

## Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang Bagian Marketing (Mantri)

Nama Penulis Heni Nur Susanti<sup>1\*</sup>, Lailatus Sa'adah<sup>2</sup>, Siti Nur Qomariyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Prodi Manajemen.

Universitas KH.A.Wahab Hasbullah

Email: [ineh8887@gmail.com](mailto:ineh8887@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Prodi Manajemen.

Universitas KH.A.Wahab Hasbullah

Email: [lailatus@unwaha.ac.id](mailto:lailatus@unwaha.ac.id)

<sup>2</sup> Dosen Prodi Manajemen.

Universitas KH.A.Wahab Hasbullah

Email: [sitinurqomariyah@unwaha.ac.id](mailto:sitinurqomariyah@unwaha.ac.id)



©2018 –JoESM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### ABSTRACT

*Performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia jombang branch continues to increase from year to year. The result of the research shows that there is no difference of employee performance based on gender, there is no difference of employee performance based on age and there is difference of employee performance based on working period at PT. Bank Rakyat Indonesia Jombang branch of marketing division (mantri). The results of the analysis can be input for the company in determining the strategy to continuously improve employee performance in the future. The result of the research shows that there is no difference of employee performance based on gender, there is difference of employee performance based on age and there is difference of employee performance based on working period at PT. Bank Rakyat Indonesia Jombang branch of marketing division (mantri).*

**Keyword : Gender, Age, job Period, Performance**

### ABSTRAK

Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang jombang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan usia dan ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri).

**Kata kunci : Gender, Usia, Masa kerja, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang jombang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dalam instansi pemerintahan ini atau didalam kantor terdapat pegawai yang berbeda-beda karakter dan kemampuannya dalam bekerja. Dapat dilihat dari pembagian kerja masing-masing pegawai dan hasil yang dicapai oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Setiap pegawai PT Bank Rakuat Indonesia cabang Jombang memiliki tanggungjawab berbeda satu dengan yang lainnya tergantung dari tugas dan jabatannya. Kinerja pegawai pada bagian marketing “Mantri”

memiliki tanggungjawab (target) untuk mendapatkan Nasabah, debitur dan berapa ratus juta kredit yang harus dicapai dalam setiap tahunnya.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Populasinya adalah seluruh pegawai PT Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang Bagian Marketing “Mantri” yaitu sebanyak 141 orang. Sampel yaitu sebanyak 100 responden. Dari tabel Morgan.

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JOMBANG BAGIAN MARKETING (MANTRI)**

*Heni Nur Susanti, Lailatus Sa'adah, Siti Nur Qomariyah*

Variabel penelitian :

1. Variabel Independen :
  - a. Gender : dibagi menjadi 2 (dua) yaitu laki – laki dan perempuan.
  - b. Usia : dibagi menjadi 2 yaitu, usia < 30 tahun, usia 30 - 40 tahun dan usia > 40 tahun
  - c. Masa Kerja : dibagi menjadi, < 10 tahun, 10 – 20 tahun, dan > 20 tahun
2. Variabel Dependen : Kinerja

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa data diawali dengan uji validitas dan realibilitas dan Uji Oneway Anova.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Hasil uji Validitas dari 28 item pertanyaan semuanya valid dan reliabel.

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 79 orang (79%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (21%). Karakteristik responden berdasarkan usia didominasi oleh usia < 30 – 40 tahun yaitu 51 orang (51%), dilanjutkan usia < 30 tahun sebanyak 36 orang (36%) dan usia > 40 tahun terdiri dari 13 orang (13%). karakteristik responden berdasarkan lamanya berhubungan dengan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang, dimana responden terbanyak ada di periode berhubungan selama < 10 tahun sebanyak 44 orang atau (44%), kemudian 10-20 tahun yaitu 45 orang (45%), lalu > 20 tahun yaitu 11 orang (7%).

kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri) sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

No.	Kinerja	Jumlah	Prosentase
1	Baik	82	84%
2	Cukup	18	16%
3	Kurang	0	0%
Jumlah		100	100%

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2018*

**Tabulasi Silang (Crosstabs)**

- a. Tabulasi Silang Antara Kinerja dengan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Tabulasi Silang Kinerja dengan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin		Kinerja			Jumlah
			Baik	Cukup	Kurang	
1	Laki - laki	Frek	64	15	0	79
		%	64%	15%	0%	79%
2	Perempuan	Frek	18	3	0	21
		%	18%	3%	0%	21%
<b>Total</b>		Frek	78	18	0	100
		%	82%	18%	0%	100%

Sumber :*Data Primer yang diolah, 2018*

nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik pada jenis kelamin laki - laki sebanyak 64 orang dengan perolehan persentase sebesar 64%.

- b. Tabulasi Silang Antara Kinerja dengan Usia

**Tabel 4.3**

**Tabulasi Silang Kinerja dengan Usia**

No	Usia		Kinerja			Jumlah
			Baik	Cukup	Kurang	
1	< 30 Th	Frek	37	10	0	47
		%	37%	10%	0%	47%
2	30 – 40 Th	Frek	34	8	0	42
		%	34%	8%	0%	42%
3	>40 Th	Frek	11	0	0	11
		%	11%	0%	0%	11%
<b>Total</b>		Frek	82	18	0	100
		%	82%	18%	0%	100%

Sumber :*Data Primer yang diolah, 2018*

nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik pada usia < 30 tahun sebanyak 37 orang dengan perolehan persentase sebesar 37%.

C, Tabulasi Silang Antara Kinerja dengan Masa Kerja

**Tabel 4.4**

**Tabulasi Silang Kinerja dengan Masa Kerja**

No	Masa Kerja		Kinerja			Jumlah
			Baik	Cukup	Kurang	
1	< 10 Th	Frek	30	14	0	44
		%	30%	14%	0%	44%
2	10 – 20 Th	Frek	41	4	0	45
		%	34%	4%	0%	45%
3	>20 Th	Frek	11	0	0	11
		%	11%	0%	0%	11%
Total		Frek	82	18	0	100
		%	82%	18%	0%	100%

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik pada masa kerja antara 10 – 20 tahun sebanyak 41 orang dengan perolehan persentase sebesar 41%.

**Perbedaan Kinerja Berdasarkan Jenis kelamin**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Gender (jenis kelamin)**

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.037	1	0.037	0.244	0.622
Within Groups	14.723	98	0.150		
Total	14.760	99			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,622 > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak artinya tidak ada ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin.

**Perbedaan Kinerja Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.5**  
**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Usia**

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	0.904	2	0.452	3.164	0.047
Within Groups	13.856	97	0.143		
Total	14.760	99			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,047 < 0,05 dengan pengambilan keputusan Ho ditolak Ha diterima artinya ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan usia.

**Perbedaan Kinerja Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Masa Kerja**

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.983	2	.991	7.525	.001
Within Groups	12.777	97	.132		
Total	14.760	99			

Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,01 < 0,05 dengan pengambilan keputusan Ho ditolak Ha diterima ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

One Way Anova (uji F) digunakan untuk pengujian lebih dari dua sampel. Esensi dari pengujian yaitu untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan (jelas) antara rata – rata hitung beberapa kelompok data, juga bisa digunakan untuk mengetahui variabel mana saja yang berbeda dengan lainnya (Singgih Santoso, 2017:290)

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JOMBANG BAGIAN MARKETING (MANTRI)**

*Heni Nur Susanti, Lailatus Sa'adah, Siti Nur Qomariyah*

Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai probabilita:

- a. Jika Probabilita / Sig < 0,05 maka Ho ditolak H1 di terima (tidak identik)
- b. Jika Probabilita / Sig > 0,05 maka Ho diterima H1 ditolak (identik)

Pengujian Hipotesis:

- a. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel
  - 1) Jika F hitung < F tabel, Ho diterima Ha ditolak

**1. Berdasarkan Jenis kelamin**

**Tabel 4.10**

**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Gender (jenis kelamin)**

Test of Homogeneity of Variances			
KINERJA			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.069	1	98	.304

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.037	1	.037	.244	.622
Within Groups	14.723	98	.150		
Total	14.760	99			

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil **Test of Homogeneity of Variances** menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,304. Oleh karena sig > 0,05 maka disimpulkan bahwa varians populasi adalah sama.

Hasil **Anova** menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,622 > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak artinya tidak ada ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin.

- (tidak signifikan)
- 2) Jik F hitung > F tabel, Ho ditolak Ha diterima (signifikan)
- b. Dengan melihat angka probabilita (sig), dengan ketentuan:
  - 1) Probabilita > 0,05, Ho diterima Ha ditolak (signifikan)
  - 2) **Probabilita < 0,05, Ho ditolak Ha diterima (tidak signifikan)**

**2. Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.11**

**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Usia**

Test of Homogeneity of Variances			
KINERJA			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
9.868	2	97	.000

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.411	2	.206	1.391	.254
Within Groups	14.349	97	.148		
Total	14.760	99			

Sumber :Data Primer yang diolah, 2018

hasil **Test of Homogeneity of Variances** menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,00. Oleh karena sig < 0,05 maka disimpulkan bahwa varians seluruh populasi adalah berbeda.

Hasil **Anova** menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar 0,254 > 0,05 dengan pengambilan keputusan Ho diterima Ha ditolak artinya tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan usia.

**3. Berdasarkan Masa Kerja**  
**Tabel 4.12**

**Hasil Perbedaan kinerja pegawai berdasarkan Masa Kerja**

Test of Homogeneity of Variances			
KINERJA			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
54.615	2	97	.000

ANOVA					
KINERJA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.983	2	.991	7.525	.001
Within Groups	12.777	97	.132		
Total	14.760	99			

Sumber :*Data Primer yang diolah, 2018*

bahwa hasil *Test of Homogeneity of Variances* menampilkan hasil pengujian diperoleh bahwa sig sebesar 0,00. Oleh karena  $sig < 0,05$  maka disimpulkan bahwa varians seluruh populasi adalah berbeda. .

Hasil *Anova* menampilkan hasil probabilita (sig) sebesar  $0,01 < 0,05$  dengan pengambilan keputusan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

**Pembahasan**

Bank Rakyat Indonesia merupakan Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat serta memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal.

Berdasarkan tabel hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri) dengan jumlah responden 100 yaitu kinerja baik dengan jumlah

responden 84 orang ( 84%), kinerja cukup dengan jumlah responden 16 orang (16%) dan kinerja kurang tidak ada. Kesimpulan yang diperoleh yaitu rata-rata responden memiliki kinerja yang baik artinya pegawai di PT.Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri) kinerjanya baik.

Sebagian orang mengatakan adanya perbedaan penting antara laki – laki dan perempuan yang dapat mempengaruhi per formasi yaitu dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan menganalisis, motivasi, keramahan (suka bergaul), dorongan kompetisi, dan kemampuan belajar. Dari hasil studi para psikolog telah ditemukan bahwa kebanyakan wanita lebih mau menyesuaikan diri pada kewenangan, dan laki – laki lebih agresif dan lebih ambisius dalam mencapai kesuksesan.

Satu – satunya area dimana ditemukan perbedaan kinerja antara pria dan wanita adalah mengenai absensi. Wanita memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi karena biasanya ia menjaga dan mengurus anak – anak, orang tua yang renta, dan pasangannya yang sakit, sehingga membuatnya absen dari pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabulasi silang (crosstab) dimana menunjukkan bahwa nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik berada pada jenis kelamin laki - laki sebanyak 64 orang atau 64% dengankinerja cukup sebanyak 15 orang atau 15%. Pada jenis kelamin perempuan katagori kinerja baik sebanyak 18 orang dengan perolehan prosentase sebanyak 18% dan kinerja cukup sebanyak 3 orang dengan perolehan prosentasi sebanyak 3% dan untuk kinerja kurang tidak ada.

analisisone way anova menunjukkan bahwa hasil probabilita (sig) sebesar  $0,622 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender (jenis kelamin).

Usia merupakan salah satu kriteria yang menjadi pertimbangan suatu perusahaan dalam merekrut pegawai. Usia yang dianggap produktif adalah 30 – 34 tahun. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut biasanya pegawai sudah memiliki jenjang karir dan pengalaman kerja yang cukup. Sedangkan usia 25-29 tahun adalah usia penentu untuk melangkah menapaki karir selanjutnya. Usia 20-24 tahun adalah awal permulaan memasuki dunia karir. Dengan usia ini pegawai harus menyakinkan perusahaan bahwa dirinya layak dan cukup canggih dalam bekerja.

Hubungan antara umur dan kemampuan kerja menjadi persoalan – persoalan yang penting. Berkembang luas kepercayaan bahwa kemampuan kerja akan berkurang sejalan dengan bertambahnya usia.

# **ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA DI PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JOMBANG BAGIAN MARKETING (MANTRI)**

**Heni Nur Susanti, Lailatus Sa'adah, Siti Nur Qomariyah**

hasil tabulasi silang dimana menunjukkan bahwa nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik berada pada usia < 30 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau 37%, kinerja cukup sebanyak 10 orang atau memperoleh prosentase sebanyak 10%. Sedangkan untuk kinerja baik pada usia 30-40 tahun sebanyak 34 orang atau 34% untuk katagori kinerja cukup sebanyak 8 orang dengan perolehan prosentase sebesar 8%. Untuk kinerja baik pada usia >40 tahun sebanyak 11 orang dengan perolehan prosentase sebesar 11% dan dengan kinerja cukup tidak ada.

Berdasarkan tabel hasil penelitian menggunakan analisis one way anova menunjukkan bahwa hasil probabilita (sig) sebesar 0,254 > 0,05. Kesimpulan yang diperoleh yaitu tidak ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan usia.

Masa kerja yaitu lama waktu seseorang sudah bekerja. Pegawai dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pegawai yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Hubungan masa kerja dengan produktivitas seseorang yang mempunyai masa kerja lebih lama tidak selamanya lebih produktif bila dibandingkan pekerja baru. Hubungan masa kerja dengan tingkat kehadiran dan semangat kerja berbanding lurus, maksudnya adalah seseorang yang lebih senior cenderung lebih banyak melalaikan dibandingkan junior. Hubungan masa kerja dengan perpindahan adalah negative atau berbanding lurus, maksudnya adalah bahwa yang lebih senior cenderung lebih banyak menuntut perbaikan dibanding dengan junior, karena fakta menunjukkan masa kerja sebelumnya merupakan kekuatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil tabulasi silang dimana menunjukkan bahwa nilai tertinggi terlihat pada kinerja dengan kategori baik berada pada masa kerja 10 - 20 tahun yaitu sebanyak 41 orang dengan prosentase sebesar 41%, kinerja cukup sebanyak 4 orang dengan prosentase sebanyak 4%. Sedangkan untuk kinerja baik pada masa kerja > 10 tahun sebanyak 30 orang dengan prosentasi sebesar 30% untuk katagori kinerja cukup sebanyak 14 orang dengan perolehan prosentase sebesar 14%. Untuk kinerja baik pada masa kerja > 20 tahun sebanyak 11 orang dengan perolehan prosentase sebesar 11% dan dengan kinerja cukup tidak ada.

Berdasarkan tabel hasil penelitian menggunakan analisis one way anova menunjukkan bahwa hasil probabilita (sig) sebesar 0,01 < 0,05 Kesimpulan yang diperoleh yaitu ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Jombang bagian marketing (mantri) baik.
2. Tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender (jenis kelamin) di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang bagian marketing (mantri).
3. Ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan usia di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang bagian marketing (mantri).
4. Ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan masa kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jombang bagian marketing (mantri).

### **Saran**

1. Kinerja pegawai yang telah dicapai saat ini hendaknya harus terus dipertahankan dan lebih ditingkatkan karena masih ada beberapa indikator yang masih harus dibenahi misalkan kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya dan tidak tercapainya target pekerjaan karyawan hal ini dapat mengganggu kinerja atau target perusahaan untuk meningkatkan kinerja tersebut hendaknya perusahaan dapat melakukan pelatihan
2. Manajemen Perusahaan memberikan insentif untuk karyawan- karyawan tidak hanya yang berprestasi saja tetapi pemberian insentif tersebut dapat memberlakukan sistem idea reward yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang dengan ide, saran, atau pemikirannya dapat memberikan peningkatan efisiensi dan kinerja.
3. Bahwa penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Sehingga bagi peneliti, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi dan selanjutnya akan lebih baik dan komprehensif dengan menambahkan variabel - variabel lain.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2004). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Pratama.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mulyadi, Deddy. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Produk – produk Bank BRI. Melalui <https://sovlex.com/produk-bank-bri-lengkap-2018/>

Profile PT. Bank Rakyat Indonesia. Melalui <https://bri.co.id/>

Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tim Penyusun. (2017). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang. Jombang.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

***ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN GENDER, USIA DAN MASA KERJA DI  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JOMBANG BAGIAN MARKETING (MANTRI)***

***Heni Nur Susanti, Lailatus Sa'adah, Siti Nur Qomariyah***