

ANALISIS PERBANDINGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP DI KANTOR SINODE GMIM*COMPARATIVE ANALYSIS OF PERMANENT EMPLOYEES AND NON-PERMANENT EMPLOYEES WORK ACHIEVEMENTS IN THE OFFICE OF THE SINODE GMIM***Oleh:**Androh G. Onibala¹Ivonne L. Saerang²Lucky O. H. Dotulong³¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹oniandroh@yahoo.com²ivonnesaerang@yahoo.com³deandotulong@gmail.com

Abstrak: Setiap karyawan memiliki pencapaian hasil kerja baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, hasil pencapaian tersebut merupakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di kantor Sinode GMIM. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif dengan menggunakan metode analisis uji T-test dengan jumlah sampel sebanyak 66 karyawan dengan rincian karyawan tetap sebanyak 33 karyawan dan karyawan tidak tetap 33 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM. Untuk karyawan Sinode GMIM jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Kata kunci: prestasi kerja.

Abstract: Every employee has the achievement for their work, neither permanent or non-permanent employees. The result of their achievements can improve the quality of the company. Work achievement is the result of an employee for what he or she does, through achieving company's goal. The research was conducted for the purpose of know whether there were any comparison work performance permanent workers and employees not fixed in the office of the Sinode GMIM. This research is a comparative research using the T-test analysis method with a total sample of 66 employees. There are 33 permanent employees, and also 33 non-permanent employees. This research shows a significant difference for the work achievement between permanent employees and non-permanent employees in the office of the Sinode GMIM. For employees of a Sinode GMIM never hesitate to show the ability and discipline in working.

Keywords: work performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. MSDM berperan mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan (karyawan) secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang berusia produktif, Sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau recruitment karyawan secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak).

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, mereka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan). Setiap karyawan memiliki pencapaian hasil kerja baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, hasil pencapaian tersebut merupakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah adalah Apakah terdapat perbandingan prestasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada kantor Sinode GMIM.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di kantor Sinode GMIM.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Karyawan

Hasibuan, (2002) mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Karyawan Tetap

Faisal (2009:133) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Jehani (2010:5) mengemukakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat- syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

Prestasi Kerja

Sutrisno (2011:149) mengemukakan Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peran pekerjaan itu. Dari pengertian tersebut prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Indikator Prestasi kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
2. Kuantitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, memahami peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan
5. Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Penelitian Terdahulu

Nurhayati dan Laksmiwati (2013) dengan judul *Perbedaan Tingkat Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap Dan Kontrak Di Bank Panin KCU Coklat Surabaya (Ditinjau Dari Jenis Kelamin)*. Hasil yang didapat adalah: (a) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (b) Ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya, (c) Ada interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi di PT. Bank Panin KCU Cokelat Surabaya.

Purnama, Hamid dan Ruhana (2015) dengan judul *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo)*. 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.

Masinambow, Adolfini dan Taroreh (2017) dengan judul *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado*. Hasil Penelitian menunjukan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber: Kajian Teori***Hipotesis**

Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Ho : Diduga tidak terdapat perbandingan prestasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Ha : Diduga terdapat perbandingan prestasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

METODE ANALISIS**Jenis Penelitian**

Penelitian ini, menggunakan metode Komparatif (perbandingan) yaitu untuk membandingkan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sugiyono (2014:54) mengemukakan penelitian komparatif adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Kantor Sinode GMIM dengan alamat Jalan Raya Tomohon Talete 2 Kota Tomohon. Waktu penelitian selama 2 bulan mulai dari bulan Oktober – November 2017.

Populasi Penelitian

Margono (2004:118) Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruanglingkup dan waktu yang telah di tentukan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 107 orang, laki-laki 49 orang, perempuan 58 orang dan karyawan tidak tetap yang berjumlah 33 orang, laki-laki 18 orang dan perempuan 15 orang.

Sampel Penelitian

Ridwan (2007: 57) Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. oleh karena itu dari jumlah karyawan tidak tetap yang bekerja pada kantor Sinode GMIM sebanyak 33 diambil seluruhnya sedangkan karyawan tetap di ambil sebanding dengan karyawan tidak tetap yang berjumlah 33 sehingga jumlah sampel berjumlah 66 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang di peroleh dari responden di Kantor Sinode GMIM. Data sekunder adalah data yang di peroleh dari bidang personalia Kantor Sinode GMIM.

Metode Analisis

Untuk sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak tetap Kantor Sinode GMIM, Setiap sampel penelitian ini adalah bebas satu sama lain (Independent). Sugiyono (2000:134-135) menyatakan untuk mengetahui atau menguji hipotesis 2 sampel Independent digunakan Uji T-test.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas yang valid adalah uji yang digunakan untuk mendapatkan data yang menunjukkan bahwa data tersebut Valid. Uji Validitas juga digunakan untuk mengukur banyak atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Priyanto, 2011:42).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan/ Indikator	Corected Item-total Correlation	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
Prestasi Karyawan Tetap	1	0.676	0.30	Valid
	2	0.675	0.30	Valid
	3	0.556	0.30	Valid
	4	0.511	0.30	Valid
	5	0.559	0.30	Valid
	6	0.408	0.30	Valid
	7	0.652	0.30	Valid
	8	0.392	0.30	Valid
	9	0.610	0.30	Valid
	10	0.651	0.30	Valid
	11	0.617	0.30	Valid
Prestasi Karyawan Tidak Tetap	1	0.672	0.30	Valid
	2	0.684	0.30	Valid
	3	0.334	0.30	Valid
	4	0.384	0.30	Valid
	5	0.510	0.30	Valid
	6	0.511	0.30	Valid
	7	0.372	0.30	Valid
	8	0.379	0.30	Valid
	9	0.454	0.30	Valid
	10	0.614	0.30	Valid
	11	0.630	0.30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Dari hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika *Corrected item-total correlation* > 0,30. (Sugiyono, 2013), dari tabel dapat dilihat bahwa semua item kuesioner adalah valid >0,30.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk sejauh mana hasil pengukuran dari penelitian apakah pengukurannya konsisten, jika dalam pengukurannya sudah dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dan menggunakan alat

ukur yang sama. Uji reliabilitas di hitung menggunakan *Cronbach Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variable. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Prestasi Karyawan Tetap	0.869	Reliabel
2.	Prestasi Karyawan Tidak Tetap	0.834	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Croanbach Alpha* > 0,60.

Uji T-test

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Uji Independent sample T test dengan bantuan SPSS. Hasil yang diperoleh yaitu :

Tabel 3. Hasil Uji Independent Sample T-test

Variabel	Karyawan	Mean	t – hitung	Sig	Keputusan
Prestasi	Tetap	44.9412	4.035	0.000	Ha diterima
	Tidak Tetap	40.2188	4.109	0.000	

Sumber: Data Olahan SPSS 20 tahun, 2017

Dilihat dari gambar Tabel dengan menggunakan Uji Independent Sample T test dapat diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 4.035 dengan sig 0.000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian melalui Uji Independent Sample test menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara Prestasi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Perbedaan Prestasi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap diukur dengan indikator-indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama. Indikator-indikator inilah yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam penelitian ini.

Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih di bandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, diperpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya. Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah di tentukan, biasanya karyawan jenis ini dipekerjakan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang cenderung lebih sedikit di bandingkan dengan karyawan tetap. Ciri karyawan yang bersatatus tidak tetap misalnya dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, hubungan perusahaan dengan karyawan kontrak tertulis dalam suatu perjanjian kontrak dengan jangka waktu tertentu, dan status karyawan hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu saja.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti hasil penelitian dari Yuli Nurhayati. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan tetap dengan karyawan kontrak, ada perbedaan tingkat motivasi berprestasi pada karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan dan juga ada interaksi antara tipe karyawan dengan jenis kelamin terhadap tingkat motivasi berprestasi. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Michael A Batteng. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga harial lepas (THL)

PENUTUP**Kesimpulan**

Hasil analisis data dalam bab IV dari penelitian yang berjudul Analisis Perbandingan antara Karyawan tetap dan Karyawan tidak tetap terhadap Prestasi kerja di Kantor Sinode GMIM.

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji Independent sample T test di temukan adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap terhadap prestasi kerja.
2. Perbandingan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sangat dipengaruhi oleh status karyawan pada suatu perusahaan. Pada dasarnya karyawan tetap memiliki hak dan fasilitas yang lebih dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, sehingga kemungkinan adanya perbedaan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada suatu perusahaan atau organisasi.
- 3.

Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan tetap Sinode GMIM, teruskan berprestasi dan baiknya lagi dapat membagi pengetahuan bagi karyawan tidak tetap, terhadap setiap pekerjaan yang diberikan.
2. Untuk karyawan tidak tetap Sinode GMIM jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja, walaupun hanya sebagai karyawan tidak tetap lakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena bisa menjadi kesempatan untuk mendapatkan status pekerja tetap di Kantor Sinode GMIM.

DAFTAR PUSTAKA

- Betteng, Kawet, dan Nelwan. 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, Hal.3028-3037. ISSN 2303-1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677/17203>. Tanggal diakses 13 November 2017
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Forum Sahabat, Jakarta.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Masinambow, Adolfina, dan Taroreh 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1093 1101. ISSN 2303-1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16069/15575>. Tanggal diakses 10 Juli 2017.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*. Djambatan, Jakarta.
- Nurhayati dan Laksmiwati 2013. Perbedaan Tingkat Motivasi Berprestasi Antara Karyawan Tetap Dan Kontrak Di Bank Panin KCU Coklat Surabaya (Ditinjau Dari Jenis Kelamin). *E-journal* Vol.2 No. 1
<http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/4568>. Tanggal 10 Juli 2017.
- Priyanto, Dwi. 2011. *Analisis Statistik Data*. Media com, Yogyakarta.
- Purnama, Hamid dan Ruhana 2015. Analisa Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 26 No. 1.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1042/1225> Tanggal diakses 10 Juli 2017.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Rineka Cipta, Bandung.
- Sugiyono. 2000. *Statistika Untuk Penelitian*. CV ALFABETA, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif dan R&D (a)*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Tulung, Joy Elly dan Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166.
<http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>

Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1.
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>

Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani.(2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018.
<http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>

