

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN *GENDER* PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG DI KOTAMOBAGUANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE DIFFERENCES BASED ON *GENDER* IN PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING DEPARTMENTS IN KOTAMOBAGU

Oleh:

Daniel Joshua Imanuel Saroinsong¹Lucky O. H. Dotulong²Rotinsulu Jopie Jorie³^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹imanuelsaroinsong97@gmail.com²luckydotulong@unsrat.ac.id³jopierotinsulu@unsrat.ac.id

Abstrak: Instansi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelolah sumber daya manusia. Dalam pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri tentu harus mendapatkan perhatian yang lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya perbedaan kinerja pegawai berdasarkan *Gender* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji beda (*independent sample T-test*). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu dengan memilih semua pegawai, Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 pegawai. Hasil uji beda (*independent sample T-test*) menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai yang signifikan berdasarkan *Gender* pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu.

Kata Kunci : Kinerja pegawai, *Gender*

Abstract: Government agencies are required to be able to optimize human resources and how to manage human resources. In the maintenance and management of human resources itself, of course, more attention must be paid. This study aims to determine whether or not there are differences in employee performance based *gender* at the Department of Public Works and Spatial Planning in Kotamobagu. The data used in this study are primary and secondary data. This study uses a questionnaire with the analytical method used in this study is a different test (*independent sample T-test*). This study uses the saturated sample method, namely by selecting all employees, the number of samples used is 40 employees. The results of the different test (*independent sample T-test*) showed that there were no significant differences in employee performance based *gender* at the Department of Public Works and Spatial Planning in Kotamobagu.

Keywords : Employee performance, *gender*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Pegawai merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah instansi. tanpa mesin canggih perusahaan atau organisasi pemerintah dapat terus beroperasi secara manual, akan tapi tanpa pegawai instansi tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Sumber daya manusia terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita disebut dengan istilah *sex* yang secara biologis memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan. 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.

Peran gender melalui berbagai sistem biasanya sama, hal ini menjadikan peran dari pegawai pria dan wanita menurut kondisinya memiliki kesamaan. Tidak jarang melihat pekerjaan pria yang dikerjakan oleh wanita, begitu pula sebaliknya.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai yang signifikan berdasarkan gender pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kotamobagu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2018:6) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja

Fahmi (2017:188) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Afandi (2018:83) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pegawai

Menurut Widjaja, A (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakantenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor,perusahaan)dengan mendapatkan gaji (upah).

Gender

Kata "*gender*" dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggungjawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya (Puspitawati, 2013).

Penelitian Terdahulu

Valencia Kamasi (2019). Menunjukkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbandingan kinerja karyawan yang signifikan berdasarkan kesetaraan gender pada karyawan bagian marketing

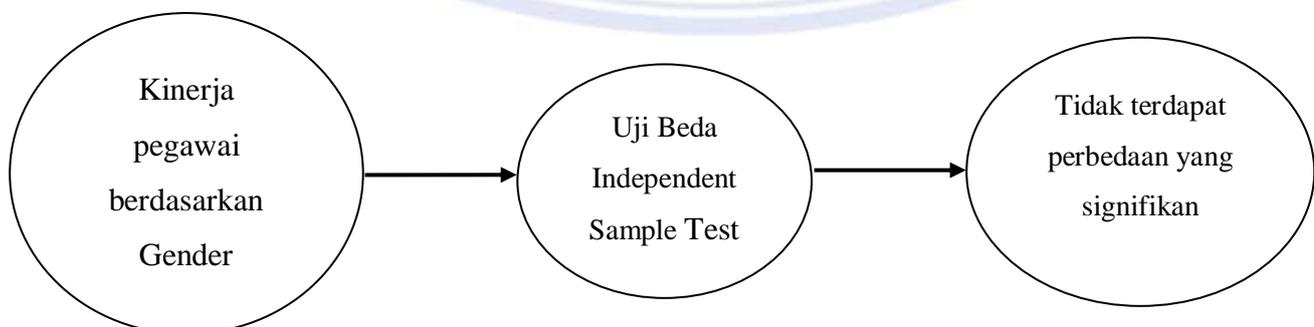
PT. Astra Internasional, Tbk.-Daihatsu Sentra Manado. Pendekatan penelitian ini adalah metode kuantitatif atau penelitian perbandingan. Populasi sebanyak 51 karyawan yang terdiri dari 36 pria dan 15 wanita sedangkan jumlah sampel yang di ambil sebanyak 30 orang yang terbagi atas 15 karyawan pria dan 15 karyawan wanita pada PT. Astra Internasional, Tbk.-Daihatsu Sentra Manado. Teknik yang di pakai untuk mengambil jumlah sampel yaitu teknik sensus, dengan mengambil seluruh jumlah populasi karyawan wanita dan sebagian populasi karyawan pria di perusahaan tersebut dimana sampel yang ada merupakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji beda. Berdasarkan hasil uji beda menunjukkan nilai signifikan (sig.) $0.329 < 0.05$ menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara karyawan wanita dan pria berdasarkan kesetaraan gender.

Erly Erilya Lasut (2017). Menunjukkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja pada Dinas Pendidikan Sitaro. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang bersifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi sebanyak 33 orang sedangkan jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yaitu pegawai tetap yang berjumlah 33 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan uji beda. Hasil penelitian ini berdasarkan hasil uji beda menunjukkan nilai signifikansi dari variabel gender $0.738 > 0.05$ oleh karna itu kinerja pegawai berdasarkan Gender tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Berdasarkan hasil uji beda menunjukkan nilai signifikansi dari variabel umur $0.156 > 0.05$ oleh karna itu kinerja pegawai berdasarkan umur tidak memiliki perbedaan yang signifikan dan berdasarkan hasil uji beda menunjukkan nilai signifikansi dari variabel masa kerja $0.231 > 0.05$ oleh karna itu kinerja pegawai berdasarkan masa kerna tidak memiliki perbedaan yang signifikan.

Bayu Purnama Putra (2015). Menunjukkan bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak secara signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan Tetap. Populasi dari penelitian ini Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo. Sampel sebanyak 87 karyawan dari PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk. Teknik sampel menggunakan rumus slovin dan untuk perbandingannya menggunakan rumus proporsional. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, analisis inferensial, dan uji beda. Hasil menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator cooperation menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator *quality of work*. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel personal quality sedangkan nilai terendah pada indikator initiative.

Androh G. Onibala (2017). dalam studinya yang berjudul Analisis Perbandingan Prestasi Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perbandingan prestasi kinerja karyawan tetap dan tidak tetap sangat di pengaruhi oleh status karyawan pada suatu perusahaan, pada dasarnya karyawan tetap memiliki hak dan fasilitas yang lebih di bandingkan dengan karyawan tidak tetap, sehingga kemungkinan adanya perbedaan prestasi kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada suatu perusahaan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: kerangka penelitian, 2021

Hipotesis

H₁: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pria dan wanita berdasarkan *gender*.

H₂: Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pria dan wanita berdasarkan *gender*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang di teliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu (Sugiyono, 2017).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu. Alamat Jl. Arief Rahman Hakim No.22, Biga, Kotamobagu Utara, Kota Kotamobagu. Waktu penelitian 28 oktober 2021.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) mengatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pria dan wanita pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Kotamobagu yang berjumlah 40 orang yaitu Pegawai Pria 22 orang dan Pegawai Wanita 18 orang. Peneliti mengambil sampel 40 pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu. Peneliti menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2017:124) sampling jenuh adalah Teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Komposisi Responden berdasarkan Gender, Tingkat Pendidikan

No	Karakteristik	Golongan	Jumlah
1.	Gender	Pria	22
		Wanita	18
		Jumlah	40
2.	Tingkat Pendidikan	Sarjana	30
		D-III	2
		D-II	1
		SMA	7
		Jumlah	40

Sumber : hasil pengolahan data 2021

Tabel 1. menunjukkan dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu dengan jenis kelamin pria sebanyak 22 orang dan jenis kelamin wanita sebanyak 18 orang. Kemudian tingkat pendidikan pegawai sarjana sebanyak 30 orang, D-III sebanyak 2 orang, D-II sebanyak 1 orang dan SMA sebanyak 7 orang.

Uji Validitas**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
P1	0,626	0,304	Valid
P2	0,656	0,304	Valid
P3	0,738	0,304	Valid
P4	0,714	0,304	Valid
P5	0,554	0,304	Valid
P6	0,395	0,304	Valid
P7	0,540	0,304	Valid
P8	0,555	0,304	Valid
P9	0,635	0,304	Valid
P10	0,408	0,304	Valid
P11	0,623	0,304	Valid
P12	0,585	0,304	Valid
P13	0,603	0,304	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid digunakan untuk mengukur variabel kinerja

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Gender

Pernyataan n	r Hitung	r Tabel	Keterangan n
P1	0,541	0,304	Valid
P2	0,493	0,304	Valid
P3	0,698	0,304	Valid
P4	0,696	0,304	Valid
P5	0,527	0,304	Valid
P6	0,343	0,304	Valid
P7	0,704	0,304	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, table 3. menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid digunakan untuk mengukur variabel kesetaraan gender.

Uji Reliabilitas**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Cronbach's Alpha	Keterangan
0,892	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4. tersebut menunjukan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap pernyataan > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.088	40	.200*	.968	40	.322

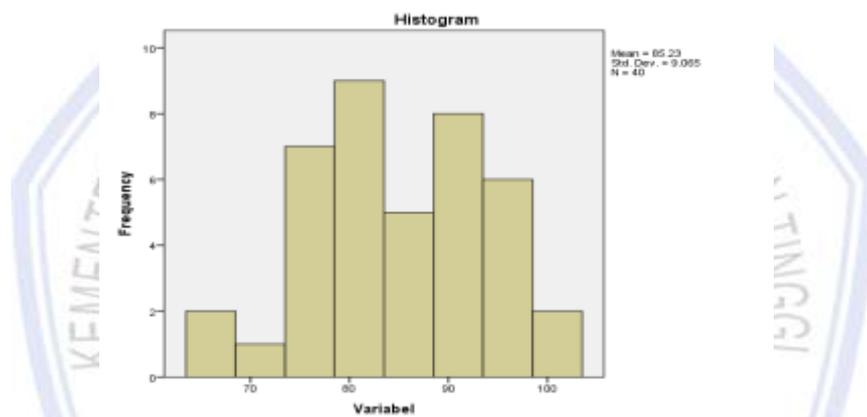
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Hasil Olahan, 2021

Uji normalitas menggunakan kolmogotov-smirnov mendapatkan hasil signifikansi sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05. Sesuai dengan kriteria pengujian dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Grafik Histogram

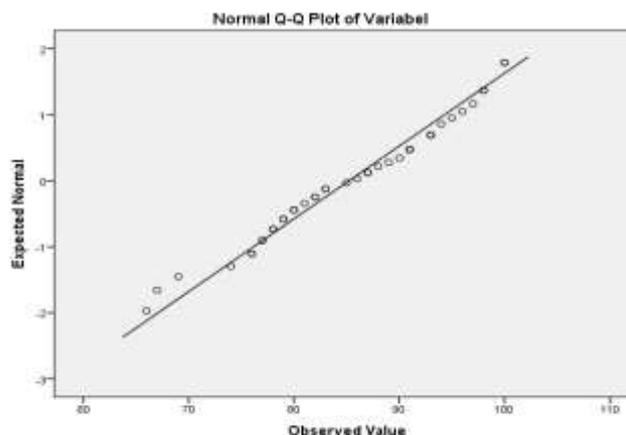


Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tampilan hasil output chart di atas, dimana grafik hasil histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Uji normalitas berdasarkan histogramnya bisa dikatakan normal apabila grafik yang membentuk uji seperti gunung.

Grafik Q-Q Plot



Gambar 3. Grafik Q-Q Plot

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil diatas, bahwa hasil dari grafik mengikuti garis diagonal maka hasilnya adalah memenuhi asumsi normalitas, bisa dikatakan normal apabila yang titik titik mengikuti garis diagonal maka hasilnya dikatakan normal.

Pengujian Group Statistic dan Uji Independent Sample T-test

Tabel 6. Group Statistic

Gender	N	Mean	Standar Deviasi
Pria	22	85.18	2.099
Wanita	18	85.28	1.955

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 6. Menunjukkan bahwa mean kinerja pegawai pria sebesar 85.18, dan mean dari kinerja pegawai wanita sebesar 85.28.

Uji Beda (*Independent Sample T-test*)

Hasil Uji Beda (*Independent Sample T-Test*)

Tabel 7. *Independent Samples t-Test*

Perbandingan	<i>t-test for Equality of Means</i>			Sig. (2-tailed)
	Mean Difference	Std. Error Difference	df	
Kinerja pegawai Pria dan Wanita	-0.096	2.919	38	0.974
	-0.096	2.868		

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa hasil dari *output* SPSS diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.974 > 0.05, maka sesuai dengan hasil Uji *independent sample t-test*, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai pria dan pegawai wanita Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kotamobagu.

Pembahasan

Perbedaan Kinerja Berdasarkan Gender

Hasil analisis melalui uji *independent samples t-test* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai pria dan pegawai wanita Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Di Kotamobagu. Berdasarkan hasil uji beda *independent sample t-test*, nilai signifikan Sig. (2-tailed) 0,974 > 0,05 yang artinya H_1 diterima. Hasil penelitian yang dilakukan penulis dengan judul Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kotamobagu menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender yang signifikan antara pegawai pria dan pegawai wanita. Perbedaan yang muncul tidak secara signifikan, namun tetap ada perbedaan kinerja antara keduanya. Untuk hal kualitas, ketepatan waktu dan kerja sama dalam menjalankan pekerjaan, pegawai pria lebih unggul daripada pegawai wanita. Namun dari sisi efektifitas dan kemandirian, karyawan wanita lebih unggul dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erly Erilya Lasut (Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro) - 2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan yang signifikan berdasarkan gender. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safaranita Nur Effendi (Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser - 2018), dimana hasil penelitian yang dilakukan Safaranita menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja berdasarkan kesetaraan gender. Melihat dari hasil penelitian ini, karena tidak adanya perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai pria dan wanita dimana kedua-duanya memiliki kinerja yang baik yang dapat dilihat dari nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai minimum yang ada, maka bisa menjadi pertimbangan pada pihak instansi untuk membuka peluang lebih besar bagi para pencari kerja wanita yang ingin

PENUTUP

Kesimpulan

Yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan *gender* yang signifikan antara pegawai pria dan wanita pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kotamobagu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai pria dan wanita yang sudah ada.
2. Membuka kesempatan yang lebih luas lagi bagi pegawai perempuan dalam menunjukkan hasil kerja mereka agar bisa dapat menghasilkan kinerja yang setara dengan pegawai laki-laki.
3. Para peneliti lain yang ada di bidang studi manajemen sumber daya manusia hendaknya memperhatikan hasil penelitian ini dengan melakukan replikasi penelitian seperti ini pada objek lainnya ataupun melakukan penelitian yang sama di objek yang sama dengan perubahan variable yang dapat berpengaruh terhadap pengembangan kinerja pegawai atau karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. *Zanafa, Pekanbaru.*
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: *Gava Media*, 15.
- Fahmi. (2017). *Analisis Kinerja Manajemen*. Edisi Ke-1. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Kamasi, V. (2019). Analisis Perbandingan Kinerja Berdasarkan Kesetaraan *Gender*. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.8. No.2 ,2019.* Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23563>
- Lasut, E. E. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017,* .Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155>
- Onibala, A. G. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA Vol.5No.2 Juni 2017, 5.* Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19120>
- Putra, B. P. (2015). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (STUDI PADA KARYAWAN PT. YANAPRIMA HASTAPERSADA, TBK CABANG SIDOARJO). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 1 September 2015.* Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1042>
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori Dan Analisis Gender. Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Robbins, (2006). Perilaku Organisasi.
- Sugiyono. (2017) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali.