adalah 50%, dan S2 3,6% dan S3 adalah 0%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa, responden yang tingkat pendidikan terakhirnya S1merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini.Kemudian diikuti oleh responden yang berpendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK, Diploma, S1 dan responden yang berpendidikan terakhir S3 merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

5. Pendapatan Perbulan Responden

Tabel 4.5

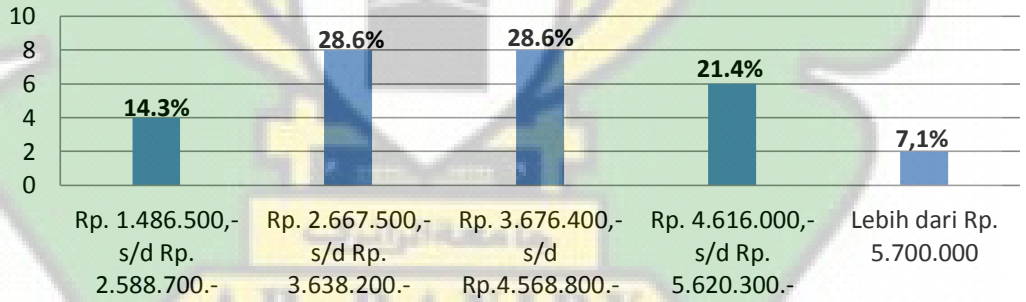
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.1.486.500,- s/d Rp.2.588.700,-	4	14.3	14.3	14.3
	Rp.2.667.500,- s/d Rp.3.638.200,-	8	28.6	28.6	42.9
	Rp.3.676.400,- s/d Rp.4.568.800,-	8	28.6	28.6	71.4
	Rp.4.616.600,- s/d Rp.5.620.300,-	6	21.4	21.4	92.9
	Lebih dari Rp.5.700.000,-	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan pendapatan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang berpendapatan Rp.1.486.500,- s/d Rp.2.588.700,- perbulan berjumlah 4 orang, berpendapatan Rp.2.667.500,- s/d Rp.3.638.200,- perbulan berjumlah 8 orang, berpendapatan Rp.3.676.400,- s/d Rp.4.568.800,-perbulan berjumlah 8 orang, berpendapatan Rp.4.616.600,- s/d Rp.5.620.300,- perbulan berjumlah 6 orang, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.700.000,-perbulan berjumlah 2 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.5.
Persentase Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan pendapatan perbulan yaitu, responden yang berpendapatan Rp.1.486.500,- s/d Rp.2.588.700,-perbulan adalah 14,3%, berpendapatan Rp.2.667.500,- s/d Rp.3.638.200,-perbulanadalah 28,6%, berpendapatan Rp.3.676.400,- s/d Rp.4.568.800,-perbulan adalah 28,6%,

berpendapatan Rp.4.616.600,- s/d Rp.5.620.300,-perbulan adalah 21,4%, dan yang berpendapatan Lebih dari Rp.5.700.000,-perbulan adalah 7,1%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa,responden yang memiliki pendapatan Rp.2.667.500,- s/d Rp.3.638.200,-perbulan dan Rp.3.676.400,- s/d Rp.4.568.800,-perbulan adalah responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang memiliki pendapatan Rp.4.616.600,- s/d Rp.5.620.300,-perbulan, dan responden yan berpendapatan Rp.1.486.500,- s/d Rp.2.588.700,-serta yang berpendapatan lebih dari Rp.5.700.000,-perbulan merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

6. Pangkat Golongan Responden

Tabel 4.6.

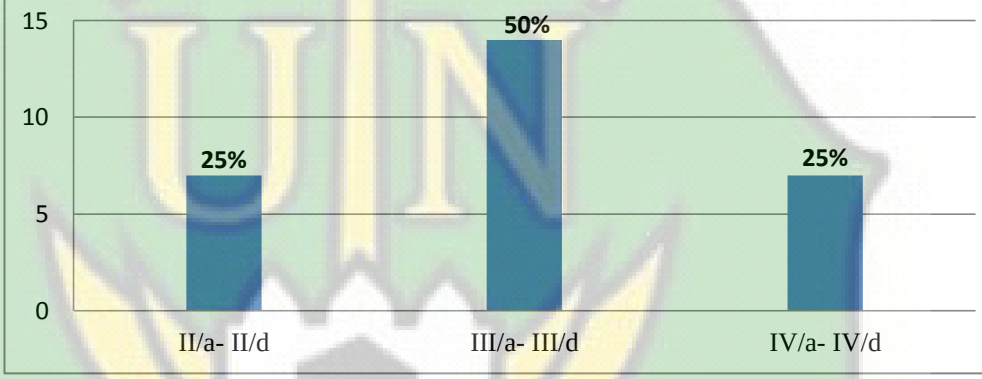
Pengelompokan Responden BerdasarkanGolongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II/a - II/d	7	25.0	25.0	25.0
	III/a - III/d	14	50.0	50.0	75.0
	IV/a - IV/d	7	25.0	25.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018.

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan golongan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang golongan II/a- II/d berjumlah 7 orang, golongan III/a- III/d berjumlah 14 orang, golongan IV/a- IV/d berjumlah 7 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.6.
Persentase Responden Berdasarkan Golongan



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan golongan yaitu, yang golongan II/a- II/d adalah 25%, golongan III/a- III/d adalah 50%, dan golongan IV/a-IV/d adalah 25%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan pendapatan perbulan dapat disimpulkan bahwa,responden yang memiliki yang golongan III/a- III/d merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini. Kemudian diikuti oleh responden yang golongan III/a- III/d dan responden yang memiliki golongan IV/a- IV/d merupakan responden yangp aling sedikit dalam penelitian ini.

7. Masa Kerja Responden

Tabel 4.7.

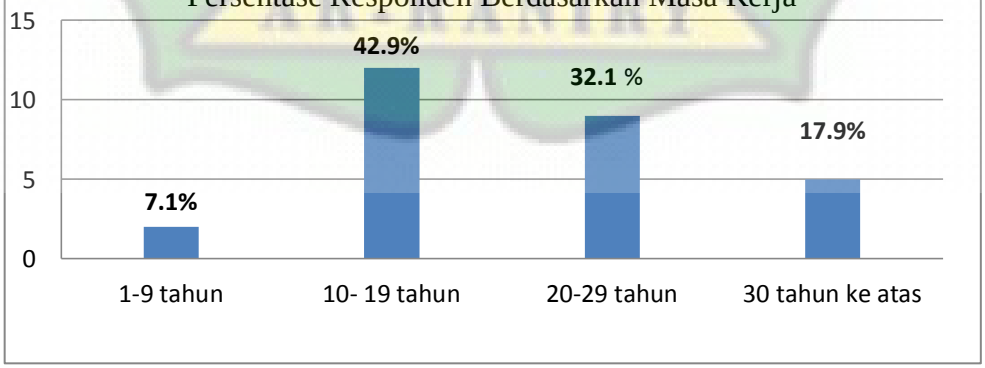
Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 9 tahun	2	7.1	7.1	7.1
	10 - 19 tahun	12	42.9	42.9	50.0
	20 - 29 tahun	9	32.1	32.1	82.1
	30 tahun ke atas	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2018

Berdasarkan data pengelompokan responden berdasarkan golongan dapat diketahui bahwa, jumlah responden yang masa kerja 1- 9 tahun berjumlah 7 orang, masa kerja10- 19 tahun 12 orang, masa kerja 20- 29 berjumlah 9 orang. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.7.
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Dari diagram di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat persentase responden berdasarkan masa kerja yaitu, 1- 9 tahun adalah 7.1%, masa kerja 10- 19 tahun adalah 42.9%, masa kerja 20- 29 tahun adalah 32.15% dan masa kerja 30 tahun ke atas adalah 17.9%.

Oleh karena itu, dari data karakteristik berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa, responden yang masa kerjanya10-19 tahun merupakan responden yang paling dominan dalam penelitian ini.Kemudian diikuti oleh responden yang masa kerjanya 20- 29 tahun, dan responden dengan masa kerjanya 20 tahun ke atas.Serta responden yang masa kerjanya 1-9 tahun merupakan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini.

C. TekhnikPengolahan Data

Pengujian kuesioner tentang pengaruh gender terhadap kinerja pegawai pada kantor dinassocial di kabupaten Aceh Selatan, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedartisitas. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan agar penulis tidak mengambil kesimpulan yang salah mengenai gambaran keadaan yang sebenarnya terjadi. Pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, danheteroskedartisitas ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* versi 20.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid dari tiap item pertanyaan dan jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah28 orang. Jika r_{hitung}>r_{table}maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan jika r_{hitung}<r_{table}maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dimana nilai r_{tabel} (n-2=26) untuk taraf keselahan 5% yaitu sebesar 0,388.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertayaan secara manual adalah :

- Pertanyaan 1

$$r\,xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4169) - (118)(985)}{\sqrt{\{(28)(506) - (118)^2\}\{(28)\ 34805 - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{116732 - (116230)}{\sqrt{\{14168 - 13924\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{502}{\sqrt{244\ \{4315\}}}$$

$$= \frac{502}{\sqrt{1052860}}$$

$$= \frac{502}{1026{,}089665}$$

$$= 0{,}489$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 1 adalah 0,4920. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,489 > 0,388, maka item pertanyaan 1 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 2

$$r\,xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4237) - (120)(985)}{\sqrt{\{(28)(522) - (120)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(118636) - (118200)}{\sqrt{\{14616 - 14400\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{436}{\sqrt{\{216\}\{4315\}}}$$

$$= \frac{436}{\sqrt{932040}}$$

$$= \frac{466}{965{,}4221874}$$

$$= 0{,}452$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 2 adalah 0,452. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,452 > 0,388, maka item pertanyaan 2 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 3

$$r\,xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4102) - (116)(985)}{\sqrt{\{(28)(492) - (116)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(114856) - (114260)}{\sqrt{\{13776 - 13456\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{596}{\sqrt{320\ \{4315\}}}$$

$$= \frac{596}{\sqrt{1380,800}}$$

$$= \frac{596}{1175,074466}$$

$$= 0,507$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 3 adalah 0,507 Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,507 > 0,388$, maka item pertanyaan 3 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 4

$$r\ xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4280) - (121)(985)}{\sqrt{\{(28)(533) - (121)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(119840) - (119185)}{\sqrt{\{14924 - 14641\}974540 - 970225}}$$

$$= \frac{656}{\sqrt{\{283\}\{4315\}}}$$

$$= \frac{656}{\sqrt{1221,145}}$$

$$= \frac{656}{1105{,}054297}$$

$$= 0{,}593$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 4 adalah 0,593. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,595 > 0,388, maka item pertanyaan 4 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 5

$$r\,xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4625) - (131)(985)}{\sqrt{\{(28)(619) - (131)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(129500) - (129035)}{\sqrt{\{17332 - 17161\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{465}{\sqrt{171\,\{4315\}}}$$

$$= \frac{465}{\sqrt{737865}}$$

$$= \frac{465}{858{,}9906868}$$

$$= 0{,}541$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 5 adalah 0,541. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,541> 0,388, maka item pertanyaan 5 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 6

$$r\ xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4354) - (123)(985)}{\sqrt{\{(28)(553) - (123)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(121912) - (121155)}{\sqrt{\{15483 - 15129\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{757}{\sqrt{\{354\}\{4315\}}}$$

$$= \frac{757}{\sqrt{1527510}}$$

$$= \frac{757}{1235{,}924755}$$

$$= 0{,}612$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 6 adalah 0,691. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,612 > 0,388, maka item pertanyaan 6 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 7

$$r\ xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4448) - (126)(985)}{\sqrt{\{(28)(574) - (126)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(124544) - (124110)}{\sqrt{\{16072 - 15876\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{434}{\sqrt{\{196\}\{4315\}}}$$

$$= \frac{434}{\sqrt{845740}}$$

$$= \frac{435}{919{,}6412344}$$

$$= 0{,}473$$

$$= 0{,}465$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 7 adalah 0,473. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,473> 0,388, maka item pertanyaan 7 dinyatakan valid.

- Pertanyaan 8

$$r\,xy = \frac{(N)(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N)(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N)(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(28)(4590) - (130)(985)}{\sqrt{\{(28)(610) - (130)^2\}\{(28)(34805) - (985)^2\}}}$$

$$= \frac{(128520) - (128050)}{\sqrt{\{17080 - 16900\}\{974540 - 970225\}}}$$

$$= \frac{470}{\sqrt{\{180\}\{4315\}}}$$

$$= \frac{470}{\sqrt{776700}}$$

$$= \frac{470}{881{,}3058493}$$

$$= 0{,}533$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa r_{hirung} pada item pertanyaan 8 adalah 0,533. Dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,533> 0,388, maka item pertanyaan 8 dinyatakan valid.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid.Untuk lebih menguatkan tingkat kevalidan item pertanyaan tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Table 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Correlation	r tabel (Taraf Signifikan 5 %)	Ket
X	Gender 1	0.489	0.388	Valid
	Gender 2	0.452		Valid
	Gender 3	0.507		Valid
	Gender 4	0.593		Valid
Y	Kinerja 1	0.541	0.388	Valid
	Kinerja 2	0.612		Valid
	Kinerja 3	0.472		Valid
	Kinerja 4	0.533		Valid

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji validitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien validitas (R) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari hasil uji validitas tiap item pertanyaan, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten.Pada penelitian ini, untuk melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas *Alpha Cronbach* (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval.Suatu instrument dapat dikatakan reliable/ handal apabila nilai *alpha* (α) lebih besar dari 0,60, dan apabila nilai *alpha* (α) lebih kecil dari 0,60 maka instrument dinyatakan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas setiap item pertayaan secara manual adalah :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

Varian Butir variable (X) dan variable (Y)

$$\sigma 1 = \frac{506 - \frac{118^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{506 - \frac{13924}{28}}{28}$$

$$= \frac{506 - 497{,}2857143}{28}$$

$$= \frac{8{,}7142857}{28}$$

$$= 0{,}311224489$$

$$\sigma 2 = \frac{522 - \frac{120^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{522 - \frac{14400}{28}}{28}$$

$$= \frac{522 - 514{,}2857143}{28}$$

$$= \frac{7{,}7142857}{28}$$

$$= 0{,}275510203$$

$$\sigma 3 = \frac{492 - \frac{116^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{492 - \frac{13456}{28}}{28}$$

$$= \frac{492 - 480{,}5714286}{28}$$

$$= \frac{11{,}4285714}{28}$$

$$= 0{,}408163264$$

$$\sigma 4 = \frac{533 - \frac{121^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{533 - \frac{14641}{28}}{28}$$

$$= \frac{533 - 522{,}8928571}{28}$$

$$= \frac{10{,}1071429}{28}$$

$$= 0{,}360969389$$

$$\sigma 5 = \frac{619 - \frac{131^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{619 - \frac{17161}{28}}{28}$$

$$= \frac{619 - 612{,}8928571}{28}$$

$$= \frac{6{,}1071429}{28}$$

$$= 0{,}218112246$$

$$\sigma 6 = \frac{553 - \frac{123^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{553 - \frac{15129}{28}}{28}$$

$$= \frac{553 - 540{,}3214286}{28}$$

$$= \frac{12{,}6785714}{28}$$

$$= 0{,}452806121$$

$$\sigma 7 = \frac{574 - \frac{126^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{574 - \frac{15876}{28}}{28}$$

$$= \frac{574 - 567}{28}$$

$$= \frac{7}{28}$$

$$= 0{,}25$$

$$\sigma 8 = \frac{610 - \frac{130^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{610 - \frac{16900}{28}}{28}$$

$$= \frac{610 - 603{,}5714286}{28}$$

$$= \frac{6{,}4285714}{28}$$

$$= 0{,}229591835$$

$$\sum \sigma b^2 = \sigma 1 + \sigma 2 + \sigma 3 + \sigma 4 + \sigma 5 + \sigma 6 + \sigma 7 + \sigma 8$$

$$= 0{,}311224489 + 0{,}275510203 + 0{,}408163264 + 0{,}360969389$$

$$+0{,}218112246 + 0{,}452806121 + 0{,}25 + 0{,}229591835$$

$$= 2.50638$$

Varian totalvariable (X) dan (Y) adalah :

$$\sigma^2 t = \frac{34805 - \frac{985^2}{28}}{28}$$

$$= \frac{34805 - \frac{970225}{28}}{28}$$

$$= \frac{34805 - 34650{,}89286}{28}$$

$$= \frac{154{,}1071429}{28}$$

$$= 5{,}50382$$

Maka :

$$r_i = \left(\frac{K}{(K-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right)$$

$$= \left(\frac{8}{(8-1)}\right)\left(1 - \frac{2.50638}{5{,}50382}\right)$$

$$= \left(\frac{8}{7}\right)(1 - 0{,}455389166)$$

$$= (1{,}142857143)(0{,}544610833)$$

$$= 0{,}6224$$

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai alpha variabel X dan Y adalah 0,62. Dapat disimpulkan bahwa nilai alpha>0,60 = 0,62> 0,60, maka variabel Gender (X) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

Dari semua hasil tiap item pertanyaan secara manual diatas dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan

reliabel.Untuk lebih menguatkan tingkat reliabilitas variabel tersebut, berikut adalah hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 20.

Table 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variable	*Reabilitas Coeficient*	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Gender	4 item pertanyaan	0.622	Reliabel
Kinerja	4 item pertanyaan	0.622	Reliabel

Dari tabel uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai alpha > 0,60. Dari hasil uji reliabilitas variabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Suatu data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05, namun apabila tingkat singnifikansi < 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak

normal.Uji normalitas data dilakukan dengan uji *kolmogrov-smirnov*, dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.10

Uji Normalital

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		28
Normal Parameters[a,b]	Mean	18.0714286
	Std. Deviation	.23002185
Most Extreme Differences	Absolute	.250
	Positive	.250
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai*kolmogrov-smirnov z* adalah 0,1323, dan nilai signifikansi adalah 0,60. Jadi, nilai signifikansi >0,05 =

0,60> 0,05. Dari hasil uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini dinyatakan normal.

4. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah suatu uji yang bertujuan untuk memprediksikan hubungan yang linier atau tidak secara signifikan antara variabel X dan variabel Y. Variabel X dan variabel Y dinyatakan linier apabila nilai signifikansi > 0,05, namun apabila tingkat singnifikansi < 0,05 maka variabel X dan variabel Y tersebut dinyatakan tidak linier.Uji linieritasvariabel X dan variabel Y dalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.11.

Uji Linieritas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
YTOT * XTOT	Between Groups	(Combined)	12.157	9	1.351	.819	.607
		Linearity	7.788	1	7.788	4.720	.043
		Deviation from Linearity	4.370	8	.546	.331	.943
	Within Groups		29.700	18	1.650		
	Total		41.857	27			

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji linieritas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,943. Jadi, nilai signifikansi >0,05 = 0,943> 0,05. Dari hasil uji linieritas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X dan variabel Y pada penelitian ini dinyatakan linier secara signifikansi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitasmerupakan salah satu asumsi-asumsi dasar dalam regresi, uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid, namun jika nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan tidak valid.Uji heteroskedastisitasdalam penelitian ini akan diolah menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.196	1.878		.637	.530
	x_tot	-.008	.053	-.031	-.158	.876

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Dari tabel uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,871. Jadi, nilai signifikansi > 0,05 = 0,876 > 0,05. Dari hasil uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini,tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi dinyatakan valid.

D. Analisis dan Pembahasan Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

1. Analisis dan Pembahasan Gender pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai kantor dinas sosialpada bulan Maret 2018di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan. Maka penulis akan menganalisis Gender yangterdapat pada kantor camat Labuhanhaji, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut.

Tabel 4.13.

Tanggapan Responden Terhadap Gender(X)

NO	Gender	SS		S		KS		TS		STS	
	(X)	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Identitas menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan	8	7.1	18	64.3	2	7.1	0	0.0	0	0.0

2.	Pegawai pada kantor Dinas Sosial mendapatkan hak yang sama sebagai bentuk kinerja	9	32.1	18	64.3	1	3.6	0	0.0	0	0.0
3.	Pegawai dinas sosial mempunyai tugas dan fungsi dalam mencapai kinerja	8	28.6	15	57.1	4	14.3	0	0.0	0	0.0
4.	Pegawai dinas sosial menjalankan perannya sesuai dengan SOP	13	46.4	13	46.4	2	7.1	0	0.0	0	0.0

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.13.diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel Gender dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikator identitas, hak, tugas dan peran.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 9,5% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju (8+ 9+ 8 + 13 = 38:4 = 9,5%), setuju sebesar 16,% yaitu hasil penjumlahan dari setuju (18 + 18 + 15+ 13= 64 : 4 = 16,%), kurang setuju sebesar 2,25% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju (2 + 1+ 4 + 2 = 9:4 = 2,25%), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari

tidak setuju (0+ 0 + 0 + 0 = 0: 4 = 0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju (0 + 0 + 0 + 0 = 0: 4 = 0%).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori setuju, kemudian kategori sangat setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju, dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap Gender

1. Pernyataan "Identitas menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (7,1%), setuju sebanyak 18 orang (64,3%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (28,6%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa identitas menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan oleh pegawai kantor Dinas Sosial, karena64,3% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.14.

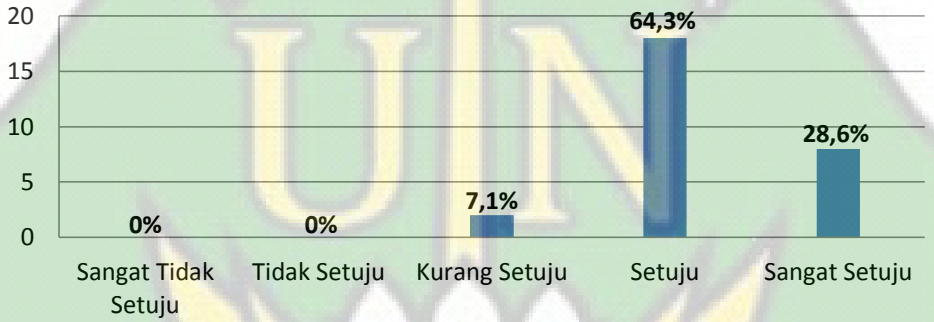
Tanggapan Responden terhadap Identitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

kurang setuju	2	7.1	7.1	7.1
setuju	18	64.3	64.3	71.4
sangat setuju	8	28.6	28.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20.

Gambar 4.8.
Tanggapan Responden Terhadap Identitas



2. Pernyataan "Pegawai pada kantor Dinas Sosial mendapatkan hak yang sama sebagai bentuk kinerja". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3.6%), setuju sebanyak 18 orang (64.3%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (32.1%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pegawai mendapatkan hak yang sama , karena 64,3% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

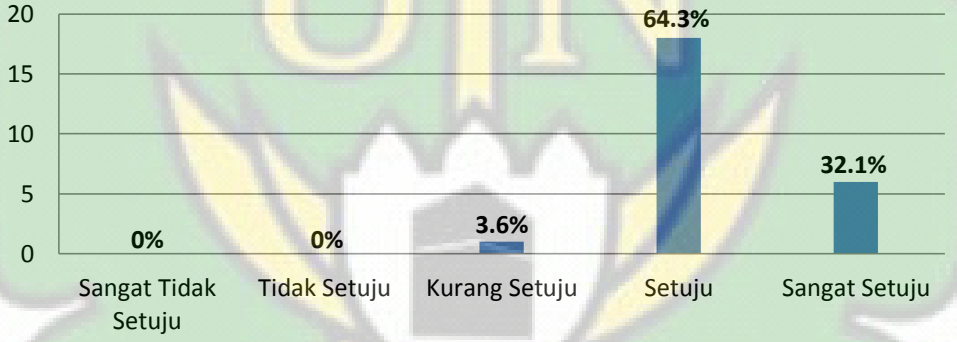
Tabel 4.15.

Pendapat responden terhadap hak

		Frequenc	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.6	3.6	3.6
	setuju	18	67.9	67.9	71.4
	sangat setuju	9	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.9.
Tanggapan Responden Terhadap hak



3. Pernyataan "pegawai dinas sosial mempunyai tugas dan fungsi dalam mencapai kinerja". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 4 orang (14,3%), setuju sebanyak 16 orang (57,1%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (28,6%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pegawai akan selalu mendapatkan tugas dan fungsi yang sama, karena 57,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

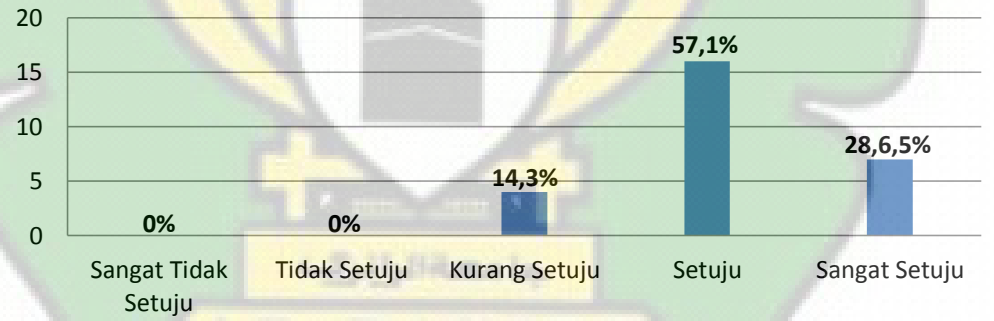
Tabel 4.16

Pendapat responden terhadap Fungsi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	4	14.3	14.3	14.3
	setuju	16	57.1	57.1	71.4
	sangat setuju	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20.

Gambar 4.10.
Tanggapan Responden Terhadap Fungsi



4. Pernyataan "pegawai dinas sosial menjalankan perannya sesuai SOP". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 2 orang (7.1%), setuju sebanyak 13 orang (46,4%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (46,4%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pegawai telah menjalankan perannya sesuai SOP,

karena 46.4% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

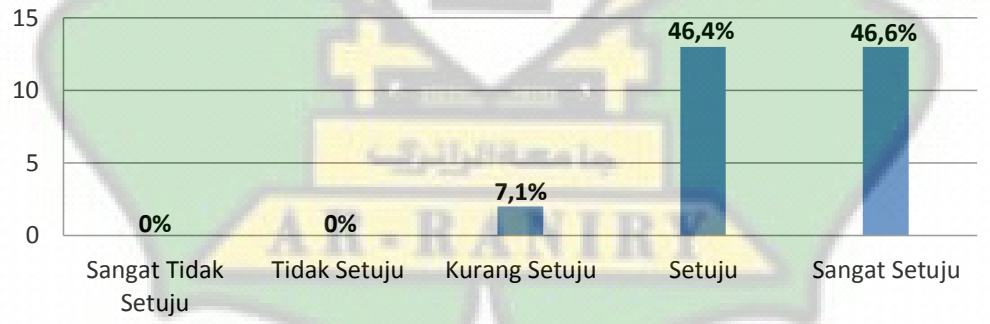
Tabel 4.17.

Pendapat Responden Terhadap Peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	7.1	7.1	7.1
	setuju	13	46.4	46.4	53.6
	sangat setuju	13	46.4	46.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.11.
Tanggapan Responden Terhadap Peran



a. Analisis perhitungan skala likert variabel Gender

1. X1 (identitas)

Table 4.18.

Perhitungan Skala Likert X1 (Identitas)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	5 × 8 = 40	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	18	4 × 18 = 72	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	2	3 × 2 = 6	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0= 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 130					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 130

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

$$= 130 : 140 \times 100$$

$= 92{,}85$(Kategori Sangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwaidentitas menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

2. X2 (Hak)

Table 4.19.

Perhitungan Skala Likert X2 (Hak)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	5 × 9= 45	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	19	4 × 18 = 72	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	1	3 × 1 = 3	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 120					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 120

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$

$= 120 : 140\ \times 100$

$= 85{,}71$(Kategori Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai pada kantor dinas sosial mendapatkan hak yang sama sebagai bentuk kinerja.

3. X3 (tugas)

Table 4.21.

Perhitungan Skala Likert X3 (Tugas)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	8	5 × 7 = 40	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	16	4 × 16= 64	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	4	3 × 4 = 12	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 116					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$indeks\ \% = TotalSkor\ \ : Y \times 100$

Dimana : Total Skor = 116

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$indeks\ \% = TotalSkor\ \ : Y \times 100$

$= 116 : 140\ \times 100$

$= 82{,}85$(Kategorisangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat sangat pegawai dinas Sosial mempunyai tugas dan fungsi yang sama.

4. X4 (Peran)

Table 4.22.

Perhitungan Skala Likert X4 (Peran)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	13	5 × 13 = 65	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	13	4 × 13 = 52	60% - 79,999%	Setuju

KS	3	2	3 × 32= 6	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 123					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 123

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

$$= 123 : 140\ \times 100$$

$$= 87{,}85$$(Kategori Sangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa pegawai menjalankan perannya sesuai dengan SOP

Table 4.23.

Perhitungan Skala Likert Variabel Gender

No	Gender	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Identitas menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang diinginkan	0	0	2	18	8	130	92,84%	Sangat Setuju
2.	Pegawai dinas sosial mempunyai tugas dan fungsi dalam mencapai kinerja	0	0	1	18	9	120	85,71%	Sangat Setuju
3.	Pegawai dinas sosial mempunyai tugas dan fungsi dalam mencapai kinerja	0	0	4	16	8	116	82,85%	Setuju
4.	Pegawai dinas sosial menjalankan perannya sesuai dengan SOP	0	0	2	13	13	123	87,85%	Sangat Setuju

2. Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan pada pegawai kantor camat Labuhanhaji pada bulan Maret 2018 di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh

Selatan. Maka penulis akan menganalisis Kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan, dari hasil pengisian kuesioner sebagai berikut:

Tabel 4.24.

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

NO	Kinerja	SS		S		KS		TS		STS	
	(Y)	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pengetahuan yang luas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja	20	71.4	8	28.6	0	0.0	0	0.0	0	0.0
2.	Motivasi dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja	16	57.1	11	39.3	1	3.6	0	0.0	0	0.0
3.	Sikap pegawai Dinas Sosial berdampak pada kualitas Kinerja	12	42.9	16	57.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
4.	Pengetahuan dan Keterampilan	11		17		0		0		0	0.0

	pegawai Dinas Sosial Berdampak pada volume kerja		39.3		60.7		0.0		0.0		

Sumber: Data koesioner yang telah diolah tahun 2018

Data pada tabel 4.24.diatas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dengan kuesioner yang diarahkan pada pertanyaan yang merujuk pada indikatorpengetahuan, motivasi, sikap,dan pengetahuan.

Jawaban responden pada kategori jawaban sangat setuju sebesar 15% yaitu hasil dari penjumlahan sangat setuju (20 + 11 + 12 + 17 = 60:4 = 15%), setuju sebesar 14,25% yaitu hasil penjumlahan dari setuju (8 + 16 + 16 + 17 = 57 : 4 = 14.25%), kurang setuju sebesar 0.25% yaitu hasil penjumlahan dari kurang setuju (0 + 1+ 0+ 0 = 1:4 = 0,25%), tidak setuju sebesar 0% yaitu hasil penjumlahan dari tidak setuju (10+ 10+ 0 + 0 = 0: 4 = 0%), dan sangat tidak setuju sebesar 0%, hasil penjumlahan dari sangat tidak setuju (0 + 0 + 0 + 0 = 0: 4 = 0%).

Adapun jawaban responden yang tertinggi adalah kategori sangat setuju, kemudian kategori setuju dan selanjutnya diikuti oleh kategori kurang setuju,dan jawaban responden yang paling rendah adalah kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Maka berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan beberapa pendapat responden terhadap kinerja:

1. Pernyataan “pengetahuan yang luas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja”. Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0 %), setuju sebanyak 8 orang (28.6%), dan sangat setuju sebanyak 20 orang (71.4%). Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang luas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja, karena 71,4% respondensangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.25.

Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	8	28.6	28.6	28.6
	sangat setuju	20	71.4	71.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20.

Gambar 4.12.
Tanggapan Responden Pengetahuan

2. Pernyataan "motivasi dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 1 orang (3.6 %), setuju sebanyak 11 orang (39.3%), dan sangat setuju sebanyak 16 orang (57.1%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja engan adanya motivasi , karena 71,4% respondensangat setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

Tabel 4.26.

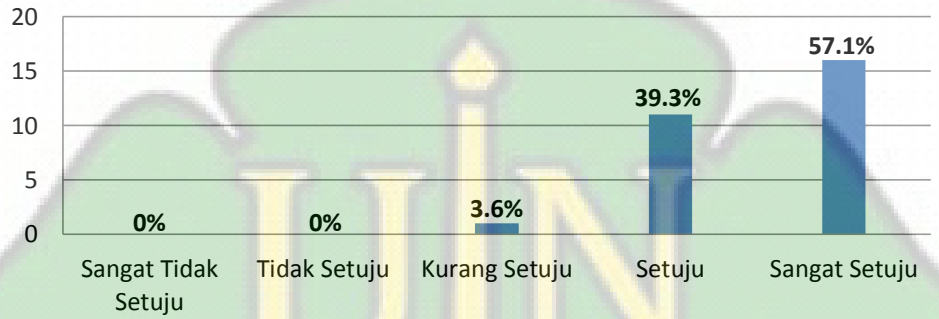
Pendapat Responden Terhadap Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	1	3.6	3.6	3.6
	setuju	11	39.3	39.3	42.9

sangat setuju	16	57.1	57.1	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20.

Gambar 4.13.
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi



3. Pernyataan "sikap pegawai dinas sosial berdampak pada kualitas kinerja". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 16 orang (57.1%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (42,9%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa sikap pegawai dinas sosial berdampak pada kualitas kinerja, karena 57,1% responden setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

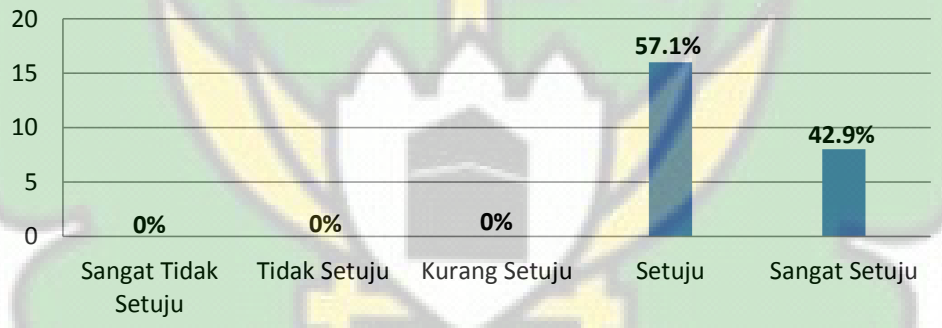
Tabel 4.27.

Pendapat Responden Terhadap Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	16	57.1	57.1	57.1
	sangat setuju	12	42.9	42.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.14.
Tanggapan Responden Terhadap Sikap



4. Pernyataan "pengetahuan dan keterampilan pegawai". Responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), kurang setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 17 orang (60,7%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (39,3%).Maka berdasarkan hasil jawaban responden,dapat disimpulkan bahwa pegawai pengetahuan dan keterampilan pegawai Dinas Sosial berdampak pada volume kerja. Untuk lebih jelas, terdapat pada tabel dan gambar berikut.

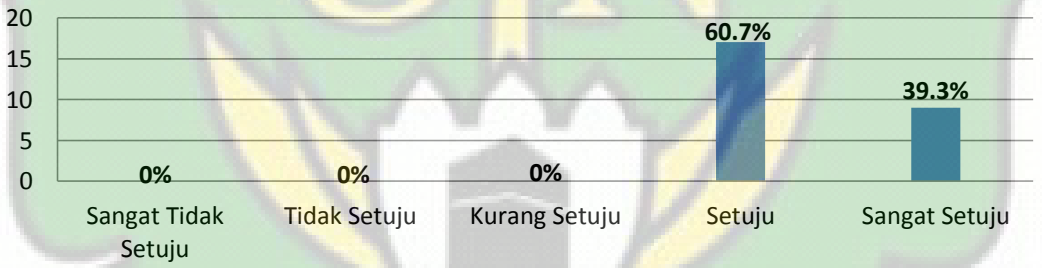
Tabel 4.28.

Pendapat Responden Terhadap keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	17	60.7	60.7	60.7
	sangat setuju	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Gambar 4.16.
Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan



b. Analisis Perhitungan Skala Likert Variabel Kinerja

1. Y1 (pengetahuan)

Table 4.29.

Perhitungan Skala Likert Y1 (Pengetahuan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	20	5 × 20 = 100	80% - 100%	Sangat Setuju

S	4	8	4 × 8 = 32	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	3 × 0 = 0	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 132					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 132

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

$$= 132 : 140 \times 100$$

= 94,2(Kategorisangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa pegawai masuk tepat waktu.

2. Y2 (Motivasi)

Table 4.30.

Perhitungan Skala Likert Y2 (Motivasi)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	16	5 × 16 = 80	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	11	4 × 11 = 44	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	3 × 1 = 3	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 127					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

Dimana : Total Skor = 127

Y = 5 × 28= 140

Maka :

$$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$$

$= 127 : 140 \times 100$

$= 90{,}71$ Kategori Sangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju motivasi dapat mendorong pegaai dalam meningkatkan kinerja

3. Y3 (Sikap)

Table 4.31.

Perhitungan Skala Likert Y3(Sikap)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	16	5 × 16 = 80	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	12	4 × 12= 48	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	3 × 0 = 0	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 128					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$

Dimana : Total Skor = 128

Y = 5 × 28= 140

Maka :

$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$

$= 128 : 140 \times 100$

$= 91{,}42$(Kategori Sangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa sikap pegawai berdampak pada kualitas Kinerja.

4. Y4 (Keterampilan)

Table 4.32.

Perhitungan Skala Likert Y4(Keterampilan)

	Bobot Nilai	Jawaban Responden	Perhitungan	Presentase Nilai	Kategori
SS	5	11	5 × 11= 55	80% - 100%	Sangat Setuju
S	4	17	4 × 17 = 68	60% - 79,999%	Setuju
KS	3	0	3 × 0 = 0	40% - 59,999%	Kurang Setuju
TS	2	0	2 × 0 = 0	20% - 39,999%	Tidak Setuju
STS	1	0	1 × 0 = 0	0% - 19,999%	Sangat Tidak Setuju
Skor Total = 123					

Untuk mendapatkan hasil interpretensi, harus diketahui dulu skor tertinggi (X) dan angka terendah (Y) dengan rumus :

$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$

Dimana : Total Skor = 136

Y = 5 × 28 = 140

Maka :

$indeks\ \% = TotalSkor\ : Y \times 100$

$= 123 : 140 \times 100$

$= 87.85$(Kategori Sangat Setuju)

Dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju disimpulkan bahwa pegawai mematuhi norma-norma sosial yang ada pada lingkungan kerja.

Table 4.33.

Perhitungan Skala Likert Variabel Kinerja

No	Kedisiplinan	STS	TS	KS	S	SS	Skor	Presentasi	Kategori
1.	Pengetahuan yang luas merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja	0	0	0	8	20	154	94,2%	Sangat setuju
2.	Motivasi dapat	0	1	9	27	3	152	90,71%	Sangat

	mendorong pegawai dalam menungkatkan kinerja								Setuju
3.	Sikap pegawai dinas sosial berdampak pada kualitas kinerja	0	0	2	30	8	166	91,42%	Sangat Setuju
4.	Pengetahuan dan keterampilan pegawai dinas sosial berdampak pada volume kerja	0	0	3	28	9	136	87,85%	Sangat Setuju

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui respon dari responden maka di analisis data dengan menggunakan rata-rata keseluruhan skor yang telah dibuat dengan metode skala likert. Analisis data tentang pengaruh Gender terhadap kinerja pegawai pada kantorDinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan, mencakup analisis regresi sederhana, koefesien determinasi, dan uji signifikansi (uji t). Analisis regresi sederhana, koefesien determinasi, dan uji signifikansi (uji t) ini dilakukan secara manual dan menggunakan program SPSS *(Statistical Product and Service Solutions)* versi 20.

1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh Gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial di kabupaten Aceh Selatan, dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :$y = a + bx$

$$a = \frac{(\sum y \times \sum x^2) - (\sum x \times \sum xy)}{(N \times \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{(510 \times 8143) - (475 \times 8645)}{(28 \times 8143) - 475^2}$$

$$= \frac{4.152.930 - 4.106.375}{228.004 - 226.625}$$

$$= \frac{46555}{2379}$$

$$= 19{,}56$$

$$b = \frac{(N \times \sum xy) - (\sum x \times \sum y)}{(N \times \sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{(28 \times 8645) - (475 \times 510)}{(28 \times 8143) - 475^2}$$

$$= \frac{242060 - 242250}{228.004 - 226.625}$$

$$= \frac{-190}{2375}$$

$$= -0{,}08$$

Maka

$y = a + bx$

$= 19{,}56 + (-0{,}080)x$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.34.

Koefesien regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.569	3.289		5.950	.000
	xtot	-.080	.193	-.081	-.414	.682

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.35.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081[a]	.007	-.032	1.778

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh dari dimasukkan data kuesioner ke dalam SPSS versi 20 dan hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$y = a + bx$

$= 19{,}56 + (-0{,}080)x$

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa Gender memiliki hubungan terhadap kinerja dengan nilai signifikasi regresi variabel *Gender* adalah sebesar 0.000.Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis, jika terjadi signifikansi <0.05 atau signifikansi = 0.05 maka H_1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu*Gender* (X) dengan signifikansi 0.000, *Gemder* (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar konstribusi dari Gender (X) terhadap kinerja (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefesien determinasi (KD).

Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$kd = r\,xy^2 \times 100\%$

$= 0{,}081^2 \times 100\%$

$= 0{,}000656 \times 100\%$

$= 0{,}006561$

$= 0{,}007$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.36

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081[a]	.007	-.032	1.778

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20

Dari tabel koefesien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini, *Gender* berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,007.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Nilai *t* digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.Rumus yang digunakan untuk analisis regresi sederhana secara manual adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0{,}081\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-0{,}007}}$$

$$= \frac{0{,}081\sqrt{26}}{\sqrt{0{,}993}}$$

$$= \frac{0{,}081 \times 5{,}0990}{0{,}9964}$$

$$= \frac{0{,}4130}{0{,}9964}$$

$$= 0{,}414$$

Untuk lebih jelas dan lengkap, berikut adalah hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.37

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.569	3.289		5.950	.000
	xtot	-.080	.193	-.081	-414	.682

Sumber : Data yang telah diolah dengan menggunakan SPSSversi 20.

Dari hasil uji t di atas dapat diketahui nilai t hitung adalah 414 seperti pada tabel diatas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

   H_0 : Gender tidak berpengaruh terhadap Kinerjapegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan.

H_1 : Gender berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi menggunakan α = 5% (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

   Berdasarkan tabel 4.37 diperoleh t_{hitung} sebesar 0,414.

4. Menentukan t_{tabel}

   Tabel distribusi t dicari pada α = 5% dengan derajat kebebasan (df) = n-2 = 28 – 2 = 26. Maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,056.

5. Kriteria Pengujian

   H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

   H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

   Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 0,414< 2,056 maka H_0 diterima.

7. Kesimpulan

   Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 0,414< 2,056, maka H_0 diterima, artinya bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara *Gender* terhadap kinerja.

Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa Gender tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan,

sehingga hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gender terhadap kinerjapegawai pada Kantor Dinas Sosial Pada Kabupaten Aceh Selatan.

F. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial diKabupaten Aceh Selatan.Dimana hasil pengujian pengaruh yang dilakukan dengan menggunakan metode uji regresi diketahui bahwa nilai t hitung < t table.

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan penutup dari uraian-uraian sebelumnya, setelah menganalisis pengaruh Gender terhadap kjnerja, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak adanya pengaruh Gender terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten di Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini dibuktikan dengan sejumlah penilaian yang diberikan pegawai (responden) yang bekerja pada kantor Sosial di Kabupaten Aceh Selatan. Selain itu, hal tersebut juga dibuktikan oleh hasil regresi yang telah diuji menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana nilai t_{hitung} adalah -0,959 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,056 dan hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara Gender terhadap kedisiplinan.
2. Koefesien *R Square* menunjukkan besarnya pengaruh Gender terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan. Adapun nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,034. Artinya besarnya pengaruh Gender terhadapKinerja pegawai di Dinas Sosial dalah 3,40%.

3. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada pada penelitian ini, dapat dibandingkan dengan penelitian ini. Adapun perbandingannya adalah :
   a. Joko Setiawan dengan judul "pengaruh perbedaan gender dan penampilan kerja terhadap produktivitas pada PT> Pilbara Insulation Southeast Asia", dengan hasil analisis variabel *perbedaan gender* bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ = 3,340 > 1,998, maka Perbedaan gender berpengaruh terhadap Produktivitas. Dari hasil analisis variabel Keterampilan kerja bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ = 7,131 > 1,997, maka *punishment* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Bila dibandingkan dengan hasil penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$, = 5,245 > 2,0244 artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *punishment* terhadap kedisiplinan. Jadi hasil penelitiannya sama bahwa *punishment* berpengaruh terdahap kedisiplinan.
   b. Anwar, dan Teuku Dunija, Prodi pendidikan Ekonomi Universitas Serambi Mekkah, dengan judul "pengaruh sistem *reward* dan *punishment* terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation-3 Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh Jaya." Berdasarkan uji t varabel *reward* diperoleh nilai bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ = 0.591 < 2.179, maka *reward* tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Hasil analisis uji t variabel *Punishment* diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ = 0.399 < 2.179, maka *Punishment* tidak berpengaruh terhapadap peningkatan disiplin kerja. Bila dibandingkan dengan hasil penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$, = 5,245 >

2,0244 artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *punishment* terhadap kedisiplinan. Jadi hasil penelitiannya berbeda karena pada penelitian sebelumnya *punishment* tidak berpengaruh terdahap kedisiplinan, sedangkan pada penelitian ini *punishment* berpengaruh terdahap kedisiplinan.

c. Silfia Febrianti, Mochammad,Al Musadieq Arik Prasetya, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, dengan judul "Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang)", Secara parsial *reward*, *punishment*, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui koefisien beta *reward* sebesar 0,227 dan sig. 0,042. Koefisien beta *punishment* mendapatkan hasil sebesar 0,210 dan sig. 0,047, serta koefisien beta motivasi kerja karyawan sebesar 0,561 dan nilai sig. 0,000. Bila dibandingkan dengan hasil penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$, = 5,245 > 2,0244 artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *punishment* terhadap kedisiplinan. Jadi hasil penelitiannya sama bahwa *punishment* berpengaruh terdahap kedisiplinan.

B. Saran

1. Bagi Kantor Camat Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan, dalam hal meningkatkan kedisplinan dalam bekerja. Pada penelitian ini telah membuktikan bahwa *punishment* yang telah di terapkan selama ini terbukti telah mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar *punishment* tersebut terus diberlakukan agar menjadi motivasi serta pendorong bagi seluruh pegawai yang ada di kantor camat Labuhanhaji kabupaten Aceh Selatan untuk selalu disiplin.

2. Bagi Bidang Akademik

   Penulis menyarankan bagi para akademisi agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dikembangkan guna melahirkan pengetahuan baru tentunya yang berhubungan dengan *punishment* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai lainnya.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor: B-565/Un.08/FDK/Kp.00.4/01/2018
Tentang
Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2017/2018

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2018, Tanggal 5 Desember 2017.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

Pertama : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Mahmuddin, M. Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Fakhruddin, SE, MM. (Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:
Nama : Fitria Sisna Rianti.
NIM/Jurusan : 140403001/Manajemen Dakwah (MD).
Judul : Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2018;

Keempat : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

Kutipan : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh
Pada Tanggal: 31 Januari 2018 M.
14 Jumadil Awwal 1439 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dekan,

Kusmawati Hatta

Tembusan:
1. Rektor UIN Ar-Raniry.
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry.
3. Pembimbing Skripsi.
4. Mahasiswa yang bersangkutan.
5. Arsip.

Keterangan:
*SK berlaku sampai dengan tanggal: **31 Januari 2019 M.***

PEMERINTAHAN KABUPATEN ACEH SELATAN

DINAS SOSIAL

Jalan Merdeka No. 36. Telp/Fax. (0656) 323436. Kode Pos : 23711

Email : dinsos.asel@gmail.com, website : dinsosd.acehselatankab.go.id

TAPAKTUAN

SURAT KETERANGAN

Nomor: 900/ 109 /2018

Kepala Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **Fitria Sisna Rianti**
No. Mahasiswa	: 140403001
Perguruan Tinggi	: UIN Ar-Raniry

Benar yang namanya tersebut di atas telah selesai melakukan Pengambilan Data dan Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Aceh terhitung mulai tanggal 19 Maret 2018 s/d 18 April 2018, dengan judul penelitian ***"Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan".***

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

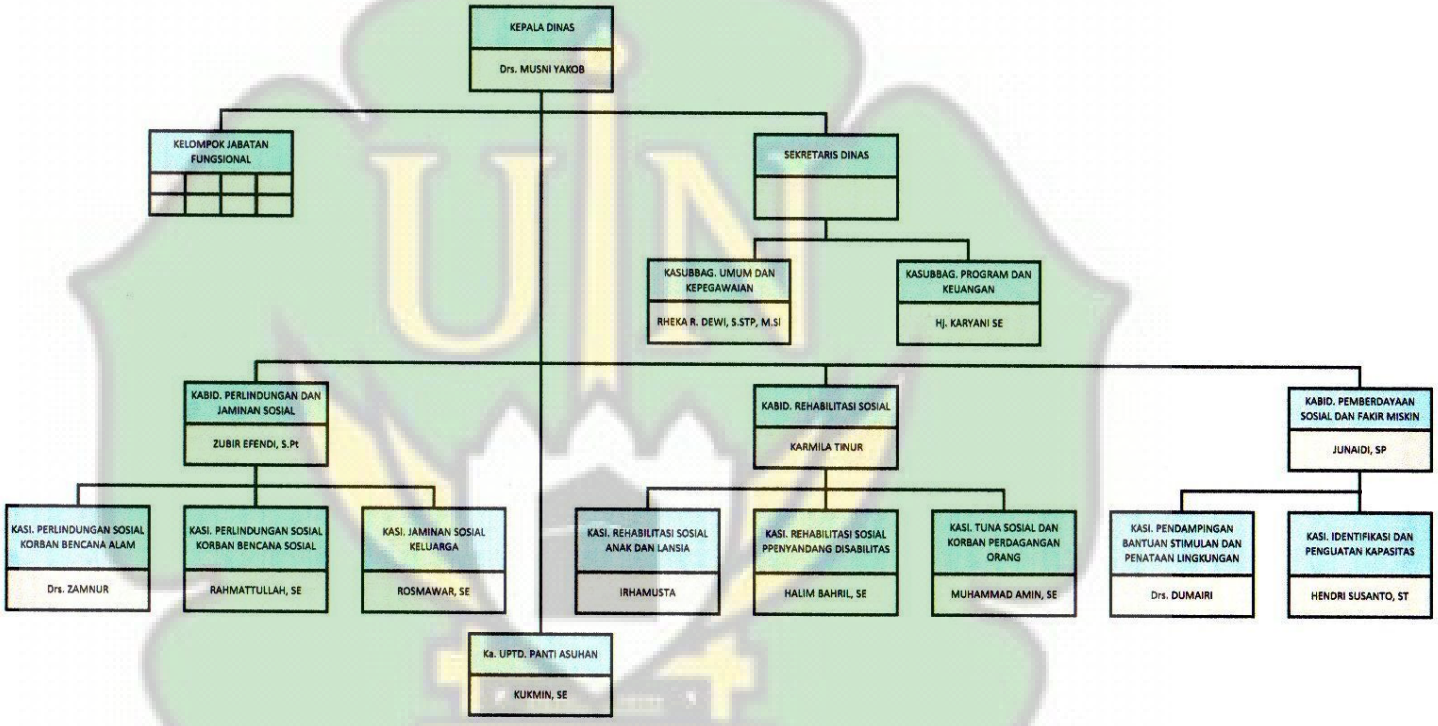
Tapaktuan. 03 Mei 2018

KEPALA DINAS SOSIAL
KABUPATEN ACEH SELATAN

PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN DINAS SOSIAL

Drs. T. ERNIS
Pembina TK. I / IV b
NIP. 19640408 199203 1 005
ND. Nomor : 875.1/05/2018, Tgl 30 April 2018

STRUKTUR DINAS SOSIAL KABUPATEN ACEH SELATAN



Tapaktuan, 01 Pebruari 2017
KEPALA DINAS SOSIAL,
KABUPATEN ACEH SELATAN

DRS. MUSNI YAKOB
NIP. 19630403 199003 1 004

Lampiran 1

HASIL PENELITIAN DAN PENGUJIAN DATA
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		JenisKelaminRespondenden	UsiaRespondenden	Status PerkawinanRespondenden	Pendidikan Responden	PangkatGolonganRespondenden	MasaKerjaRespondenden	PendapatanRespondenden
N	Valid	28	28	28	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Identitas	Hak	Tugas	Peran
N	Valid	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0

Statistics

		Pengetahuan	Motivasi	Sikap	keterampilan
N	Valid	28	28	28	28
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JenisKelaminResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	67.9	67.9	67.9
	perempuan	9	32.1	32.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

UsiaResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30- 39 Tahun	9	32.1	32.1	32.1
	40-49 tahun	8	28.6	28.6	60.7
	50 tahunkeatas	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Status PerkawinanResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kawin	25	89.3	89.3	89.3
	janda/ duda	3	10.7	10.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

PendidikanResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA/SMA/SMK	11	39.3	39.3	39.3
	Diploma	2	7.1	7.1	46.4
	S1	14	50.0	50.0	96.4
	S2	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

PangkatGolonganResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II/a - II/d	7	25.0	25.0	25.0
	III/a - III/d	14	50.0	50.0	75.0
	IV/a - IV/d	7	25.0	25.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

MasaKerjaResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 9 tahun	2	7.1	7.1	7.1
	10 - 19 tahun	12	42.9	42.9	50.0
	20 - 29 tahun	9	32.1	32.1	82.1
	30 tahunkeatas	5	17.9	17.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

PendapatanResponden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.1.486.500,- s/d Rp.2.588.700,-	4	14.3	14.3	14.3
	Rp.2.667.500,- s/d Rp.3.638.200,-	8	28.6	28.6	42.9
	Rp.3.676.400,- s/d Rp.4.568.800,-	8	28.6	28.6	71.4
	Rp.4.616.600,- s/d Rp.5.620.300,-	6	21.4	21.4	92.9
	Lebihdari Rp.5.700.000,-	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Lampiran 2

Identitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurangsetuju	2	7.1	7.1	7.1
	setuju	18	64.3	64.3	71.4
	sangatsetuju	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Hak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurangsetuju	1	3.6	3.6	3.6
	setuju	18	64.3	64.3	67.9
	sangatsetuju	9	32.1	32.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurangsetuju	4	14.3	14.3	14.3
	setuju	16	57.1	57.1	71.4
	sangatsetuju	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Peran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurangsetuju	2	7.1	7.1	7.1
	setuju	15	53.6	53.6	60.7
	sangatsetuju	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Pengetahuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	9	32.1	32.1	32.1
	sangatsetuju	19	67.9	67.9	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurangsetuju	3	10.7	10.7	10.7
	setuju	11	39.3	39.3	50.0
	sangatsetuju	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	14	50.0	50.0	50.0
	sangatsetuju	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

keterampilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	10	35.7	35.7	35.7
	sangatsetuju	18	64.3	64.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

جامعة الرانري
AR-RANIRY

lampiran 3

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

t Table

Lampiran 4

df	0.10	0.05	0.025	0.01
2	2.9200	4.3027	6.2054	9.9250
3	2.3534	3.1824	4.1765	5.8408
4	2.1318	2.7765	3.4954	4.6041
5	2.0150	2.5706	3.1634	4.0321
6	1.9432	2.4469	2.9687	3.7074
7	1.8946	2.3646	2.8412	3.4995
8	1.8595	2.3060	2.7515	3.3554
9	1.8331	2.2622	2.6850	3.2498
10	1.8125	2.2281	2.6338	3.1693
11	1.7959	2.2010	2.5931	3.1058
12	1.7823	2.1788	2.5600	3.0545
13	1.7709	2.1604	2.5326	3.0123
14	1.7613	2.1448	2.5096	2.9768
15	1.7531	2.1315	2.4899	2.9467
16	1.7459	2.1199	2.4729	2.9208
17	1.7396	2.1098	2.4581	2.8982
18	1.7341	2.1009	2.4450	2.8784
19	1.7291	2.0930	2.4334	2.8609
20	1.7247	2.0860	2.4231	2.8453
21	1.7207	2.0796	2.4138	2.8314
22	1.7171	2.0739	2.4055	2.8188
23	1.7139	2.0687	2.3979	2.8073
24	1.7109	2.0639	2.3910	2.7970
25	1.7081	2.0595	2.3846	2.7874
26	1.7056	2.0555	2.3788	2.7787
27	1.7033	2.0518	2.3734	2.7707
28	1.7011	2.0484	2.3685	2.7633
29	1.6991	2.0452	2.3638	2.7564
30	1.6973	2.0423	2.3596	2.7500
31	1.6955	2.0395	2.3556	2.7440
32	1.6939	2.0369	2.3518	2.7385
33	1.6924	2.0345	2.3483	2.7333
34	1.6909	2.0322	2.3451	2.7284
35	1.6896	2.0301	2.3420	2.7238
36	1.6883	2.0281	2.3391	2.7195
37	1.6871	2.0262	2.3363	2.7154
38	1.6860	2.0244	2.3337	2.7116
39	1.6849	2.0227	2.3313	2.7079
40	1.6839	2.0211	2.3289	2.7045
41	1.6829	2.0195	2.3267	2.7012
42	1.6820	2.0181	2.3246	2.6981
43	1.6811	2.0167	2.3226	2.6951
44	1.6802	2.0154	2.3207	2.6923
45	1.6794	2.0141	2.3189	2.6896
46	1.6787	2.0129	2.3172	2.6870
47	1.6779	2.0117	2.3155	2.6846
48	1.6772	2.0106	2.3139	2.6822
49	1.6766	2.0096	2.3124	2.6800
50	1.6759	2.0086	2.3109	2.6778
51	1.6753	2.0076	2.3095	2.6757
52	1.6747	2.0066	2.3082	2.6737
53	1.6741	2.0057	2.3069	2.6718
54	1.6736	2.0049	2.3056	2.6700
55	1.6730	2.0040	2.3044	2.6682
56	1.6725	2.0032	2.3033	2.6665
57	1.6720	2.0025	2.3022	2.6649
58	1.6716	2.0017	2.3011	2.6633
59	1.6711	2.0010	2.3000	2.6618
60	1.6706	2.0003	2.2990	2.6603
61	1.6702	1.9996	2.2981	2.6589
62	1.6698	1.9990	2.2971	2.6575
63	1.6694	1.9983	2.2962	2.6561
64	1.6690	1.9977	2.2954	2.6549
65	1.6686	1.9971	2.2945	2.6536
66	1.6683	1.9966	2.2937	2.6524
67	1.6679	1.9960	2.2929	2.6512
68	1.6676	1.9955	2.2921	2.6501
69	1.6672	1.9949	2.2914	2.6490
70	1.6669	1.9944	2.2906	2.6479
71	1.6666	1.9939	2.2899	2.6469
72	1.6663	1.9935	2.2892	2.6458
73	1.6660	1.9930	2.2886	2.6449
74	1.6657	1.9925	2.2879	2.6439
75	1.6654	1.9921	2.2873	2.6430
76	1.6652	1.9917	2.2867	2.6421
77	1.6649	1.9913	2.2861	2.6412
78	1.6646	1.9908	2.2855	2.6403
79	1.6644	1.9905	2.2849	2.6395
80	1.6641	1.9901	2.2844	2.6387
81	1.6639	1.9897	2.2838	2.6379
82	1.6636	1.9893	2.2833	2.6371
83	1.6634	1.9890	2.2828	2.6364
84	1.6632	1.9886	2.2823	2.6356
85	1.6630	1.9883	2.2818	2.6349
86	1.6628	1.9879	2.2813	2.6342
87	1.6626	1.9876	2.2809	2.6335
88	1.6624	1.9873	2.2804	2.6329
89	1.6622	1.9870	2.2800	2.6322
90	1.6620	1.9867	2.2795	2.6316
91	1.6618	1.9864	2.2791	2.6309
92	1.6616	1.9861	2.2787	2.6303
93	1.6614	1.9858	2.2783	2.6297
94	1.6612	1.9855	2.2779	2.6291
95	1.6611	1.9852	2.2775	2.6286
96	1.6609	1.9850	2.2771	2.6280
97	1.6607	1.9847	2.2767	2.6275
98	1.6606	1.9845	2.2764	2.6269
99	1.6604	1.9842	2.2760	2.6264
100	1.6602	1.9840	2.2757	2.6259

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel Gender Dan Variabel KinerjaPegawaipada Kantor DinasSosial di Kabupaten Aceh Selatan

Correlations

	x1	x2	x3	x4	y1	y2	y3	y4	total
Pearson Correlation	1	.523**	.315	.434*	-.147	.156	-.128	-.248	.489**
Sig. (2-tailed)		.004	.103	.021	.456	.427	.516	.203	.008
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	.523**	1	.517**	.388*	-.062	-.116	-.272	-.162	.452*
Sig. (2-tailed)	.004		.005	.041	.752	.558	.161	.409	.016
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	.315	.517**	1	.346	.154	-.131	-.112	-.067	.507**
Sig. (2-tailed)	.103	.005		.072	.434	.508	.571	.736	.006
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	.434*	.388*	.346	1	-.014	.218	-.059	.027	.593**
Sig. (2-tailed)	.021	.041	.072		.945	.266	.764	.893	.001
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	-.147	-.062	.154	-.014	1	.288	.535**	.764**	.541**
Sig. (2-tailed)	.456	.752	.434	.945		.137	.003	.000	.003
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	.156	-.116	-.131	.218	.288	1	.584**	.546**	.612**
Sig. (2-tailed)	.427	.558	.508	.266	.137		.001	.003	.001
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	-.128	-.272	-.112	-.059	.535**	.584**	1	.596**	.472*
Sig. (2-tailed)	.516	.161	.571	.764	.003	.001		.001	.011
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	-.248	-.162	-.067	.027	.764**	.546**	.596**	1	.533**
Sig. (2-tailed)	.203	.409	.736	.893	.000	.003	.001		.003
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Pearson Correlation	.489**	.452*	.507**	.593**	.541**	.612**	.472*	.533**	1
Sig. (2-tailed)	.008	.016	.006	.001	.003	.001	.011	.003	
N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Variabel Gender Dan Variabel KinerjaPegawaipada Kantor DinasSosial di Kabupaten Aceh Selatan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	28	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Identitas	30.96	4.702	.277	.602
Hak	30.89	4.840	.247	.609
Tugas	31.04	4.554	.263	.609
Peran	30.86	4.349	.386	.570
Pengetahuan	30.50	4.704	.377	.578
Motivasi	30.79	4.175	.380	.572
Sikap	30.68	4.819	.282	.600
keterampilan	30.54	4.702	.363	.581

Inter-Item Correlation Matrix

	Kompetensi	Kualifikasi Akademik	Pengalaman Mengajar	Perencanaan Dan Pelaksanaan	Karya Pengembangan Profesi
Kompetensi	1,000	,308	,147	,441	,222
Kualifikasi Akademik	,308	1,000	,364	,415	,300
Pengalaman Mengajar	,147	,364	1,000	,471	,441
Perencanaan Dan Pelaksanaan	,441	,415	,471	1,000	,432
Karya Pengembangan Profesi	,222	,300	,441	,432	1,000

Uji Normalitas Variabel Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Aceh Selatan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		28
Normal Parameters[a,b]	Mean	18.0714286
	Std. Deviation	.23002185
Most Extreme Differences	Absolute	.250
	Positive	.250
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.081[a]	.007	-.032	1.778

a. Predictors: (Constant), xtot

b. Dependent Variable: ytot

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.542	1	.542	.171	.682[b]
	Residual	82.172	26	3.160		
	Total	82.714	27			

a. Dependent Variable: ytot

b. Predictors: (Constant), xtot

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.569	3.289		5.950	.000
	xtot	-.080	.193	-.081	-.414	.682

a. Dependent Variable: ytot

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.97	18.53	18.21	.142	28
Residual	-3.211	2.028	.000	1.745	28
Std. Predicted Value	-1.711	2.235	.000	1.000	28
Std. Residual	-1.806	1.141	.000	.981	28

a. Dependent Variable: ytot

Uji Linieritas Variabel Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Aceh Selatan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y_tot * x_tot	Between Groups	(Combined)	12.157	9	1.351	.819	.607
		Linearity	7.788	1	7.788	4.720	.043
		Deviation from Linearity	4.370	8	.546	.331	.943
	Within Groups		29.700	18	1.650		
	Total		41.857	27			

Uji Heterokedastisitas Gender Terhadap KinerjaPegawai Pada Kantor Dinas Sosial di Kabupaten Aceh Selatan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.031[a]	.001	-.037	.66140

a. Predictors: (Constant), x_tot

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.011	1	.011	.025	.876[b]
	Residual	11.374	26	.437		
	Total	11.385	27			

a. Dependent Variable: RES2

b. Predictors: (Constant), x_tot

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.196	1.878		.637	.530
	x_tot	-.008	.053	-.031	-.158	.876

a. Dependent Variable: RES2

Petunjuk Pengisian :

Berilah tanda (√) pada salah satu pertanyaan yang anda pilih.

1) **STS (Sangat Tidak Setuju);**

   Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh tidak benar dan tidak sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

2) **TS (Tidak Setuju);**

   Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak tidak benarnya

3) **KS (Kurang Setuju);**

   Berarti Bapak/Ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut tidak berpihak atau sulit untuk menyatakan setuju.

4) **S (Setuju);**

   Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut lebih banyak benar.

5) **SS (Sangat Setuju);**

   Berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan tersebut sungguh-sungguh benar dan sesuai dengan arah pemikiran yang dirasakan.

Penulis

Eva Maghfirah

Nim: 140403019

Identitas Responden

Nama :

1. Jenis Kelamin
   - ☐ 1.Laki-laki
   - ☐ 2.Perempuan

2. Usia Bapak/Ibu Saat Ini
   - ☐ 1.25 s/d 30Tahun
   - ☐ 2. 31 s/d 35Tahun
   - ☐ 3. 36 s/d 40Tahun
   - ☐ 4. 41 s/d 45Tahun
   - ☐ 5. 46 s/d 50 Tahun
   - ☐ 6. 51 s/d 55 Tahun
   - ☐ 7. 56 s/d 60 Tahun
   - ☐ 8. > 61 Tahun

3. Status Bapak/Ibu Sekarang
   - ☐ 1.Belum Nikah
   - ☐ 2. Menikah
   - ☐ 3.Janda/Duda

4. Pendidikan Terakhir Bapak/Ibu
   - ☐ 1.S-2
   - ☐ 2. S-3

5, Masa Kerja ☐ Tahun

6. Pangkat gol Bapak/Ibu sekarang
   - ☐ 1. Pembina UtamaMuda (IV/c) / LektorKepala
   - ☐ 2. Pembina Tk.1 (IV/b) / LektorKepala
   - ☐ 3. Pembina (IV/a) / LektorKepala
   - ☐ 4. Penata Tk.I (III/d) / Lektor
   - ☐ 5. Penata (III/c) / Lektor
   - ☐ 6. Penata Muda Tk.1 (III/b) / Lektor

7. Pendapatan Bapak/Ibu Per Bulan
   - ☐ 1. Rp. 2.500.000,- s/d Rp. 2.999.999,-
   - ☐ 2. Rp. 3.000.000,- s/d Rp. 3.499.999,-
   - ☐ 3. Rp. 3.500.000,- s/d Rp. 4.999.999,-
   - ☐ 4. Rp. .>5.000.000,-

Pendapat Responden

Sertifikasi (Variabel X)		**STS**	**TS**	**KS**	**S**	**SS**
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
A1	Dosen sertifikasi mempunyai ***Kompetensi*** dalam pelaksanakan tugas.					
A2	Dalam Penetapan Dosen sertifikasi didasarkan pada ***Kualifikasi Akademik.***					
A3	Dosen sertifikasi memiliki ***Pengalaman mengajar***					
A4	Dosen sertifikasi berkompetensi dalam ***Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran***					
A5	***Karya pengembangan profesi,*** suatu upaya untuk mempertahankan sertifikasi Dosen					

Kinerja Dosen (Variabel Y)		**STS**	**TS**	**KS**	**S**	**SS**
		(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**
B1	Setiap Dosen memiliki tingkat ***loyalitas*** dalam bekerja					
B2	Dosen memiliki ***Semangat kerja*** untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
B3	Dalam pelaksanaan tugas Dosen *harus* ***bekerja sama*** dengan pihak lain					
B4	Dosen memiliki ***Tanggung Jawab*** dalam pelaksaan tugas					
B5	Dosen memiliki ***Prakarsa*** dalam melaksanakan tugas pokok					