

**ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP
DI SINTESA PENINSULA HOTEL MANADO**

*ANALYSIS COMPARATIVE PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, WORK MOTIVATION,
EMPLOYEE COMMITMENT OF PERMANENT EMPLOYEES AND TEMPORARY EMPLOYEES IN
SINTESA PENINSULA HOTEL*

Oleh:

Johanes Immanuel Montolalu¹
Victor P. K. Lengkong²
Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹johanesmontolalu@gmail.com

²vpk.lengkong@gmail.com

³rita.taroreh@yahoo.com

Abstrak: Ada beberapa jenis karyawan dalam suatu perusahaan, seperti Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap dan masing-masing karyawan tentunya memiliki perbedaan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak perbedaan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi yang signifikan antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Penelitian ini menggunakan metode komparasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi. Pengukuran variable menggunakan skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Sintesa Peninsula Hotel Manado. Teknik pengambilan sample menggunakan rumus Slovin dan rumus teknik purposive sampling. Metode analisis data menggunakan teknik statistic seperti uji validitas dan uji reliabilitas untuk pengujian instrumen, dan uji t-test (independent sample t-test) untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat adanya perbedaan signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Kata kunci: Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap.

Abstract: There are several types of employees in a company, such as contract employees and permanent employees and each employee must have differences in work. This study aims to determine whether or not there are differences in performance, job satisfaction, work motivation, and organizational commitment between permanent employees and temporary employees at Sintesa Peninsula Hotel Manado. This research uses a comparative method. Data collection techniques used were questionnaires and observations. Variable measurement using a Likert scale. The sample in this study were 60 employees of Sintesa Peninsula Hotel Manado. The sampling technique used the slovin formula and purposive sampling. Data analysis methods use statistical techniques such as validity and reliability tests for instrument testing, and t-test (independent sample t-test) for hypothesis verification. The results showed that there were significant differences in the performance, job satisfaction, work motivation and organizational of permanent employees and temporary employees at the Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Commitment, Temporary Employees, Permanent Employees.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Di Indonesia, pada khususnya, terdapat dua jenis karyawan yaitu Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Karyawan Tetap didefinisikan sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan Karyawan Tidak Tetap adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau bekerja berdasarkan kontrak kerja yang diberikan (dalam waktu tertentu).

Karyawan Tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi umumnya telah dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas yang menunjang kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Sistem kerja Karyawan Tidak Tetap dalam suatu perusahaan pada umumnya menerapkan dalam rangka tahap seleksi karyawan demi mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah melewati masa sistem kerja kontrak, maka perusahaan dapat memutuskan karyawan mana yang berpotensi tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk kemudian diangkat menjadi Karyawan Tetap atau kemudian memutuskan kontrak dengan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Walaupun demikian, terdapat juga beberapa perusahaan yang dengan sengaja menggunakan sistem kerja kontrak secara terus-menerus dalam proses pelaksanaan perusahaan meskipun cara ini bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku, yaitu UU No. 13 / 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 / 1993 dan Permenaker Nomor 100 / 2004 yang menegaskan bahwa perusahaan tidak bisa melakukan perpanjangan kontrak secara terus-menerus terhadap pekerjaan yang rutin.

Sintesa Peninsula Hotel merupakan salah satu hotel bintang lima yang terletak di kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Sintesa Peninsula Hotel Manado menyediakan 150 kamar dan menawarkan berbagai fasilitas seperti kolam renang untuk dewasa dan anak-anak, gym, layanan kamar, fasilitas rapat, bar, pub, coffe shop, laundry, restoran, salon, tempat penitipan bayi layaknya hotel berbintang lima. Untuk itu Sintesa Peninsula Hotel Manado harus bisa berinovasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap tamu hotel.

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui:

1. Perbedaan Kinerja yang signifikan pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
2. Perbedaan Kepuasan Kerja yang signifikan pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
3. Perbedaan Motivasi Kerja yang signifikan pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.
4. Perbedaan Komitmen Organisasi yang signifikan pada Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Kinerja**

Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi (Colquitt lepine dan Wesson, 2011:35)

Kepuasan Kerja. Sutrisno (2014: 75) mengemukakan Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184).

Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004: 15).

Penelitian Terdahulu

Devi, Noer dan Rahmawati (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki nilai pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai outsourcing.

Betteng, Kawet, Nelwan (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado.

Arif (2012). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. Hasil analisis data memperlihatkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,5 sehingga dapat dikatakan terdapat perbedaan Motivasi Kerja antar karyawan kontrak dan Karyawan Tetap.
Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis (Ha): Ada perbedaan signifikan terhadap Kepuasan Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Hipotesis (Ho): Tidak ada perbedaan signifikan terhadap Kepuasan Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Hipotesis (Ha): Ada perbedaan signifikan terhadap Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Hipotesis (Ho): Tidak ada perbedaan signifikan terhadap Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Hipotesis (Ha): Ada perbedaan signifikan terhadap Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Hipotesis (Ho): Tidak ada perbedaan signifikan terhadap Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat komparatif (perbandingan) yaitu bersifat menguraikan sifat-sifat dan keadaan sebenarnya dari dua atau lebih objek atau sampel penelitian, yang kemudian dibandingkan guna mencari perbedaan antara kedua atau lebih objek atau sampel yang diteliti (Sugiyono, 2012:11).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Sintesa Pinensula Hotel dengan jumlah 150 karyawan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden dan teknik pengambilan sample menggunakan rumus Slovin dan rumus teknik purposive sampling.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner. Skala yang digunakan dalam kuisioner yaitu skala likert.

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya $\leq 0,05$.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah intrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan reliable.

Teknik Analisis

Uji t-test (independent sample t-test) digunakan sebagai uji komparatif atau perbedaan apabila skala data kedua variabel adalah kuantitatif. Independent sample t-test adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang tidak saling berpasangan atau tidak saling berkaitan.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima.
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Sig	Status	Cronbach's	Status
Kinerja	Kinerja.1	0,018	Valid	0,609	Reliabel
	Kinerja.2	0,011	Valid		
	Kinerja.3	0,000	Valid		
	Kinerja.4	0,000	Valid		
	Kinerja.5	0,001	Valid		
	Kinerja.6	0,009	Valid		
	Kinerja.7	0,005	Valid		
	Kinerja.8	0,002	Valid		
Kepuasan Kerja	KK.1	0,000	Valid	0,672	Reliabel
	KK.2	0,026	Valid		
	KK.3	0,000	Valid		
	KK.4	0,000	Valid		
	KK.5	0,007	Valid		
	KK.6	0,000	Valid		
	KK.7	0,000	Valid		
	KK.8	0,000	Valid		
	KK.9	0,000	Valid		
	KK.10	0,012	Valid		
	KK.11	0,007	Valid		
Motivasi Kerja	MK.1	0,002	Valid	0,696	Reliabel
	MK.2	0,020	Valid		
	MK.3	0,000	Valid		
	MK.4	0,004	Valid		
	MK.5	0,008	Valid		
	MK.6	0,015	Valid		
	MK.7	0,000	Valid		
	MK.8	0,000	Valid		
	MK.9	0,000	Valid		
	MK.10	0,000	Valid		
	MK.11	0,002	Valid		
Komitmen Organisasi	KO.1	0,000	Valid	0,691	Reliabel
	KO.2	0,002	Valid		
	KO.3	0,000	Valid		
	KO.4	0,016	Valid		
	KO.5	0,002	Valid		
	KO.6	0,000	Valid		
	KO.7	0,000	Valid		
	KO.8	0,000	Valid		
	KO.9	0,001	Valid		
	KO.10	0,034	Valid		

Sumber: Output SPSS 23 2020

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai Alpha Cronbach's untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Tabel 2 Uji Independent Sample t-test Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Variabel		Levene's Test		t-test	
		F	Sig.	T	Sig.
Kinerja	<i>Equal variances assumed</i>	0,030	0,862	-3,415	0,001
	<i>Equal variances not assumed</i>			-3,415	0,001

Sumber: Output SPSS 23 2020

Berdasarkan hasil dari t-test pada tabel 2 t-hitung variabel Kinerja adalah -3,415 dengan angka (Sig.) 0,001. Berdasarkan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima yang menyatakan ada perbedaan signifikan terhadap Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap dan H_0 ditolak.

Tabel 3 Uji Independent Sample t-test Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Variabel		Levene's Test		t-test	
		F	Sig.	T	Sig.
Kepuasan Kerja	<i>Equal variances assumed</i>	0,743	0,392	-5,470	0,000
	<i>Equal variances not assumed</i>			-5,470	0,000

Sumber: Output SPSS 23 2020

Berdasarkan hasil dari t-test pada tabel 3 t-hitung variabel Kepuasan Kerja adalah -5,470 dengan angka (Sig.) 0,000. Berdasarkan hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima yang menyatakan ada perbedaan signifikan terhadap Kepuasan Kerja antara karyawan tetap dan Karyawan Tidak Tetap, dan H_0 ditolak.

Tabel 4 Uji Independent Sample t-test Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Variabel		Levene's Test		t-test	
		F	Sig.	T	Sig.
Motivasi Kerja	<i>Equal variances assumed</i>	1,191	0,280	-11,110	0,000
	<i>Equal variances not assumed</i>			-11,110	0,000

Sumber: Output SPSS 23 2020

Berdasarkan hasil dari t-test pada tabel 4, t-hitung variabel Motivasi Kerja adalah -11,110 dengan angka (Sig.) 0,000. Berdasarkan hasil $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima yang menyatakan ada perbedaan signifikan terhadap Motivasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap, dan H_0 ditolak.

Tabel 5 Uji Independent Sample t-test Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Variabel		Levene's Test		t-test	
		F	Sig.	T	Sig.
Komitmen Organisasi	<i>Equal variances assumed</i>	0,000	0,995	-7,868	0,000
	<i>Equal variances not assumed</i>			-7,868	0,000

Sumber: Output SPSS 23 2020

Berdasarkan hasil dari t-test pada tabel 4.5, t-hitung variabel Komitmen Organisasi adalah -7,868 dengan angka (Sig.) 0,000. Berdasarkan hasil $0,000 < 0,05$, maka H4 diterima yang menyatakan ada perbedaan signifikan terhadap Komitmen Organisasi antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap, dan Ho ditolak.

Pembahasan

Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Kinerja Karyawan Tidak Tetap secara keseluruhan memiliki penilaian yang rendah di bandingkan Kinerja Karyawan Tetap, hal ini menunjukkan Karyawan Tidak Tetap cenderung merasa tidak aman dengan pekerjaannya di karenakan masa kontrak yang dijalani dan masa depan karir yang belum pasti. Kurangnya pelatihan, pengawasan serta umpan balik yang mungkin diberikan perusahaan juga mempengaruhi Kinerja karyawan, dikarenakan karyawan merasakan tidak dapat berkembang dengan perusahaan yang mereka tempati.

Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap diberikan beban kerja yang sama oleh perusahaan tetapi diberi reward yang berbeda, seperti gaji, tunjangan, promosi, pengawasan, rekan kerja dan sebagainya. Perbedaan-perbedaan ini menjadi suatu permasalahan bagi Karyawan Tidak Tetap dimana mereka merasa bahwa apa yang diharapkan dari perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi, sehingga tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap menjadi lebih rendah dibandingkan Karyawan Tetap. Kepuasan Kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan, situasi dan kondisi pekerjaan dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Karyawan Tidak Tetap cenderung merasa tidak dapat memanfaatkan kemampuan dan keterampilan, karyawan tidak merasa bahwa dirinya penting bagi perusahaan, karyawan merasa tidak dapat atau tidak pantas untuk memberikan arahan kepada karyawan lain, hal-hal tersebut membuat Karyawan Tidak Tetap tidak mendapatkan Motivasi Kerjanya. Adapun factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi karyawan seperti lingkungan pekerjaan, fasilitas, dan hubungan kerja antara sesama karyawan ditempat kerja.

Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap

Berdasarkan hasil penelitian melalui uji independent sample t-test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Komitmen Organisasi Karyawan Tidak Tetap secara keseluruhan memiliki penilaian yang rendah di bandingkan Komitmen Organisasi Karyawan Tetap, hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya keterkaitan secara emosional Karyawan Tidak Tetap dengan perusahaan, kurangnya keterlibatan karyawan dengan perusahaan, persepsi karyawan yang tidak sesuai dengan perusahaan dan pekerjaannya sendiri, kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Terdapat perbedaan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.
2. Terdapat perbedaan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.
3. Terdapat perbedaan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

4. Terdapat perbedaan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada Sintesa Peninsula Hotel Manado.

Saran

Saran penelitian adalah:

1. Diharapkan pihak perusahaan memperhatikan Kinerja karyawan kontrak saat bekerja dan memberikan pelatihan agar pengetahuan dunia kerja lebih meningkat dan pihak perusahaan harus menunjukkan keseriusannya dalam melakukan penilaian Kinerja agar dari pihak karyawan kontrak terus bekerja dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi Karyawan Tetap sebaliknya dengan Karyawan Tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatannya.
2. Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan Kepuasan Kerja karyawan. Perusahaan perlu untuk lebih memberikan Motivasi, promosi, gaji, tunjangan yang sesuai, kompensasi yg sesuai dengan Kinerja dan strategi lainnya agar Kepuasan Kerja karyawan kontrak meningkat.
3. Diharapkan perusahaan untuk lebih mencermati dan memahami pentingnya Motivasi Kerja, dengan lebih melihat kebutuhan-kebutuhan Karyawan Tetap dan karyawan kontrak sehingga perusahaan memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan para karyawannya dan diharapkan mampu memotivasi karyawan-karyawannya.
4. Diharapkan perusahaan membangun hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan dan pimpinan maupun antar sesama karyawan, serta mampu memberikan kesejahteraan pada karyawannya agar Karyawan Tetap betah dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.
5. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik serupa dapat menambah variabel penelitian selain Kinerja dan Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, F. (2012). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. *Psymphathic, Jurnal Ilmiah Psikologi*. Desember 2012, Vol. V, No.2: 566-581, <https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/psy/article/view/2153/1484>. Diakses, 28 November 2019
- Colquitt, J., LePine, J., dan Wesson, M. (2011) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Betteng, M., Kawet, L., dan Nelwan, O. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2 September 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677>. Diakses 28 November 2019
- Devi, N., Noer, B., dan Rahmawati, Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains Dan Seni Its*. Vol. 6, No. 2. 2017. http://ejournal.its.ac.id/index.php/sains_seni/article/download/26119/4644. Diakses 30 Juli 2019
- Griffin, R.W. (2004). *“Management, 7th edition”*. Massachusetts: Houghton Mifflin Company.
- Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Enam. Parananda Media Group, Jakarta