

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab IV, maka kesimpulan dari pembahasan dengan permasalahan faktor-faktor yang menyebabkan instabilitas kinerja pegawai di kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Dalam Daerah (BAPPENDA) Provinsi Nusa Tenggara Barat ini adalah faktor motivasi kerja, pemimpin, lingkungan kerja, hubungan dengan pegawai lain, gaji dan tunjangan. Faktor motivasi mencakup semangat dan dorongan untuk bekerja agar seseorang dapat bekerja secara optimal dan efektif, gaya kepemimpinan mencakup sikap, cara dan watak dari pemimpin karena sangat berpengaruh dari hasil kinerja para pegawai bawahannya, lingkungan kerja mencakup keadaan dan kondisi kantor karena apabila tempat dan lingkungan kerja tidak nyaman dapat mengakibatkan penurunan kinerja, dan hubungan dengan pegawai lain mencakup harmonisasi dengan pegawai yang satu dengan yang lainnya karena dalam melakukan pekerjaan di butuhkan kekompakan dan loyalitas yang tinggi, hal ini yang tidak di terapkan oleh para pegawai BAPPENDA. Kemudian masalah gaji dan tunjangan, banyak pegawai yang mengeluh, karena faktor ini berhubungan dengan kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan hidup sehari-hari kurang maka hal tersebut dapat memberikan efek stress pada pegawai hal ini dapat memberi dampak penurunan kinerja pada pegawai. Faktor-faktor tersebut merupakan akibat dari instabilitas kinerja pegawai di kantor Badan

Pengelolaan Pendapatan Dalam Daerah (BAPPENDA) Provinsi Nusa Tenggara Barat.

5.2. Saran

Adapun saran yang hendak diberikan peneliti setelah melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang menyebabkan instabilitas kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kepala BAPPENDA Provinsi Nusa Tenggara Barat agar menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan pegawai serta staf, memberikan motivasi dalam bekerja dan menciptakan suasana yang kondusif untuk menunjang hasil kinerja yang baik untuk kepuasan dan pelayanan kepada masyarakat.
2. Para pegawai kantor BAPPENDA Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.
3. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Pendapatan Dalam Daerah (BAPPENDA) Provinsi Nusa Tenggara Barat yaitu faktor motivasi kerja, pemimpin, lingkungan kerja, hubungan dengan pegawai lain dan gaji. Hal ini harus didiskusikan agar faktor yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja dapat diminimalisir.

4. Agar mencapai kinerja yang stabil pemimpin tidak membedakan pegawai satu dan yang lainnya karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya.
5. Gaji dan tunjangan harus sesuai dengan performa kinerja para pegawai jika gaji dan tunjangan tidak sesuai maka pegawai akan kurang efektif dalam melakukan tugasnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2010. *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawam Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol. 8. No. 2. Hal. 173 – 192. STIENU. Jepara.
- Arrizal, 1999. *Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai*. Kajian Bisnis, No. 17, pp. 23-27.
- Arsyenda, Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus: BAPPENDA kota Malang)*. Jurnal Ilmiah. Malang:Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.
- Artana, I Wayan Arta. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resto & SPA*. Jurnal Perhotelan dan Pariwisata. Vol. 2. No. 1. Hal. 66 – 80. STIPAR Triatma Jaya. Denpasar, Bali.
- BAPPENDA Provnsi NTB, “Sejarah BAPPENDA.
<https://bappenda.ntbprov.go.id/> diakses pada tanggal (9 Januari 2019)
- Galih, Rakasiswi. 2015. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 1. No. 2.

Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____, 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Aksara

Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan tahun 2017, Badan Pengelolaan Pendapatan Dalam Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Mamik. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Majalah Ekonomi Tahun XX. No.1. Universitas Brawijaya. Malang.

Moleong, Lexy, 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. *Journal of the Indonesian Accounting Review*. Vol. 2. No. 2. Hal. 215 – 228. STIE Perbanas Surabaya.

Nugroho, Rakhmat, 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Rahayu, Vebriana Tri, Vivi Ariyani dan Soni Kurniawan. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLM Cabang Madiun*. Jurnal Riset Manajemen dan

- Akuntansi (JRMA). Vol. 1. No. 1. Hal. 80 – 95. Universitas Widya Mandala. Madiun
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.2. No.2. Movember. Hal. 175 – 191. Indramayu.
- Surapto, Tommy. 2009. *Pengantar Teori Manajemen dan Komunikasi*. Medpres, Yogyakarta, Cetakan 8, hlm 135.
- Sutono dan Iwan Suroso. 2009. *Pengaruh Reward Pelatihan dan Lingkungan Kerja yang Berdampak pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT Bus Lasem*. Analisis Manajemen. Vol. 4. No. 1. Desember 2009. Hal. 40 – 56. Universitas Muria. Kudus.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 1. No. 1. Hal. 41- 55 Universitas Mulawarman Samarinda.
- Widodo, Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Among Makarti. Vol. 3. No. 5. Juli 2010. Hal. 14 – 35. STIE AMA. Salatiga.



PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Baiq Fikri
 BIDANG : Subag Humas
 TANGGAL : 5 Maret 2019

A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Menurut saya mereka kurang konsisten. Jika ada pekerjaan baru mereka kerjakan padahal tugas yang lama belum selesai. Jadinya menumpuk.
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah?	Pak kepala sangat tegas jika ada karyawan yang tidak ikut rapat maka rapat tersebut tidak akan dimulai jika semuanya belum berkumpul.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA?	Di samping ruangan saya ada kolam ikan dan airnya jarang diganti dan dibersihkan. Jadi keruh dan mengeluarkan bau amis.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini?	Ada salah satu karyawan yang sering diam dan tidak ada sharing masalah pekerjaan. Jarang berkomunikasi.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan menurut anda sudah sesuai?	Menurut saya gaji dan tunjangan sudah cukup.

PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Poppy Cahya
 BIDANG : Subag Humas
 TANGGAL : 4 Maret 2019

A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Menurut saya kinerja pegawai di BAPPENDA tidak stabil karena kebanyakan mereka tidak mau menyusun ^{menyusun} jika ada pekerjaan yang harus selesai hari itu juga.
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah?	Pak kepala sangat ramah jika ada satu masalah dia akan menyelesaikannya secara bersama-sama.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA?	Diruangan saya masih menggunakan kipas angin karena ac sudah sebulan rusak dan belum diperbaiki sampai sekarang.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini?	Mungkin karena masih pegawai baru jadi saya kurang akrab dengan pegawai lainnya.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan menurut anda sudah sesuai?	Sangat cukup, bisa membantu kebutuhan sehari-hari.

PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Azam Surajom
 BIDANG : Subag Keuangan
 TANGGAL : 4 Maret 2019

A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Kinerja pegawai disini biasanya mencapai target dan biasanya tidak.
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah ?	Bapak kepala sering menasihati bawahannya tanpa sikap, sifat bapak temperamental.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA ?	Karena ruangan saya di depan jadi agak bising, jadi saya kurang fokus melakukan tugas.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini ?	Saya dan teman-teman di ruangan sangat kompak. Jika ada tugas yang belum selesai, kami mengerjakannya bersama-sama.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan menurut anda sudah sesuai ?	Menurut saya gaji dan tunjangan belum memenuhi kebutuhan karena saya masih pegawai honorer.

PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Nelly Puspita
 BIDANG : Subag Keuangan
 TANGGAL : 3 Maret 2019

A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Menurut saya kinerja pegawai disini mengalami pasang surut, terkadang kinerja mereka baik dan terkadang menurun. Bagi saya hal itu dikarenakan kurangnya motivasi dari bos yang membuat kurang bersemangat dlm. bekerja
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah?	Pak kepala memiliki jiwa kepemimpinan yg baik, setiap ada masalah beliau selalu mendengarkan dan menampung kemudian mendiskusikan masalah utk mendapatkan solusi dari masalah tsb dan pegawai yg bermasalah akan diberi teguran, apabila terulang akan ditindak tegas.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA?	Karena sedang ada pembangunan di belakang kantor kami merasa terganggu dgn suara bising dan membuat tidak bisa fokus ketika bekerja.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini?	Pegawai disini agak canggung dgn pegawai dlsb bidang lain tetapi dgn teman sesama ruangan mereka terbilang kompak.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan menurut anda sudah sesuai?	Menurut saya gaji sudah sesuai dgn golongan masing-masing tetapi tunjangan terbilang kurang.

PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Dewi Senty
 BIDANG : Subag. Pertengakapan
 TANGGAL : 7 Maret 2019

A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Kinerja pegawai terdapat aktif terutam pegawai di lingkungan saya.
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah ?	Pak Aji jarang memberikan motivasi, padahal motivasi bagi kami sangat penting.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA ?	Saya merasa terganggu dgn suara bising di belakang, karena ada pembangunan dan menyebabkan banyak debu di kantor.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini ?	Jika ada acara, kebanyakan mereka tidak ikut membantu dan hanya diam saja.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang berikan menurut anda sudah sesuai ?	Gaji sudah cukup tapi tunjangan yang sering terlak di bagian, termasuk THR.

PERTANYAAN WAWANCARA

NARASUMBER

NAMA : Eva Dewiyani
 BIDANG : Sekretariat
 TANGGAL : 2 Maret 2019

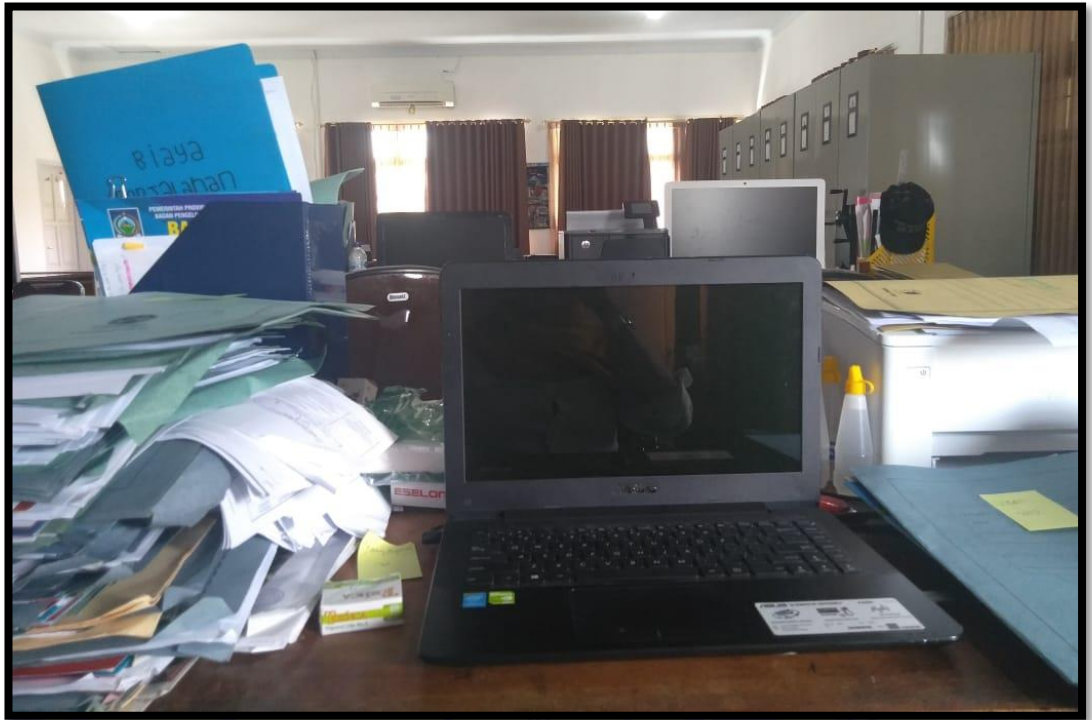
A. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana menurut anda kinerja pegawai dan faktor yang membuat kinerja pegawai menurun?	Kinerja pegawai disini cukup baik. Tetapi suasana kantor dan ruangan terkadang membuat mereka malas-malasan. Fasilitas di ruangan saya mungkin membuat kami kelelahan. Contohnya tidak adanya mesin fotocopy. Kami harus keluar ruangan fotocopy. Faktor kelelahan ini bisa jadi yg mengakibatkan menurunnya kinerja
2	Kepemimpinan yang ada di BAPPENDA apakah sudah memiliki jiwa dan kepemimpinan dan bagaimana beliau menangani suatu masalah ?	Pak Haji kalau ada masalah. Beliau langsung turun tangan mengatasi masalah tersebut. Sesiibuk apapun beliau.
3	Bagaimana menurut anda lingkungan kerja di kantor BAPPENDA ?	Akhir-akhir ini saya cukup merasa terganggu dgn suara ribut dari pembangunan gedung baru, apalagi debu juga masuk ke ruangan. Hal ini sangat tidak nyaman.
4	Menurut anda bagaimana hubungan para pegawai disini ?	Menurut saya, saya dan teman memiliki hubungan yang baik, kami semua bersahabat, kami selalu sharing di segala hal.
5	Apakah gaji dan tunjangan yang diberikan menurut anda sudah sesuai ?	Kalau gaji pegawai yang belum PNS seperti saya si masih kurang, maka dari itu saya mencari penghasilan sampingan agar dapat mencukupi kebutuhan

LAMPIRAN 02. DOKUMENTASI







LEMBAR KONSULTASI

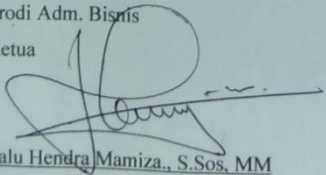
Nama : Lara Suhaerlinda
 NIM : 21512A0031
 Konsentrasi : Administrasi Bisnis (*Entrepreneur*)
 Dosen Pembimbing II : Sulhan Hadi, S.E., MM

No	Hari dan Tanggal		Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
	Masuk	Keluar		
1	01/07/2019		Hasil wawancara blm kda bertanggung	
2	10/07/2019		landasan Teori di lapangan kgr	
3	17/07/2019		Skema Item 2 (faktor yg dikemukakan berdasarkan hasil wawancara)	
4	26/07/2019		ACC skema dikemukakan ke pembimbing 1 p 26/07/2019	
5				


Mataram, 26, 07, 2019

Mengetahui

Prodi Adm. Bisnis
 Ketua


Lalu Hendra Mamiza., S.Sos, MM
 NIDN.0828108404

Dosen Pembimbing II


Sulhan Hadi, S.E., MM
 NIDN.0813038202

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lara Suhaerlinda
 NIM : 21512A0031
 Konsentrasi : Administrasi Bisnis (*Entrepreneur*)
 Dosen Pembimbing I : Dr. H. Ibrahim Abdullah, MM

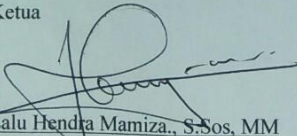
No	Hari dan Tanggal		Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
	Masuk	Keluar		
1	31/19		- Kata Bahasa - Bab 1 s/d 2	P
2	1/8		Acc ringi	P
3				
4				
5				

Mataram, 1, 08, 2019

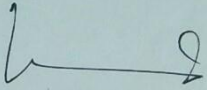
Mengetahui

Prodi Adm. Bisnis

Ketua


Lalu Hendra Mamiza., S.Sos, MM
 NIDN.0828108404

Dosen Pembimbing I


Dr. H. Ibrahim Abdullah, MM
 NIDN. 0830125501



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
STATUS TERAKREDITASI

Jalan KH. Ahmad Dahlan No.1 Telp. 639180 – 633723 Mataram

BERITA - ACARA

Pada hari ini **Rabu** Tanggal **Dua Puluh Satu** Bulan **Agustus** Tahun **Dua Ribu Sembilan Belas** pada pukul **10.30 Wita** telah diselenggarakan **Ujian Skripsi** bertempat di Ruang Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram dan dinyatakan **LULUS / TIDAK LULUS** dengan predikat **CUKUP / MEMUASKAN / SANGAT MEMUASKAN / CUMLAUDE**, Mahasiswa:

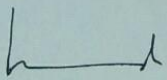

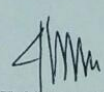
Nama : **LARA SUHAERLINDA**
NIM : **21512A0031**
Jurusan : **Administrasi**
Program Studi : **Administrasi Bisnis**
Konsentrasi : **ENTREPRENEUR**
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram**
Judul Skripsi : **"ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBABKAN KETIDAKSTABILITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DALAM DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)"**

Rekap Nilai dari masing-masing Team Penguji sebagai berikut :

No	Nama Team Penguji Skripsi	Jabatan	IP Yg Diberikan
1	Dr. H. Ibrahim Abdullah, M.M NIDN. 0830125501	PU	3,66
2	Sulhan Hadi, S.E., MM NIDN. 0813038202	PP	3,54
3	Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.Ak NIDN. 0807058301	PN	3,54
TOTAL			

Jumlah IP **10,74**
Al IP **= 3,58**
Jmlh Penguji **3**
Mataram, 21 Agustus 2019

TEAM PENGUJI SKRIPSI

Penguji Utama,	Penguji Pendamping,	Penguji Netral,
 Dr. H. Ibrahim Abdullah, M.M NIDN. 0830125501	 Sulhan Hadi, S.E., MM NIDN. 0813038202	 Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.A NIDN. 0807058301



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
STATUS TERAKREDITASI

Jalan KH. Ahmad Dahlan No.1 Telp. 639180 – 633723 Mataram

BERITA - ACARA

Lampiran : Berita Acara Ujian Skripsi Sarjana Lengkap Strata Satu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu P
Universitas Muhammadiyah Mataram.

Nama : **LARA SUHAERLINDA**
NIM : 21512A0031
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : ENTREPRENEUR
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
Judul Skripsi : **"ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBAB
KETIDAKSTABILITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KA
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DALAM DA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)".**

KOMPONEN – KOMPONEN SKRIPSI YANG DI UJI

NO	KOMPONEN	BOBOT	NILAI	B X N	KET.
1	Sistematika	2	3,5	7	
2	Latar Belakang / Alasan	2	3,5	7	
3	Wawasan Pengetahuan	2	4	8	
4	Methodologi	3	3,5	10,5	
5	Penyajian Data	3	3	9	
6	Analisa Data	4	3,5	14	
7	Kesimpulan	2	3,5	7	
8	Konsistensi Bahasan	3	3,5	10,5	
9	Bahasa	2	3,5	7	
10	Sikap	2	4	8	
Jumlah		25		91,5	

TOTAL BN

IP

TOTAL B

91,5

25 = 366

Mataram, 21 Agustus 2019
Penguji Utama,

Dr. H. Ibrahim Abdullah, M.M
NIDN. 0830125501



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
STATUS TERAKREDITASI
Jalan KH. Ahmad Dahlan No.1 Telp. 639180 – 633723 Mataram

BERITA - ACARA

Lampiran : Berita Acara Ujian Skripsi Sarjana Lengkap Strata Satu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu P
Universitas Muhammadiyah Mataram.

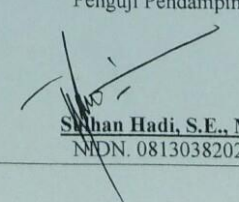
Nama : **LARA SUHAERLINDA**
NIM : 21512A0031
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : ENTREPRENEUR
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
Judul Skripsi : **"ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBAB
KETIDAKSTABILITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KAN
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DALAM DAE
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)"**

KOMPONEN – KOMPONEN SKRIPSI YANG DI UJI

NO	KOMPONEN	BOBOT	NILAI	B X N	KET.
1	Sistematika	2	4	8	
2	Latar Belakang / Alasan	2	4	8	
3	Wawasan Pengetahuan	2	3	6	
4	Methodologi	3	3	9	
5	Penyajian Data	3	3	9	
6	Analisa Data	4	3,5	14	
7	Kesimpulan	2	4	8	
8	Konsistensi Bahasan	3	3,5	10,5	
9	Bahasa	2	4	8	
10	Sikap	2	4	8	
Jumlah		25			

TOTAL BN 88,5
IP 3,54
TOTAL B 25

Mataram, 21 Agustus 2019
Penguji Pendamping,


Suhani Hadi, S.E., MM
NIDN. 0813038202



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
STATUS TERAKREDITASI

Jalan KH. Ahmad Dahlan No.1 Telp. 639180 – 633723 Mataram

BERITA - ACARA

Lampiran : Berita Acara Ujian Skripsi Sarjana Lengkap Strata Satu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pol
Universitas Muhammadiyah Mataram.


Nama : **LARA SUHAERLINDA**
NIM : 21512A0031
Jurusan : Administrasi
Program Studi : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : ENTREPRENEUR
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
Judul Skripsi : **"ANALISIS FAKTOR YANG MENYEBAB
KETIDAKSTABILITAS KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR
BADAN PENGELOLAAN PENDAPATAN DALAM DAERAH
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT)".**

KOMPONEN – KOMPONEN SKRIPSI YANG DI UJI

NO	KOMPONEN	BOBOT	NILAI	B X N	KET.
1	Sistematika	2	3,5	7	
2	Latar Belakang / Alasan	2	3,5	7	
3	Wawasan Pengetahuan	2	3,5	7	
4	Methodologi	3	3,5	10,5	
5	Penyajian Data	3	3,5	10,5	
6	Analisa Data	4	3,5	14	
7	Kesimpulan	2	3,5	7	
8	Konsistensi Bahasan	3	3,5	10,5	
9	Bahasa	2	3,5	7	
10	Sikap	2	4	8	
Jumlah		25		88,5	

TOTAL BN
IP ----- 88,5 = 3,54
TOTAL B 25

Mataram, 21 Agustus 2019
Penguji Netral,


Baiq Reinelda Tri Yunarni, S.E., M.Ak
NIDN. 0807058301