

## Analisis Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender, Usia, dan Masa Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar

Widiantika<sup>1</sup> Pandapotan Simatupang<sup>2</sup> Darwin Damanik<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun, Kota Pematangsiantar, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [widiantika282@gmail.com](mailto:widiantika282@gmail.com)<sup>1</sup> [pandapotansimatupang15@gmail.com](mailto:pandapotansimatupang15@gmail.com)<sup>2</sup> [darwin.damanik@gmail.com](mailto:darwin.damanik@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar berdasarkan aspek gender, usia dan masa kerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai sebagai responden. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan prosedur pengumpulan data kuesioner, dokumentasi dan observasi. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja pada gender dibuktikan dengan nilai Sig.(2-tailed)  $0,576 > 0,05$ . Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja pada usia dibuktikan dengan nilai Sig.(2-tailed)  $0,681 > 0,05$ . Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja pada masa kerja dibuktikan dengan nilai Sig.(2-tailed)  $0,499 > 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kinerja, Gender, Usia, Masa Kerja



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri tentu harus mendapatkan perhatian yang lebih. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal, seperti rekrutmen dan training, dan pelatihan. Karena akan sangat penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Menurut (Manulang, 2016:235) Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Menurut (Aljabar, 2020:4) Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau organisasi non bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut adalah sumber daya manusia yang biasanya sering disebut dengan pekerja dengan istilah yang berbeda-beda seperti pegawai atau karyawan atau buruh. Istilah tersebut pada intinya sama yaitu orang yang bekerja atau mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi.

Pemerintah Kota Pematangsiantar memiliki beberapa Badan/Dinas/Satuan yang senantiasa berusaha meningkatkan kualitas SDM dari pegawainya, salah satunya adalah Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar. Sumber Daya Manusia menjadi pembahasan dan pengkajian yang sangat penting (Nainggolan, 2021:2). Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis perbedaan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar berdasarkan aspek gender, usia dan masa kerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat.

### Uji Persyaratan Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut (Setiana, 2018:96) Validitas adalah ketetapan dan ketelitian atau kecermatan dalam mengukur suatu variabel penelitian yang menggambarkan ketepatan menentukan atau memakai alat ukur sesuai dengan variabel yang diukur dan kecermatan penelitian atau pengumpul data dalam melakukan pengukuran. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner (angket) yang langsung diberikan kepada pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang siantar.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan kemampuan alat ukur guna menghasilkan hasil pengukuran yang kredibel dan terbukti jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach's alpha menggunakan aplikasi SPSS 26.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Beda

Uji beda merupakan suatu teknik analisis statistik yang berguna untuk melihat hubungan antar variabel. Uji beda digunakan untuk mengevaluasi perlakuan tertentu pada suatu sampel yang sama pada dua periode pengamatan yang berbeda.

Menurut (Djunaidi, 2017:86) Uji Beda T-test biasanya digunakan untuk mengetahui apakah suatu pekerjaan sudah melampaui target minimal yang harus dicapai atau belum.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan 30 responden. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil pengolahan data dan dengan r-tabel untuk 30 responden adalah 0,361. kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Validitas

No	R-Hitung	R-Tabel	Status
1	0.763	0,361	Valid
2	0.732	0,361	Valid
3	0.728	0,361	Valid
4	0.702	0,361	Valid
5	0.703	0,361	Valid
6	0.548	0,361	Valid
7	0.601	0,361	Valid
8	0.769	0,361	Valid
9	0.807	0,361	Valid

10	0.781	0,361	Valid
11	0.569	0,361	Valid
12	0.673	0,361	Valid
13	0.836	0,361	Valid
14	0.664	0,361	Valid
15	0.774	0,361	Valid
16	0.704	0,361	Valid
17	0.781	0,361	Valid
18	0.796	0,361	Valid
19	0.819	0,361	Valid
20	0.651	0,361	Valid
21	0.725	0,361	Valid
22	0.773	0,361	Valid
23	0.688	0,361	Valid
24	0.732	0,361	Valid
25	0.731	0,361	Valid

Sumber: Olah Data Uji Validitas SPSS 26

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas menunjukkan nilai uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan dengan kinerja. Hasil yang didapatkan dari  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel (0,361) sehingga keseluruhan uraian pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0,60.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Ketentuan	Status
0,966	0,60	Reliabel
0,966	0,60	Reliabel
0,966	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data Uji Reliabilitas SPSS 26

Dari tabel 2 terlihat nilai Cronbach Alpha bernilai diatas 0,60 artinya dalam penelitian ini reliabel.

### Independent Sample T-Test

Tabel 3. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Berdasarkan Gender

	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja	Laki-laki	14	112.0714	11.20758	2.99535
	Perempuan	16	114.1875	9.28956	2.32239

Sumber: Olah Data Statistik deskriptif Uji Independent Sample T-Test SPSS 26

Berdasarkan tabel 3 dimana 30 responden memperlihatkan nilai mean. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata data variabel kinerja untuk sampel gender laki-laki sebesar 112.0714 sedangkan nilai rata-rata data variabel untuk sampel gender perempuan adalah sebesar 114.1875. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata hasil kinerja gender laki-laki dengan kinerja gender perempuan dimana kinerja pegawai laki-laki lebih rendah daripada kinerja pegawai perempuan. Melalui

Independent Sample T-Test akan menunjukkan ada atau tidaknya perbedaan signifikan antara kinerja berdasarkan gender pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar yang ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Independent Sampel T-Test**

Gender	N	Mean	Equal Variance Not Assumed	Sig (2 Tailed)
Laki-laki	14	112.0714		0,576
Perempuan	16	114.1875		

Sumber: Olah Data Uji Independent Sample T-Test SPSS 26

### Hipotesis

Ho = Diduga terdapat perbedaan kinerja pada gender

Ha = Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pada gender

### Dasar pengambilan keputusan

Jika nilai Sig.(2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pada gender laki-laki dan perempuan (Ha).

Jika nilai Sig.(2-tailed) < 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pada gender laki-laki dan perempuan (Ho).

**Hasil:** Uji Independent Sampel T-Test didapat nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,576 dimana  $0,576 > 0,05$  maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja pada gender laki-laki dengan variabel kinerja pada gender perempuan.

### One Way ANOVA

#### Uji One Way ANOVA berdasarkan Usia

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Berdasarkan Usia**

Kinerja	Usia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
	20-29	7	116.43	8.904	3.365
30-39	13	111.69	10.688	2.964	
40-49	10	113.00	10.477	3.313	
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>113.23</b>	<b>10.064</b>	<b>1.837</b>	

Sumber: Olah Data Statistik Deskriptif Uji One Way ANOVA SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 diketahui data sampel sebanyak 30 responden. Nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel usia 20-29 tahun sebesar 116,43, nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel usia 30-39 tahun sebesar 111,69, dan nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel usia 40-49 tahun sebesar 113,00. Dengan demikian secara deskriptif statistic dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja pada usia 20-29 tahun, kinerja pada usia 30-39 tahun, dan kinerja pada usia 40-49 tahun, dimana pegawai dengan usia 30-39 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan dapat diketahui melalui One Way ANOVA sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji One Way ANOVA Berdasarkan Usia**

Kinerja	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	102.883	2	51.442	.490	.618
Within Groups	2834.484	27	104.981		
Total	2937.367	29			

Sumber: Olah Data Uji One Way ANOVA SPSS 26

### Hipotesis

$H_0$  = Diduga terdapat perbedaan kinerja pada usia

$H_a$  = Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pada usia

### Dasar pengambilan keputusan

Jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan kinerja pada usia ( $H_a$ ).

Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat perbedaan kinerja pada usia ( $H_0$ )

**Hasil:** Berdasarkan tabel 6 hasil uji One Way ANOVA, diketahui nilai Sig. sebesar 0,681 > 0,05, maka sebagaimana pada dasar pengambilan keputusan dalam uji One Way ANOVA dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara rata-rata variabel kinerja pada usia 20-29 tahun, variabel kinerja pada usia 30-39 tahun, dan variabel kinerja pada usia 40-49 tahun.

### Uji One Way anova berdasarkan masa kerja

Tabel 7. Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
Kinerja	1-9	6	118.00	8.626	3.521
	10-19	18	112.61	10.901	2.569
	20-29	6	111.83	9.888	4.037
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>113.53</b>	<b>10.228</b>	<b>1.867</b>

Sumber: Olah Data Statistik Deskriptif Uji One Way ANOVA SPSS 26

Berdasarkan tabel 7 diketahui jumlah data sampel sebanyak 30 responden. Nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel masa kerja 1-9 tahun sebesar 118.00, sedangkan nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel masa kerja 10-19 tahun sebesar 112.61, dan nilai rata-rata data variabel kinerja pada sampel masa kerja 20-29 tahun sebesar 111.83. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja pada masa kerja 1-9 tahun, kinerja pada masa kerja 10-19 tahun, dan kinerja pada masa kerja 20-29 tahun, dimana pegawai pada masa kerja 10-19 tahun mempunyai nilai rata-rata paling tinggi. Untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan dapat diketahui melalui One Way ANOVA sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji One Way ANOVA Berdasarkan Masa Kerja

Kinerja	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	152.356	2	76.178	.714	.499
Within Groups	2881.111	27	106.708		
Total	3033.467	29			

Sumber: Olah Data Uji One Way ANOVA SPSS 26

### Hipotesis

$H_0$  = Diduga terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja

$H_a$  = Diduga tidak terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja

### Dasar pengambilan keputusan

Jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja ( $H_a$ ).

Jika nilai Sig. < 0,05 maka terdapat perbedaan kinerja pada masa kerja ( $H_0$ ).

**Hasil:** Berdasarkan tabel 8 One Way ANOVA, diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,499 > 0,05$ , maka sudah dijelaskan pada dasar pengambilan keputusan dalam uji One Way ANOVA dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian tidak terdapat perbedaan antara rata-rata variabel kinerja pada masa kerja 1-9 tahun, kinerja pada masa kerja 10-19 tahun dan kinerja pada masa kerja 20-29 tahun.

## **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar dan untuk mengetahui perbedaan kinerja berdasarkan aspek gender, usia, dan mas kerja. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa terdapat 30 responden dan responden terbanyak yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 53,3%, usia 30-39 tahun sebanyak 43,4%, masa kerja 10-19 tahun sebanyak 60%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 46,7%, serta status kepegawaian golongan III sebanyak 63,3%.

### **Pembahasan Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Gender**

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata hasil kinerja gender laki-laki dengan kinerja gender perempuan dimana kinerja pegawai laki-laki 112.0714 sedangkan nilai rata-rata data variabel untuk sampel gender perempuan adalah sebesar 114.1875 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai perempuan lebih tinggi dibandingkan kinerja pegawai laki-laki. Akan tetapi melalui Independent Sample T-Test yang dimana nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,576 dimana  $0,576 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata variabel kinerja pada gender laki-laki dengan variabel kinerja pada gender perempuan. Hal ini dikarenakan setiap pegawai laki-laki maupun perempuan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sama dalam tingkat atau status kepegawaian yang setara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satriadi dkk (2021), yang dimana tidak terdapat perbedaan yang signifikan (mencolok/nyata) antara kinerja pegawai pria dan wanita pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang

### **Pembahasan Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Usia**

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja pada usia 20-29 tahun, kinerja pada usia 30-39 tahun, dan kinerja pada usia 40-49 tahun, dimana pegawai dengan usia 30-39 tahun mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Kemudian pada hasil uji One Way ANOVA, diketahui nilai Sig. sebesar  $0,681 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara rata-rata variabel kinerja pada usia 20-29 tahun, variabel kinerja pada usia 30-39 tahun, dan variabel kinerja pada usia 40-49 tahun. Yang dimana pada kantor Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar kinerja pegawai pada usia 20-29 tahun, 30-39 tahun, dan 40-49 tahun akan sama selama dalam tingkat atau status kepegawaian yang setara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Erly Erilya Lasut (2017) yang dimana kinerja pegawai berdasarkan umur pada Dinas Pendidikan dan Olahraga tiak memiliki perbedaan yang signifikan.

### **Pembahasan Perbedaan Kinerja Berdasarkan Aspek Masa Kerja**

Secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan antara rata-rata hasil kinerja pada masa kerja 1-9 tahun, kinerja pada masa kerja 10-19 tahun, dan kinerja pada masa kerja 20-29 tahun, dimana pegawai pada masa kerja 10-19 tahun mempunyai nilai rata-rata paling tinggi. Melalui One Way ANOVA, diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,499 > 0,05$ . Dengan

demikian tidak terdapat perbedaan antara rata-rata variabel kinerja pada masa kerja 1-9 tahun, kinerja pada masa kerja 10-19 tahun dan kinerja pada masa kerja 20-29 tahun. Seperti pada aspek gender dan usia yang tidak memiliki perbedaan dikarenakan kinerja pada masa kerja 1-9 tahun, 10-19 tahun, dan 20-29 tahun akan sama selama dalam tingkat atau status kepegawaian yang setara. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian terdahulu oleh Febriyanto (2018) yang menyatakan adanya berbeda antara masa kerja karyawan pada PT.Mahendradata Teknik. Hal ini tentu berbeda dengan masa kerja Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar yang dimana masa kerja pegawai negeri sipil dan masa kerja karyawan kantor tentu berbeda.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan mengenai perbedaan Kinerja melalui Independent Sample T-Test untuk gender dan One Way ANOVA untuk usia dan masa kerja, dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan aspek gender, tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan pada gender laki-laki dengan gender perempuan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar. Hal ini dilihat dari uji beda pada Independent Sample T-Test yang nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,576 dimana  $0,576 > 0,05$ ; Berdasarkan aspek usia, tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan pada usia 20-29 tahun, 30-39 tahun, dan 40-49 tahun pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematangsiantar. Hal ini dilihat pada hasil uji One Way ANOVA, diketahui nilai Sig. sebesar 0,681 dimana  $0,681 > 0,05$ ; Berdasarkan aspek masa kerja, tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan pada masa kerja 1-9 tahun, 10-19 tahun, dan 20-29 tahun pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar. Hal ini dilihat pada One Way ANOVA, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,499 dimana  $0,499 > 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam aspek gender, usia, masa kerja maupun aspek lainnya dengan memperhatikan perbedaan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan, perbedaan kinerja pegawai dengan tingkat usia yang berbeda, serta pegawai yang baru dengan pegawai yang sudah lama bekerja; dan Penulis menyarankan agar lebih banyak penelitian yang mengembangkan studi mengenai perbedaan kinerja khususnya untuk Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar. Pada penelitian ini variabel yang digunakan penulis hanya sebatas variabel yang umum, maka penulis menyarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aljabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV.Budi Utama. Yogyakarta
- Basmar, Edwin dkk. 2021. Ekonomi Pembangunan Strategi dan Kebijakan. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Dalimoenthe, 2020. Sosiologi Gender. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Djunaidi, 2017. Statistik Inferensial. Kampus Universitas Negeri. Semarang
- Damanik, Darwin dkk. 2021. Ekonomi Manajerial. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Effendi. Safaranita Nur. 2018. *"Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser."*. Universitas Mulawarman. Samarinda
- Febriyanto. 2018. *"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahendradata Teknik Bali."*.Universitas Muhammadiyah. Jember
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.Bumi Angkasara. Jakarta. Ke-19

- Lasut, Erly Erilya. 2017. *"Analisis Perbedaan Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa kerja (studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)*. Universitas Sam Ratulangi.
- Kato, Iskandar dkk. 2021. *Manajemen Pembangunan Daerah*. Yayasan Kita Menulis. Medan.
- Manulang, M. 2016. *Manajemen*. Cita pustaka Media. Bandung
- Manulang, M. 2016. *Pengantar Bisnis*. Indomedia Pustaka. Jakarta
- Manulang, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Akasha Sakti. Medan
- Nainggolan, Lora dkk. 2021. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Purba, Elidawaty dkk. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis. Pematangsiantar
- Purwanza, Sena Wahyu dkk. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Media Sains Indonesia. Bandung
- Rahmawati, 2018 *"Perbedaan Kinerja Keuangan sebelum Dengan Sesudah Akuisisi Terhadap Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI"*. Universitas Tamansiswa. Yogyakarta
- Roflin. 2021. *Populasi, Sampel, Variabel*. PT.Nasya Expanding Management. Jawa Tengah
- Rokhmansyah, Alvian. 2016. *Pengantar Gender Dan Feminisme*. Garudhawacana. Yogyakarta
- Satriadi. 2021. *"Perbandingan Kinerja berdasarkan Gender pada Dinas Pertanian Pangan Dan Perikanan Kota Tanjungpinang."*. STIE Pembangunan. Tanjungpinang
- Sianipar, Rupida., Simatupang, Pandapotan., Damanik, Darwin. 2022. *Hrm Policy in Human Resources Development And Employee Motivation And Their Effect On Employee Performance Mesir Ponsel Pematangsiantar*. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2370-2376.  
<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/528/443>.
- Setiana, H.Anang. 2018. *Riset Terapan*. Lovrinz Publishing. Cirebon..
- Sinaga, Nanda Safitri., Darwin Damanik, Pawan Darasa Panjaitan. 2022. *Analysis of the Effect of Provision of People's Business Loans on Farmers' Income in Bosar Maligas District, Simalungun Regency*. *Journal Research of Social, Science, Economics, and Management*, 1(6), 721-735
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sumendap, Reggy. 2018. *"Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Berdasarkan Diversifikasi Segmen Bisnis Pada Industri Manufaktur Yang Go Public"*. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Suryani, Ni Kadek dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nilacakra. Bali.
- Sutrisno, Edy. 2010:170 *Budaya Organisasi*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta
- Wilda. Arvin Yunita Nurul. 2020. *"Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Gigantara KC Surabaya."*. Universitas Islam. Malang