



## **SIGNIFIKANSI KERAGAMAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GOWA**

*The Significance of Workforce Diversity on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Gowa Regency*

**Ernol<sup>1)</sup>, Muhammad Ikram Idrus<sup>2)</sup>, M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro<sup>3)</sup>**

**Email: [ernolernol08@gmail.com](mailto:ernolernol08@gmail.com)**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar  
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,  
Sulawesi Selatan 90231

### **Abstract**

*In today's dynamic organizational environment, workforce diversity has become a critical factor influencing employee performance and overall institutional effectiveness. This research is a quantitative study aimed at determining the significance of workforce diversity on employee performance at the Gowa Regency Secretariat. The research sample consisted of employees of the Gowa Regency Secretariat. The type of data used is quantitative data obtained through the distribution of questionnaires and adjusted to the issues being studied. Data collection techniques were carried out through questionnaires, observation, and documentation. The data sources used included primary and secondary data. The research instrument employed the Likert scale method. Based on data processing results using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25 regarding the significance of workforce diversity on employee performance at the Gowa Regency Secretariat, as discussed in the previous chapter, the author concludes that workforce diversity has a positive and significant effect on employee performance at the Gowa Regency Secretariat.*

**Keywords:** *Workforce Diversity, Employee Performance*

### **Abstrak**

Dalam lingkungan organisasi yang dinamis saat ini, keragaman tenaga kerja telah menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas kelembagaan secara keseluruhan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi keragaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Gowa. Sampel penelitian diambil dari pegawai Sekretariat Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical for the Social Science (SPSS) versi 25 mengenai signifikansi keragaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Gowa yang telah dibahas pada bab sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa keragaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Gowa.

**Kata kunci:** Keragaman Tenaga Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat vital dalam sebuah instansi maupun organisasi, baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai penggerak utama dari berbagai aktivitas kerja, sumber daya manusia memegang peranan kunci bagi keberhasilan instansi dalam merumuskan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan, program, maupun pelayanan bagi masyarakat. Bahkan dapat dikatakan bahwa kemajuan atau kemunduran suatu instansi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimilikinya (Ghonyah dan Masurip, 2011). Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien perlu menjadi fokus utama bagi setiap instansi guna menjamin tingkat kinerja yang tinggi dari para pegawai, yang pada gilirannya dapat membawa efek positif bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan instansi tersebut.

Seiring dengan perkembangan zaman dan makin kompleksnya kebutuhan kerja, instansi juga dituntut untuk dapat mengelola tenaga kerja dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Keberagaman tenaga kerja dapat mencakup berbagai aspek, seperti usia, gender, agama, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, hingga nilai dan pola pikir yang dianut masing-masing individu (Saxena, 2014). Keberagaman ini dapat membawa nilai positif bagi instansi, khususnya dalam bentuk pola kerja yang lebih adaptif, pola komunikasi kerja yang lebih terbuka, serta kerja sama yang lebih solid antaranggota tim. Bahkan, bila dikelola dengan baik, keberagaman tenaga kerja dapat menjadi katalisator bagi munculnya berbagai pola kerja yang kreatif dan efisien, yang selaras dengan kebutuhan pelayanan publik maupun pelaksanaan program kerja lainnya.

Keberagaman tenaga kerja dapat diartikan sebagai keberadaan tenaga kerja dengan berbagai atribut atau karakteristik yang berbeda dalam sebuah instansi atau organisasi. Atribut ini dapat berupa usia, gender, agama, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, nilai kerja, bahasa, maupun daerah geografis (Saxena, 2014). Keberagaman tenaga kerja bukan hanya soal perbedaan jumlah tenaga kerja dari berbagai golongan, tetapi juga soal bagaimana tenaga kerja tersebut dapat bekerja bersama secara harmonis, memanfaatkan perbedaan sebagai nilai positif bagi kerja tim, pola komunikasi, dan adaptasi kerja. Dengan kata lain, keberagaman tenaga kerja dapat menjadi katalis bagi munculnya pola kerja yang lebih kreatif, adaptif, dan efisien dalam sebuah instansi (Kusumaningrum & Maria, 2022).

Namun, di sisi lain, keberagaman tenaga kerja juga dapat memunculkan tantangan, terutama terkait pola komunikasi dan kerja sama antaranggota tim yang memiliki latar usia, gender, nilai kerja, dan pengalaman kerja yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh Kusumaningrum dan Maria (2022) serta Yulianingsih dan Richie (2022), menjelaskan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan bila diimbangi dengan pola komunikasi dan kerja sama yang adaptif dan inklusif. Bahkan, Shofi et al. (2020) dan Sukarno et al. (2023) juga menekankan bahwa tenaga kerja dengan berbagai atribut dapat membawa nilai kerja yang berbeda-beda, dan bila dikelola dengan baik dapat memberi efek positif bagi kualitas kerja dan pelayanan publik.

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan dan standar instansi (Mangkunegara, 2006). Kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif, tetapi juga kualitas kerja, tingkat efektivitas, efisiensi kerja, dan kemampuan kerja sama antaranggota tim. Sejalan dengan pendapat Moehariono (2019), kinerja juga dapat diukur dari tingkat keberhasilan pelaksanaan program kerja dan kebijakan instansi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja yang tinggi dapat dicapai bila tenaga kerja dapat memanfaatkan nilai keberagaman yang dimilikinya guna mendukung pelaksanaan kerja yang lebih adaptif, produktif, dan berkualitas.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa juga menghadapi pola kerja dengan tenaga kerja yang terdiri dari berbagai usia, gender, pengalaman kerja, dan nilai kerja yang berbeda. Hal ini berdampak pada pola komunikasi kerja, kerja tim, dan tingkat kerja sama antaranggota yang belum sepenuhnya maksimal. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih jauh guna memahami sejauh mana tingkat keberagaman tenaga kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Signifikansi Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa", dengan harapan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pola kerja yang tumbuh dari keberagaman

tenaga kerja, serta dapat dijadikan sebagai landasan bagi instansi dalam merumuskan langkah strategis guna mengoptimalkan kinerja para pegawai.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif menggambarkan kondisi saat ini berdasarkan fakta yang ada tanpa menyimpang dari kondisi sesungguhnya. Metode ini disebut kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, yang berlokasi di Jl. Masjid Raya, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu informasi berbentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui tanggapan atau pendapat mereka.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, sebanyak 80 pegawai. Jumlah sampel ditentukan menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi, yaitu 80 responden dari berbagai divisi/bagian dalam instansi, dilibatkan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, berupa angket yang terdiri atas pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner ini disebarluaskan langsung maupun melalui media sosial kepada responden. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengukur pengaruh keberagaman tenaga kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa.

Variabel independen adalah keberagaman tenaga kerja (X), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Indikator untuk variabel keberagaman tenaga kerja meliputi penghargaan terhadap perbedaan usia, gender, pengalaman kerja, pendapatan, pendidikan, dan agama. Indikator kinerja pegawai mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert. Setiap jawaban memiliki bobot nilai, dari "Sangat Setuju" (5) hingga "Sangat Tidak Setuju" (1). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial.

Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran tentang subjek penelitian melalui tabel distribusi frekuensi, histogram, mean, dan deviasi skor.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif kuantitatif bertujuan menyederhanakan data mentah menjadi informasi yang mudah dipahami. Hasil analisis diuraikan secara sistematis sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Analisis Deskriptif Variabel Keberagaman Tenaga Kerja (X)**

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	X.1.1	-	-	1	12	67	80	4,83
2	X.1.2	-	-	-	15	65	80	4,81

Sumber : Data diolah

Responden paling banyak memberikan tanggapan "sangat setuju" pada indikator **X.1.1 (kemampuan menghargai perbedaan usia)** dengan nilai rata-rata 4,83. Hal ini mengindikasikan bahwa keberagaman tenaga kerja berkontribusi pada kinerja pegawai.

**Tabel 2**  
**Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Total	Mean
1	Y.1.1	-	-	-	17	63	80	4,79
2	Y.1.2	-	-	1	27	52	80	4,64

Sumber : Data diolah

Nilai tertinggi terdapat pada indikator **Y.1.1 (kualitas kerja)** dengan nilai rata-rata 4,79. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas signifikan dalam mendukung keberhasilan kinerja pegawai.

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi**

Model	Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t Hitung	Sig.
		a			
		(Konstanta)			
1	Keberagaman Tenaga Kerja (X)	0,932	0,039	24,108	0,000*

Sumber : Data diolah

Nilai koefisien regresi sebesar **0,932** berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam tingkat keberagaman tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,932 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

**Tabel 4**  
**Model Summary (Koefisien Determinasi)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,938	0,880	0,878	0,321

Sumber : Data diolah

Nilai **R Square = 0,880** atau **88,0%** menjelaskan bahwa sebesar 88,0% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keberagaman tenaga kerja. Sisanya, sebesar 12,0%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 5. Uji t (Keberartian Koefisien)**

Variabel	t Hitung	t Tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Sig.	Kesimpulan
Keberagaman Tenaga Kerja	24,108	1,99085	0,000**	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah

Nilai t Hitung (24,108) > t Tabel (1,99085) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya, **keberagaman tenaga kerja berpengaruh signifikan dan positif** terhadap kinerja pegawai.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, dengan nilai koefisien sebesar **0,932** dan nilai signifikansi sebesar **0,000**. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas dan penerapan keberagaman tenaga kerja (dalam aspek usia, gender, pengalaman kerja, pendapatan, maupun agama) dapat memberikan kontribusi signifikan bagi peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini dapat dijelaskan dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, di mana keberagaman tenaga kerja dapat membawa berbagai nilai positif bagi organisasi. Keberagaman tenaga kerja memungkinkan terciptanya berbagai pola pikir, pengalaman, dan keterampilan yang dapat saling melengkapi dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Hal ini sejalan dengan pendapat Saxena (2014) yang menyebutkan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat memperkaya nilai dan budaya kerja, yang berdampak positif bagi efektivitas kerja dan kemampuan adaptasi pegawai.

Selain itu, hasil ini juga selaras dengan penelitian Kusumaningrum dan Maria (2022) yang menemukan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kerja sama tim yang lebih solid dan komunikasi antaranggota yang lebih terbuka. Dengan keberagaman tenaga kerja yang tinggi, berbagai sudut pandang dapat digunakan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang kompleks, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga mendukung hasil dari Yulianingsih dan Richie (2022), yang menyebutkan bahwa keberagaman tenaga kerja dapat memengaruhi tingkat inovasi dan kerja kolektif karyawan, khususnya dalam konteks pelayanan publik. Dalam lingkungan kerja yang heterogen, kerja sama dan komunikasi dapat tumbuh lebih adaptif dan inklusif, memungkinkan karyawan bekerja dengan semangat dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Pada konteks Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa, keberagaman tenaga kerja juga dapat dikaitkan dengan kebutuhan untuk menjadikan instansi daerah sebagai contoh penerapan nilai-nilai inklusivitas dan kerja bersama bagi perangkat daerah lainnya. Dengan tenaga kerja dari berbagai latar belakang, usia, dan pengalaman kerja, pola kerja yang terbentuk dapat membawa nilai positif bagi implementasi pelayanan publik yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Hasil dari penelitian ini ialah bahwa pihak manajemen Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu terus memelihara dan mengelola keberagaman tenaga kerja dengan baik. Berbagai langkah dapat dilakukan, mulai dari pelatihan kerja antar-generasi, penghargaan atas nilai dan pengalaman kerja yang berbeda, hingga penciptaan pola komunikasi kerja yang inklusif. Dengan langkah-langkah ini, dapat diharapkan kinerja pegawai tidak hanya dapat terjaga tetapi juga dapat terus tumbuh dan berkembang sesuai dengan kebutuhan pelayanan dan ekspektasi masyarakat.

Temuan penelitian ini juga dapat dijelaskan dari sudut pandang Teori Keberagaman Organisasi (Workforce Diversity) dan Social Identity Theory. Menurut Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1985), individu cenderung mengkategorikan dirinya dan orang lain berdasarkan atribut yang dapat diamati (seperti usia, gender, dan pengalaman kerja), yang dapat memengaruhi pola komunikasi dan kerja sama dalam sebuah tim kerja. Namun, bila dikelola dengan baik, keberagaman dapat membawa efek positif dengan mendorong munculnya pola pikir yang lebih kaya dan kerja sama yang lebih adaptif.

Hal ini juga selaras dengan Saxena (2014) yang menjelaskan bahwa tenaga kerja dengan latar belakang berbeda dapat menciptakan nilai kerja yang lebih inklusif dan adaptif. Dengan memanfaatkan nilai-nilai ini, sebuah instansi dapat mengurangi hambatan komunikasi antaranggota, mendorong pemecahan masalah yang lebih kreatif, dan mengoptimalkan kinerja kolektif.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Penelitian ini membuktikan bahwa keberagaman tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Indikator keberagaman seperti perbedaan usia, gender, pengalaman kerja, pendapatan, pendidikan, dan agama mampu memperkaya perspektif, memperkuat kerja sama tim, serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel keberagaman tenaga kerja berkontribusi sebesar 88% terhadap variasi kinerja pegawai. Dengan demikian, keberagaman tenaga kerja dapat dipandang sebagai salah satu aset strategis yang perlu dikelola untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik..

### **B. Saran**

1. Bagi Instansi: Pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa perlu mempertahankan dan mengoptimalkan keberagaman tenaga kerja melalui pelatihan lintas generasi, program pengembangan kompetensi berbasis inklusivitas, serta penguatan komunikasi internal yang adaptif.
2. Bagi Praktik Manajemen: Manajer sumber daya manusia disarankan menjadikan keberagaman sebagai strategi organisasi dengan menciptakan budaya kerja kolaboratif, penghargaan terhadap perbedaan, dan sistem evaluasi kinerja yang adil.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi sebagai faktor moderasi atau mediasi dalam hubungan antara keberagaman tenaga kerja dan kinerja pegawai, sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Rozi, S. E., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik*. Bintang Visitama.
- Agussalim, M., Delvianti, & Rahayu, S. I. J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Diversity, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti*.
- Akbar, P. S., & Usman. (2008). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen. *Journal of Business and Management*, 2(2), 118–129.
- Hayes, D. K., & Niemeier, J. D. (2009). *Human Resources Management in the Hospitality Industry*. John Wiley & Sons.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasmawati. (2019). Pengaruh Penerapan Diversity Management Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar). *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar*.
- Kusumaningrum, D. B. M. (2022). Pengaruh Dimensi Keragaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta). *Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta.
- Moehersono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ramadhani, R., & Firmansyah, Y. (2023). Pengaruh Keberagaman Demografis Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Politeknik Negeri Bandung*.
- Saxena, A. (2014). Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity. *Journal of Elsevier*, 76–85.
- Shofi, H., Sumarni, & Sry, R. (2020). Pengaruh Pengelolaan Keberagaman SDM Terhadap Kinerja Karyawan Grand Hotel Jambi. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Silaen, N. R. S., Reni, C., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (Edisi 1, Cetakan Pertama). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silsiani, H. M., & Anang, K. (2018). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Lingkungan Kerja. *Universitas Kristen Petra Surabaya, Universitas Negeri Surabaya*.
- Sukarno, R. A. D., Latuconsina, N. A., & Prasetio, T. (2023). Pengaruh Workforce Diversity Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Industri Otomotif (Studi pada PT XYZ). *Universitas Pembangunan Jaya*.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama, Cetakan Kedua). Jakarta: Kencana Prenada Group.

- Suhendri. (2020). Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Parkland World Indonesia Plant 2). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prima Graha*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods* (Cetakan Keempat). Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2018). *MSDM*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yulianingsih, & Riche. (2022). Analisis Pengaruh Keberagaman Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Cepat Saji di Kota Batam. *Universitas Internasional Batam*.
- Zahro, Q. (2023). Pengaruh Manajemen Keragaman Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat di Jawa Timur. *Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*.