

**ANALISIS GENDER TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LUWU UTARA**

Yoga¹⁾, Salju²⁾, Suhardi M Anwar³⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Palopo
Jln. Jendral Sudirman KM 03, Kota Palopo
Email : hockeylutra08@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis *Gender* Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer, dengan jumlah sampel 60 responden, dimana penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang di perlukan.

Analisis pengaruh variabel menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Analisis *Gender* berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Analisis Gender, Kinerja Pegawai.

ABSTRACK

This study aims to determine the effect of Gender Analysis on Emplpyee Performance at the Regional Secretariat Office of North Luwu Regency. This research is a research with a totalquantative approach. The data used are primary data, with a total sample of 60 respndents, where this research was conducted for 2 months using a questionnaire to obtain the required data.

Analysis of the influence of variables using simple linear regression gender analysis has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Gender Analysis, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimana pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu ditandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Organisasi Pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan menjalankan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolah sumber daya manusia. 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 berpengaruh penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut.

Isu mengenai kinerja pegawai pemerintah sangat menjadi sorotan publik saat ini, karena belum menampakan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut agar pemerintah dapat mengelola dan menjalankan tugas pemerintah dengan baik, sehingga dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hasil pemeriksaan atas Salah seorang pendiri Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD) Sofjan Wanandi Opini yang diberikan mengungkapkan hal tersebut saat berbicara dalam penyerahan penghargaan KPPOD bagi pemerintah daerah yang dinilai mampu melaksanakan tata kelola ekonomi lokal dengan baik. Hadir dalam kesempatan itu Menteri Keuangan sekaligus Pelaksana Jabatan Menko Perekonomian Sri Mulyani Indrawati. Menurut Sofjan,

otonomi daerah yang diterapkan di daerah saat ini dilakukan secara setengah hati oleh pemerintah pusat sehingga kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah juga menjadi tidak maksimal. Sementara itu, daerah juga kerap berjanji membuat pusat pelayanan satu atap (one stop services/OSS), tetapi kenyataannya masih saja terjadi tekanan-tekanan kepada pelaku usaha. Sebagai pengusaha kami sering dikecewakan karena ketika pemerintah menerbitkan paket-paket kebijakan yang mendorong pemulihan iklim investasi, kami merasa optimistis. Namun, realisasi paket kebijakan itu malah tidak ada. Contohnya, daerah tetap saja membebankan pajak listrik penerangan jalan, padahal pasokan listrik sendiri sering terganggu. Meski demikian, Sofjan mengakui, masih ada harapan. Sebab, sudah ada beberapa pemerintah daerah yang telah berupaya memberikan dukungan kepada dunia usaha. Sudah mulai ada daerah yang memberikan insentif bagi dunia usaha. Saya harapkan ini bisa ditiru oleh daerah lain (<https://travel.kompas.com>,2015).

Menurut Robbins(2006) menyebutkan bahwa perbedaan antara pria dan wanita dalam kepribadian terwujud pada reaksi emosional dan kemampuan membaca kemampuan orang lain. Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar dari pada pria, mereka mengalami emosi yang lebih hebat, mereka sering menampilkan ekspresi dari emosional baik yang positif maupun negative, kecuali kemarahan. Wanita lebih baik dalam membaca isyarat-isyarat nonverbal dan paralinguistik di banding pria. Pria di ajarkan untuk berani, maka mereka harus menunjukkan emosi yang sesuai dengan citra ini, sedangkan wanita di sosialisasikan sebagai pengasuh, sehingga lebih hangat dan ramah.

Pengertian Kinerja, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tandatanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa pengembangan karier Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi pemerintah, yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sebuah kata kunci dari substansi Undang-undang Aparatur Sipil Negara ini adalah “kinerja”. Inilah yang harus menjadi benang merah dari keseluruhan fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia aparatur pasca diberlakukannya Undang-undang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “**Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara**” .

Rumusan Masalah

Apakah *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok dari latar belakang di atas , maka yang jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- a. Manfaat bagi pegawai, bisa menjadikan penelitian ini sebagai masukan berupa saran-saran demi kelancaran dan hasil kerja yang memuaskan bagi pegawai.
- b. Bagi pihak lain sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan dan hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca kajian ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan tentang perbedaan kinerja karyawan gender.

Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi penulis, untuk menerapkan metode atau ilmu yang di peroleh selama perkuliahan dan melatih untuk menganalisa permasalahan yang ads serta mencari penyelesaian nya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Gender

Secara umum, pengertian *Gender* adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam Women Studies Ensiklopedia dijelaskan bahwa Gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. *Gender* adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Fakih M (2006: 71) mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan cirri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Menurut Suntrrock (2003) mengemukakan bahwa istilah pada gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi.

Good Government Governance

Menurut World Bank di dalam bukunya Mardiasmo (2009) *Good governance* (tata keola pemerintah yang baik) adalah suatu penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran salah alokasi dana, investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Data dari variabel ini

didapatkan pada *situs kemitraan.or.id/igi* yang mana pengakuannya menggunakan skala rasio.

Indikator Gender

1. Perilaku *gender*
2. Peran *gender*
3. Karakteristik Emosional

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di bebankan kepadanya.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Erly Erilya Lasut, Victor P.K. Lengkong dan Imelda W. J. Ogi (2017) Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat Tidak terdapat perbedaanyang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan Gender, Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan umur, Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

Siti Aminah, Sri Suprapti dan Hikmah (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. Berdasarkan hasil Variabel gender terlihat bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita. Ada pengaruh negatif dan signifikan gender terhadap kinerja dosen.

Hipotesis Penelitian

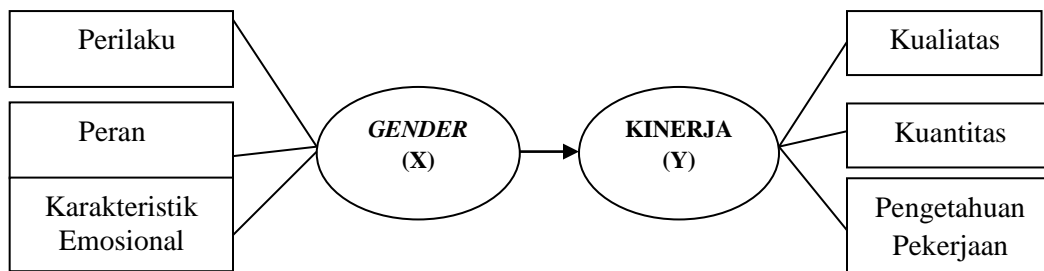
Hipotesis penelitian dapat di artikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas , maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Di duga *gender* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara.

Kerangka Konseptual

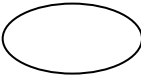
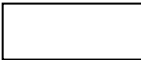

Harmonisasi kesejajaran antara pria dan wanita adalah sebuah kondisi yang memperlihatkan hubungan dan peran dinamis diantara pria dan wanita.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



*Sumber :-siti musdah mulia
-Moorhead dan Chung*

Keterangan Gambar:

-  = Variabel yang di tentukan
-  = Indikator Variabel
-  = Indikator

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Sekretariat daerah kabupaten luwu utara.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor sekretariat Daerah kabupaten Luwu Utara penelitian ini membutuhkan waktu 2 bulan.

Penelitian ini adalah proses penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data di peroleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai gender di kantor sekretariat daerah kabupaten Luwu Utara.
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang langsung di kumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga di katakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen dalam penelitian ini. Dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpilannya. Adapun Populasi dalam penelitian dengan observasi langsung adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara sebanyak 152 responden.

Menurut Sugiyono (2008), Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang di selidiki.

Penyebaran angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Angket dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka.

Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 23 (*Statistical Product And Service Solution*) dengan menggunakan metode uji deskriptif, validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Hasan (2001) menjelaskan bahwa statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:152) Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas Menurut Ghazali (2013:78) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk.

Uji Hipotesis

Analisis Linear Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah karakteristik dari objek yang akan di observasi, dipelajari, dan ditarik kesimpulan darinya.

Variabel bebas (*Independent variabel*) (X)

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis gender terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara. Variabel Independent yaitu *Gender* merupakan karakteristik yang dimiliki oleh pria dan wanita dalam hal ini akltivitas berfikir gender untuk meguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen-komponen kecil sehingga dapat berpengaruh dalam melakukan kinerja.

Variabel terikat (*dependent variable*) (Y)

Variabel dependent yaitu kinerja Segala hasil aktivitas dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atausasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Gender

Hasil analisis uji F (uji signifikan simultan) diketahui bahwa ada pengaruh simultan antara gender terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Dengan nilai signifikan $0,000^b < 0,1$ dengan nilai $F_{hitung} 27,431 > 2,79$. Hasil dari pengolahan dan pengujian menunjukkan bahwa hipotesis di terima dengan nilai signifikan $0,000^b$ yang berarti lebih kecil dari alpha $0,1$, maka gender berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara.

2. Kinerja Pemerintah Daerah Luwu Utara

Menurut Miner (1990) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan Berperilaku sesuai dengan tugas yang di bebaskan kepadanya. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mutiara Indah Ayu (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Bandung hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dinyatakan bahwa gender dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology Innovation. Berdasarkan hasil koefisien korelasi menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa *gender* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Siti Aminah, Sri Suprapti dan Hikmah (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor *Gender* Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana dapat disimpulkan:

1. Variabel *gender* terlihat bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita.
2. Ada pengaruh negatif *gender* terhadap kinerja dosen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Gender mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Utara secara signifikan. Semakin ideal pengaruh *gender*, semakin berkualitas pula kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah yang dihasilkan. Hal ini karena adanya kualitas dan kuantitas sekretariat daerah dan peran *gender* dalam menyusun kinerja dengan baik.

Saran

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penelitian ini. Berikut ini adalah saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan kesimpulan di atas:

- a. Peneliti selanjutnya, melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih dalam terkait topik pengaruh gender terhadap kinerja pegawai untuk dapat dijadikan ilmu pengetahuan baru.
- b. Saran bagi pemerintah, agar selalu menerapkan perilaku, peran, kuantitas dan kualitas pekerjaan agar tercapai kinerja pemerintah yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Alan Sigit Fibrianto. (2016). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Amalia Indah Noor Cintya, Dkk. (2015). Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember.
- Andrieas Cristian. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap kinerja Karyawan PT Citra Era Abadi.
- Effendi. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.

- Erly Erilya Lasut, Dkk. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender,Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro).*Jurnal Emba .*
- Fakih, M. (2006) Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuad, M. (2000). Pengantar Bisnis. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan,I. (2001). Pokok-Pokok Statistic 1 (Statistic Deskriptif), Jakarta: PT. Bumi Aksara,Eds 2.
- Khairunisa (2013). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung
- Mangkunegara A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House Moch.As'ad. (1989). psikologi industry.
- Mulia, Siti Musdah (2004) Islam Menggugat Poligami Jakarta: Gradedia Pustaka Utama. Cet. I.
- Mutiara Indah Ayu. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paragon Teknologi And Innovation Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010 Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung.
- Puspitawati, H. (2012)Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia.
- Qoratul Uyun. (2002). peran gender dalam budaya jawa . *Jurnal psikologika* No.13.
- Rahmaturrizqi,Dkk (2012) gender dan perilaku memilih:sebuah kajian psikologi politik. *Jurnal vol.3*.

- Rahim dan Malik (2014). Efek Gender Dan Pendidikan Pada Hubungan kecerdasan Emosional Dan Kinerja karyawan Bpr Dikabupaten Gianyar
- Rizki, Ahmad S. (2001). Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan. Gramedia Utama. <https://media.neliti.com/media/publications/150071-ID-pengaruh-faktor-gender-terhadap-kinerja.pdf>.
- Robintang Tua Tobing, (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Di Tinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Para Pegawai. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Robbins, (2006). Perilaku Organisasi.
- Rosalina Nurdiana (2016). Pengaruh Gender , Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Solo Murni).
- Santrock John W. (2003). *Adolescence*, Perkembangan Remaja, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT Mulia Bhakti Kahuripan.
- Siti Aminah, Dkk. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 3, No.1*.
- Siti Annisyah Ulfah dan Syafrizaldi. (2017). Perbedaan Kematangan Emosi Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Remaja di SMAS Sinar Husni Medan *Jurnal Diversita, Vol. 3, No.2*.
- Sjahrudin Rasul. (2000:9). Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintahan.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2012). Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta: Bandung. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).

_____ (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung;
Penerbit Alfabeta.

(<https://travel.kompas.com>,2015).