
**PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN *GENDER* PADA
DINAS PERTANIAN PANGAN DAN PERIKANAN KOTA
TANJUNGPINANG**

Oleh

Satriadi¹⁾, Nur Mona Oktavia²⁾, Dwi Vita Lestari Soehardi³⁾ & R.Rudi Alhempi⁴⁾

^{1,2}Manajemen, STIE Pembangunan, Tanjungpinang

³Manajemen Bisnis Syariah, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

⁴STIE Persada Bunda, Pekanbaru

Email: ¹satriadi456@gmail.com, ²monaaoktavia@gmail.com,
³dwi_vita@stainkepri.ac.id & ⁴rudi.alhempi@gmail.com

Abstract

This study aims to know the comparison of performance between Men and Women employees on Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Tanjungpinang City. This type of study using descriptive quantitative methods with comparative's technique. Data collection technique using observation, questionnaire, and library study. The population of this study is 75 people. The sample of this study is 60 people that constructed by 30 men and 30 women. The result of independent t-test, Sig. (2-tailed) values is $0,383 > 0,05$ its mean there is no significant different between men and women employee performance. The conclusions of this study is different performance between employee man and woman would be seen based on average performance value of men is 82,5 and the average performance value of women is 80,7. The difference of these averages performance's value is close by 1,8 point so its seems both of them is no significant different about the performance. Different performance between employee men and women reconfirmed in the result of independent t-test, the Sig. (2-tailed) value is $0,383 > 0,05$ its mean there is no significant different between men and women employee performance or H2 was accepted and H1 was declined.

Keywords: Performance, Gender & Management.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi terkait. Seluruh keluaran organisasi tergantung dari prakarsa dan karya sumber daya manusia, sehingga hampir di setiap masalah sumber daya manusia sebagai aparatur merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dari program-program yang dibuat.

Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki

pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih, perusahaan atau organisasi pemerintah dapat terus beroperasi secara manual, akan tapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Karyawan mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Setiap karyawan berbeda dengan yang karyawan yang lain dalam banyak hal. Perbedaan-perbedaan individual bisa saja membuat seorang individu itu berkinerja dengan lebih baik daripada individu lainnya. Menurut Gibson dalam (Hasanah, 2010) setiap individu itu unik. Tidak ada dua orang yang persis sama. Meski ada kesamaan dan kemiripan secara fisik, namun karakter atau

kepribadian maupun perilakunya tidaklah sama. Perbedaan-perbedaan individual yang ada bukanlah hal yang mengejutkan. Faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penghasilan dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).

Salah satu isu penting dalam hal demografis ini adalah mengenai gender. Pertanyaan-pertanyaan penting yang perlu diperhatikan terkait dengan perbedaan gender antara lain: apakah pria dan wanita berbeda dalam berperilaku di tempat kerja, kinerja pekerjaan, atau komitmennya? Dan jika perbedaan-perbedaan itu memang ada, apakah perbedaan-perbedaan itu signifikan?

Hal umum yang telah diterima secara luas adalah bahwa pria dan wanita semenjak lahir telah diperlakukan dengan cara yang berbeda. Menurut (Puspitawati, 2013) Gender menyangkut aturan sosial yang berkaitan dengan jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan. Perbedaan biologis dalam hal alat reproduksi antara laki-laki dan perempuan memang membawa konsekuensi fungsi reproduksi yang berbeda. Jenis kelamin biologis inilah merupakan ciptaan Tuhan, bersifat kodrat, tidak dapat berubah, tidak dapat dipertukarkan dan berlaku sepanjang zaman.

Namun demikian, kebudayaan yang dimotori oleh budaya patriarki menafsirkan perbedaan biologis ini menjadi indikator kepantasan dalam berperilaku yang akhirnya berujung pada pembatasan hak, akses, partisipasi, kontrol dan menikmati manfaat dari sumberdaya dan informasi. Akhirnya tuntutan peran, tugas, kedudukan dan kewajiban yang pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan dan yang tidak pantas dilakukan oleh laki-laki atau perempuan sangat bervariasi dari masyarakat satu ke masyarakat lainnya. Oleh karena itu, penulis memberi judul penelitian ini dengan "Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang".

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Menurut Nawawi dalam (M. Yani, 2012), sumber daya manusia adalah sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Kinerja

Menurut Hasibuan (Masinambow, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai & Basri dalam (Masinambow, 2017) menyatakan kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Indra Bastian (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada diorganisasi tersebut secara maksimal (Fahmi, 2017). Selanjutnya manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu

tertentu (yakni menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu.

Gibson dan Ivancevich (Priansa, 2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi.

1. Variabel individu
Variable individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik maupun mental, keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis
Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi
3. Variabel organisasi
Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Gender

Kata *gender* berasal dari bahasa Inggris, berarti jenis kelamin. Dalam *Webster's New World*, *gender* diartikan sebagai "perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan tingkah laku". Menurut Alfian (Fahmi, 2017) secara terminologis, *gender* bisa didefinisikan 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 masyarakat.

Menurut Marnawi (Mardiah, 2018) *gender* merupakan perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya. Nilai disini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan biasanya menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga, sedangkan laki-laki bekerja diluar untuk mencari nafkah.

Menurut Mulia (Christian, 2017) *gender* adalah konsep yang di gunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu. Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri-ciri tersebut merupakan sifat yang dapat ditukar antara laki-laki dan perempuan, sehingga menimbulkan konflik antara perempuan dan laki-laki.

Konsep Gender Kodrat adalah sifat bawaan biologis sebagai anugerah Tuhan Yang Maha Esa, yang tidak dapat berubah sepanjang masa dan tidak dapat ditukarkan yang melekat pada pria dan wanita. Konsekuensi dari anugerah itu, manusia yang berjenis kelamin wanita, diberikan peran kodrati yang berbeda dengan manusia yang berjenis kelamin pria. Konsep *gender* memfokuskan perbedaan peranan antar pria dengan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial dan nilai sosial budaya masyarakat yang bersangkutan.

Peran *gender* adalah peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati. Oleh karena itu, pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda diantara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran *gender* juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran *gender* dapat ditukarkan antara pria dengan wanita Aryani dalam (Siti Aminah, 2016).

Kesetaraan *gender* adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional

(Hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan dengan memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan (Effendi, 2018).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai berdasarkan *gender* pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang, penelitian ini tergolong sebagai penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik komparatif, pengolahan datanya dibantu dengan Software SPSS versi 22. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji dan membuktikan kebenaran suatu teori atau mencocokkan teori dengan fenomena yang ada. Penelitian ini lebih berfokus pada penggunaan kuesioner.

Populasi & Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai staff pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan yang berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *Sampling Kuota*. Penelitian ini akan membandingkan kinerja antara pegawai pria dan pegawai wanita, jumlah pegawai pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang sebanyak 75 orang, yang terdiri dari 44 pegawai pria dan 31 pegawai wanita. Sehingga sampel yang di ambil penulis berjumlah 30 pegawai pria dan 30 pegawai wanita totalnya adalah 60 responden.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diketahui. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan r tabel. Jika Corrected Item-

Total Correlation $> r$ tabel dan positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Rumengan, 2013).

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur jawaban responden terhadap kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Jogiyanto, 2010).

Uji Beda (T-Test)

Uji sampel independen t-test independen sampel t digunakan untuk membandingkan perbedaan antara kelompok yang terpisah. Peneliti menggunakan t-test dalam menganalisa data adalah karena t-test pada prinsipnya merupakan suatu teknik statistik untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara dua kelompok sampel dengan jalan perbedaan rata-rata (*mean*).

Pengujian hipotesis diambil berdasarkan probabilitas (Sugiyono, 2016) dengan cara:

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_2 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pria dan pegawai wanita pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_2 ditolak dan H_1 diterima terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pria dan pegawai wanita pada Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kota Tanjungpinang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai

V	Item	RH	RT	Ket
	1	0,771	0,2144	Valid
	2	0,339	0,2144	Valid
	3	0,403	0,2144	Valid
	4	0,438	0,2144	Valid
	5	0,498	0,2144	Valid

Kinerja Pegawai (X)	6	0,549	0,2144	Valid
	7	0,549	0,2144	Valid
	8	0,438	0,2144	Valid
	9	0,771	0,2144	Valid
	10	0,498	0,2144	Valid
	11	0,438	0,2144	Valid
	12	0,771	0,2144	Valid
	13	0,403	0,2144	Valid
	14	0,771	0,2144	Valid
	15	0,771	0,2144	Valid
	16	0,339	0,2144	Valid
	17	0,479	0,2144	Valid
	18	0,403	0,2144	Valid
	19	0,498	0,2144	Valid
	20	0,549	0,2144	Valid
	21	0,438	0,2144	Valid
	22	0,771	0,2144	Valid

Sumber : Olah Data (2020).

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan hasil dari tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang valid.

Tabel 2. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha
Kinerja	0,890	0,6

Sumber : Olah Data (2019).

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas seperti pada tabel 2 Pengujian Reliabilitas, menunjukkan bahwa Koefisien alpha variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,890 > 0,6$. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran hasil-hasil dari k variabel pada kuesioner adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji T-Test (Statistic Group) Group Statistics

	Jenis_Kelamin	N	Mean
Kinerja_ Pria		30	82.5000
Pegawai Wanita		30	80.7667

Sumber : Olah data SPSS (2019).

Berdasarkan hasil penelitian saat dilakukan pengujian menggunakan analisis t-test, diketahui bahwa kinerja pegawai Pria memiliki rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja pegawai Wanita. Perbedaan ini dapat dilihat berdasarkan jumlah rata-rata kinerja pria yaitu 82,5 sementara jumlah rata-rata kinerja wanita adalah 80,7. Besarnya perbedaan kinerja rata-rata pria dan wanita tidak terlalu jauh yaitu 1,8 poin sehingga membuat seolah kedua gender ini tidak memiliki perbedaan yang mencolok tentang kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji T-Test (Independent) Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
	F	Sig.	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	.016	.901	.383
Equal variances not assumed			.383

Sumber : Olah data SPSS (2019).

Hal ini kemudian ditegaskan kembali dalam hasil T-Test Independent dimana hasil Nilai Sig. (2-tailed) yaitu sebesar $0,383 > 0,05$ yang artinya tidak adanya perbedaan yang signifikan (mencolok / nyata) antara kinerja pegawai pria dan wanita.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lasut, Lengkong, dan Ogi pada tahun 2017 yang berjudul "Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia, dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitiro)". Hasil

penelitian ini membuktikan bahwa berdasarkan uji Independent sample T-Test, Nilai Sig. Pada uji perbedaan Gender adalah 0,662 yang mana nilai ini lebih besar daripada 0,05 ($0,662 > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja pegawai yang dilihat dari Gender (Pria / Wanita).

Sehingga, hasil penelitian ini dapat dikatakan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasut, Lengkong, dan Ogi pada tahun 2017. Kedua hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara kinerja pegawai Pria dan Wanita. Jika ditinjau berdasarkan rata-rata kinerja, nilai rata-rata kinerja Pria 82,5 lebih tinggi 1,8 poin daripada nilai rata-rata kinerja Wanita yaitu 80,7. Namun, perbedaan ini tidak terlalu mencolok (nyata) dirasakan. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Pria dan Wanita.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perbedaan kinerja antara pegawai Pria dan Wanita dapat dilihat berdasarkan jumlah rata-rata kinerja pria yaitu 82,5 sementara jumlah rata-rata kinerja wanita adalah 80,7. Besarnya perbedaan kinerja rata-rata pria dan wanita tidak terlalu jauh yaitu 1,8 poin sehingga membuat seolah kedua gender ini tidak memiliki perbedaan yang mencolok tentang kinerja.
2. Perbedaan kinerja antara pegawai Pria dan Wanita kemudian ditegaskan kembali dalam hasil T-Test Independent dimana hasil Nilai Sig. (2- tailed) yaitu sebesar $0,383 > 0,05$ yang artinya tidak adanya perbedaan yang signifikan (mencolok / nyata) antara kinerja pegawai pria dan wanita atau H_2 diterima dan H_1 ditolak.

Ucapan Terima Kasih

Puji syukur kehadirat Allah SWT, dan shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Ucapan terima kasih sejatinya berisi rasa syukur kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW. Kemudian ucapan terima kasih kepada pimpinan Sekolah Tinggi STIE Pembangunan Tanjungpinang, dosen, dan mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdillah Triono, M. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 1689–1699.
- [2] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahmat Hakim, ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [3] Aisyah, N. (2013). Relasi Gender Dalam Institusi Keluarga Dalam Pandangan Teori Sosial Dan Feminis. 5 no 2, 203–224.
- [4] Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 14(c), 144–150.
- [5] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- [6] Betteng, M. A., Kawet, L., & Nelwan, O. S. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dan Tenaga Harian Lepas (Thl) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3028–3037.
- [7] Christian, A. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi. *Agora*, 5(1).
- [8] Dhitaria. (2016). Analisis Gender, Peran Kepemimpinan Perempuan. 1–14.
- [9] Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104.
- [10] Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- [11] Emron Edison. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Muslim A. Djalil, ed.). Bandung: Alfabeta.
- [13] Hasanah, N. U. R. (2010). *Perbedaan Gender di Tempat Kerja*. Staf Pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi, 1–8.
- [14] Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Sinar Grafik Offset.
- [15] Istijanto. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Jogiyanto. (2010). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Bandung: CV Andi Offset.
- [17] Juni Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Agus Garnida, ed.). Bandung: Alfabeta.
- [18] Lasut, E. E., Lengkong, V. P. K., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender , Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). 5(2), 2771–2780.
- [19] M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Asli). Jakarta: mitra wacana media.
- [20] Mamang, E., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian - Pendekatan Praktis dalam Penelitian* (Edisi 1; Oktaviani HS, ed.). Jakarta: CV Andi Offset.
- [21] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Susan Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [22] Mardiah, A. (2018). Penerapan Kesetaraan Gender Dalam Pengembangan Karir Karyawan. 17(1), 80–95.
- [23] Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Bandung: Alfabeta.
- [24] Masinambow, C. N. P. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. 5(2), 1093–1101.
- [25] Merriana, I. (2012). *Kinerja Sumberdaya Manusia di Perpustakaan Universitas Surabaya* (Studi Deskriptif Tentang Kinerja Pustakawan dan Pegawai Non Pustakawan di Perpustakaan Universitas Surabaya).
- [26] Oroh, R. V., Lopian, S. L. H. J., & Pandowo, M. (2014). Comparative Analysis of Reward and Employee Performance Based on Gender At Central Bank Of Sulut. 2(1), 335–343.
- [27] Priyatno, D. (2014). *Pengolahan Data Praktis SPSS 22*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- [28] Puji, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (vitri putri, ed.). Jogjakarta: Suku Bunga.
- [29] Puspitawati, H. (2010). Persepsi Peran Gender Terhadap Pekerjaan Domestik Dan Publik Pada Mahasiswa Ipb. Urnal Studi Gender & Anak Persepsi, 5(1), 10.
- [30] Puspitawati, H. (2013). *Konsep, Teori dan Analisis Gender*. PT IPB Press, 4, 1–16.
- [31] Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- [32] Rosman. (2014). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Ilmu Pemerintahan, 2(2), 2753–2766.
- [33] Rumengan, J. (2013). *Metedologi Penelitian*. Bandung: Perdana Publisher.
- [34] Saleem, M. A., & Imran, M. (2014). Gender Preference and Job Performance a Case Study of Universities of Peshawar District (KPK) Pakistan. European Journal of Business and Management, 6(31), 171–181.
- [35] Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan- Keahlian* (Edisi 6). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- [36] Siti Aminah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. 31(1), 39–47.

-
- [37] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [38] Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- [39] Suyonto, D. (2011). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi (Edisi 1). Yogyakarta: CAPS.
- [40] Taniredja, T. (2014). Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar) (cetakan 3). Bandung: Alfabeta