

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk CABANG KEDUNGORO SURABAYA

Ella Aprillia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
ellaaprillia3@gmail.com

ABSTRACT

The purposed of this study was to determine the differences in the performance of permanent employees and contract employees. In this research, the company that was used to research was PT. Bank Mandiri Persero Tbk and using quantitative research and data obtained directly from respondents as well as literature, documents and reports related to research and sample problems used in this study is simple saturated with the number of samples of 21 permanent employees and 21 contract employees (outsourcing) and a total of 41 samples using saturated sample methods and analysis techniques used in this study are data analysis techniques used are normality tests and independent sample t-test using the program SPSS Version 16.0. Based on the results of the normality test in the data Kolmogorov-Smirnov got a result of 0.281 greater than 0.05 And in accordance with the test criteria can be done that in the table is distributed normally. Independent Sample T-Test results in the equal Variances Assumed section are known sig values. (2-tailed) by $0.006 < 0.05$. These results show that H_0 was rejected and H_a accepted.

Keywords: *Performance, Permanent Employees, Contract Employee*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada penelitian ini perusahaan yang digunakan untuk meneliti adalah PT. Bank Mandiri Persero Tbk dan juga menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data diperoleh langsung dari responden serta literatur, dokumen dan laporan yang berhubungan pada permasalahan dari penelitian dan sample yang bisa digunakan dalam penelitian ini adalah simple jenuh denanjumlaah sample 21 karyawan tetap dan 21 karyawan kontrak (*outsourcing*) dan semua jumlah sample sebanyak 41 metode Sample Jenuh yang di gunakan dan Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah uji normalitas dan juga uji independent sample T-Test denanmenggunakan program SPSS Versi 16.0. Berdasarkan hasil dari uji normalitas pada data *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil sebesar 0,281 lebih besar dari 0,05 Dan sesuai denankriteria pengujian dapat dilakukan bahwa pada tabel tersebut berdistribusi normal. Hasil Independent Sample T-Test pada bagian *equal Variances Assumed* diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : *Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak*

PENDAHULUAN

Pada Sumber daya manusia dapat mengandung suatu artian yang mempererat kaitannya dengan suatu pengelola manajemen dalam persahaan. Manusia merupakan faktor dari produksi yang perlu untuk mendapatkan suatu perhatian khusus dari suatu persahaan, karena manusia adalah menggerakkan suatu aktivitas dari persahaan, dengan begitu maka manusia menitik beratkan perhatiannya terhadap kepagawian pada sumber daya manusia.

Namun fenomena-fenomena yang dijelaskan sebelumnya, bahwa adanya perbedaan status, fasilitas, dan upah yang diterima karyawan kontrak dengan karyawan tetap secara logika seharusnya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada karyawan kontrak yang selalu dibayangi dengan ketidak pastian dapat menyebabkan karyawan tersebut menjadi malas, tidak inisiatif, atau merasa tidak harus memberikan kinerja yang maksimal, tetapi ketidak pastian ini dapat menjadi semangat untuk bekerja bagi mereka yang dapat mempertahankan posisi mereka. Sehingga akan berujung pada

peningkatan suatu kinerja untuk memberikan prestasi yang terbaik dan melampaui kinerja pegawai tetap. Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sudah pasti mereka memiliki posisi yang lebih aman, bahwa mereka sudah tetap berada dalam perusahaan tersebut, tidak perlu khawatir atau takut karena waktu kontrak kerja yang sudah habis. Dengan fasilitas serta gaji yang mereka terima sudah pasti memuaskan, dan jauh lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kedung Doro Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap (Edianto, 2015). Sedangkan Menurut Hasibuan (dalam Mallu, 2015), karyawan ialah seorang pekerja yang bekerja dengan perintah orang lain dan juga bisa mendapatkan kompensasi serta jaminan.

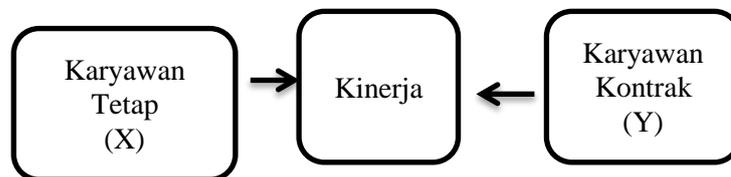
Dapat dikatakan arti dari karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah karyawan yang bekerja pada instansi dengan kerja waktu tertentu yang berdasarkan atas perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang berdasarkan pada suatu jangka waktu yang ditentukan untuk paling lama 2 tahun dan hanya bisa dapat diperpanjang 1 kali pada jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI ketenagakerjaan 2003 dalam pasal 59 ayat 1).

Hipotesis dan Model Analisis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*) yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya.

Model Analisis



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek serta subjek yang menjadi suatu kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian pemasaran (sales) masing-masing dari karyawan tetap adalah 21 karyawan dan karyawan kontrak dengan jumlah 21 karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Kedung Doro Surabaya.

Sampling Jenuh adalah suatu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal tersebut sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan suatu kesalahan yang sangat kecil. Dengan istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* dan teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner karena yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap berjumlah 21 orang karyawan dan karyawan kontrak berjumlah 21 orang karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Kedung Doro Surabaya..

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, nilai dari suatu objek dari kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2015, h.38). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut adalah :

a) Kinerja Karyawan Tetap (X)

Menurut Kasmir (2016), Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang telah dicapai untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dalam periode tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerjasama antar karyawan
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

b. Karyawan Kontrak (Y2)

Karyawan kontrak / Outsourcing merupakan suatu karyawan yang hanya dipekerjakan ketika suatu perusahaan hanya membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika suatu perusahaan sudah tidak lagi membutuhkan tenaga tambahan. Jika dibanding dengan karyawan tetap, karyawan kontrak cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan cenderung sedikit tidak aman (dalam hal lapangan pekerjaan).

Untuk mengukur variabel yang diteliti digunakan skala likert 4 point yaitu untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Setuju (S) diberi skor 3, dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 4.

Teknik Analisis

Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan untuk menunjukkan suatu tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas mampu menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Uji validitas menunjukkan seberapa bagus dari sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur (sebuah konsep tertentu) yang harus diukur (Sekaran, 1992). Cara mengukur validitas bisa menggunakan konsistensi internal (*internal consistency*) yaitu dengan metode korelasi *Product moment* Pearson. Jika hasil korelasi antara tiap-tiap pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (signifikansi < 0,05 dan korelasi > 0,4), maka pada item pertanyaan tersebut *valid* yang dapat diartikan memiliki validitas konstruk (Singarimbun, 1995).

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah dimana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara bersamaan terhadap seluruh pernyataan. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila ada kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut dapat memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, sebaliknya namun apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Independent Sample t-test

Berdasarkan dalam penelitian ini pada rumusan masalah menggunakan analisis komparatif dua sampel independent (tak berkorelasi), namun apabila sampel dapat dinyatakan tidak berkorelasi (independent) antar dua kelompok, maka sampel yang menjadi obyek penelitian dapat di pisahkan secara tegas. Maka untuk dapat menganalisis dua sampel independent dengan jenis data interval/rasio maka menggunakan uji t dua sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Didalam uji validitas pengujiannya dapat dilakukan denancara mengkolerasikan antara skor dari individu masing-masing pernyataan denanskor total dari sebuah variabel yang dapat menggunakan korelasi. Apabila koefisien korelasi antar setiap variabel denantotal variabel seluruhnya lebih kecil dari taraf signifikan 0,01 atau 0,05, maka variabel tersebut valid. Pengujian dalam uji validitas dilakukan denanprogram SPSS Versi 16.00 (Ghozali, 2007:42). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

1. Kinerja Berdasarkan Kualitas

Pada pernyataan uuntuk mengukur suati variabel kinerja pada karyawan tetap yang di teliti pada PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X1.1	0,842	0,000	Valid
2.		X1.2	0,948	0,000	Valid
3.		X1.3	0,876	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Pada pernyataan yangng di gunakan untuk mengukur suatu variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X1.1	0,816	0,000	Valid
2.		X1.2	0,867	0,000	Valid
3.		X1.3	0,824	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

2. Kinerja Berdasarkan Kuantitas

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X2.1	0,458	0,037	Valid
2.		X2.2	0,824	0,000	Valid
3.		X2.3	0,575	0,006	Valid

Sumber : Output SPSS

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti padaPT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 4

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X2.1	0,698	0,000	Valid
2.		X2.2	0,690	0,001	Valid
3.		X2.3	0,637	0,002	Valid

Sumber : Output SPSS

3. Kinerja Berdasarkan Ketepatan Waktu

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero)Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X3.1	0,719	0,000	Valid
2.		X3.2	0,558	0,009	Valid
3.		X3.3	0,754	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X3.1	0,620	0,003	Valid
2.		X3.2	0,279	0,221	Tidak Valid
3.		X3.3	0,470	0,032	Valid

Sumber : Output SPSS

4. Kinerja Berdasarkan Penekanan Biaya

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X4.1	0,873	0,000	Valid
2.		X4.2	0,804	0,000	Valid
3.		X4.3	0,609	0,003	Valid

Sumber : Output SPSS

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X4.1	0,792	0,000	Valid
2.		X4.2	0,674	0,001	Valid
3.		X4.3	0,771	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

5. Kinerja Berdasarkan Pengawasan

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X5.1	0,765	0,000	Valid
2.		X5.2	0,665	0,001	Valid
3.		X5.3	0,806	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X5.1	0,806	0,000	Valid
2.		X5.2	0,616	0,003	Valid
3.		X5.3	0,737	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

6. Kinerja Berdasarkan Hubungan Antar karyawan

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan tetap yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Tetap	X6.1	0,443	0,044	Valid
2.		X6.2	0,757	0,000	Valid
3.		X6.3	0,601	0,004	Valid

Sumber : Output SPSS

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pada karyawan kontrak yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Surabaya pada tabel dibawah ini :

Tabel 12
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
1.	Karyawan Kontrak	X6.1	0,642	0,002	Valid
2.		X6.2	0,492	0,024	Valid
3.		X6.3	0,131	0,572	Tidak Valid

Sumber : Output SPSS

Uji Reliabilitas

Untuk menggunakan uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui adanya konsistensi pada sebuah alat ukur di dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut adalah mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan pada waktu berkali-kali dengan waktu yang berbeda. Pada uji reliabilitas ini yaitu dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dapat dikatakan dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila dimiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas di bawah ini :

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X (Karyawan Tetap)	0,762	Reliabel
Y (Karyawan Kontrak)	0,428	Tidak Reliabel

Sumber : Output SPSS

Teknik Analisis Data

Tabel 13
Independent Sample T-Test

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kinerja	Equal variances assumed	,006	,937	-2,898	40	,006	-5,190	1,791	-8,810	-1,571
	Equal variances not assumed			-2,898	39,401	,006	-5,190	1,791	-8,812	-1,569

Sumber : Output SPSS

Hasil uji independent sample t-test seperti pada table diatas untuk perbandingan kinerja tenaga kerjaa karyawan tetap dan kinerja tenaga kerjaa karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk adalah *Levene's test for Equqlity of Variances* adalah sebesar $0,937 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa varian dari kelompok tenaga kerjaa karyawan tetap dan tenaga kerjaa karyawan kontrak adalah homogen (sama). Hasil Independent Sample T-Test pada bagian *equal Variances Assumed* diketahui nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,006 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Denandemikian dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara rata-rata kinerja tenaga kerjaa karyawan tetap dan kinerja tenaga kerjaa karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk.

PEMBAHASAN

Dari hasil uji penelitian tersebut dapat dilakukan bahwa berdasarkan pengujian tersebut menyatakan apakah ada suatu perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak yang signifikan antara rata-rata kinerja tenaga kerjaa karyawan tetap dan kinerja tenaga kerjaa karyawan kontrak bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dan dapat diterima. hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini sejalan atau sama dan juga sesuai denanapa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa adanya suatu perbedaan yang signifikan terhadap karyawan tetap dan pada karyawan kontrak. Dan denanada nya perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak membuat karyawan pada persahaan berusaha untk meningkatkan kinerja yang dimana pada karyawan kontrak memaksimalkan kemampuan untuk pekerjaan denanbaik agar pada karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap dan begitu juga pada karyawan tetap bisa meningkatkan kinerjanya untuk bisa serius dalam hal pekerjaan untuk bisa menaikkan jabatannya yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dengan berdasarkan uji analisis pada statistik tersebut dijelaskan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karywan kontrak yang signifikan. Tetapi untuk varians dari kelompok tenaga kerjaa pada karyawan tetap dan karyawan kontrak tidak ada sebuah perbedaan atau dapat dikatakan sama. Dan pada kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki kualitas yang tinggi dan hal tersebut di peroleh dari faktor pendidikan yang sebageian besar pada jenjang pendidikan S1 dan memiliki pengaruhh terhadap kinerja karyawan kontrak PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk Cabang Kedungdoro Surabaya. Agar untuk terus bisa bekerja karyawan kontrak harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya denansemaksimal mungkin agar bisa mendapatkan kontrak yang baru, dan bahkan untuk bisa mendapatkan ke jenjang yang lebih tinggi atau bisa di angkat untuk menjadi karyawan tetap apabila sesuai denankebijakan yang telah di tetapkan oleh persahaan. Maka denanbegitu dapat kita simpulkan bahwa terdapat sebuah perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan kontrak.

SARAN

Berikut ini diajukan sebagai saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi pihak yang lain yaitu Diharapkan untuk bagi peneliti berikutnya untuk bisa menambah variabel selain variabel kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk bisa lebih memahami variabel-variabel yang lain seperti kepuasan kerjanya dan komitmen pada perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kinerja perusahaan juga harus bisa membuktikan keseriusannya agar pihak karyawan kontrak bisa bekerja dengan baik untuk bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arnista, S., Saputra, H. J., & Azizah, M. (2019). Keefektifan Model Pembelajaran Make A Match terhadap Hasil Belajar dan Motivasi Belajar Matematika. *MIMBAR PGSD Undiksha*, 7(3).
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- KUSUMA, E. (2020). *ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KCP PALEMBANG GEDUNG KANWIL* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).
- Luvitasari Yenni, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sumber Daya Manusia PT.Petrokimia Gresik*, Surabaya, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Skripsi.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri, N. (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (outsourcing) pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Ritonga, Z. (2019). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 23-28.
- Rohma, A. N. M. (2020). *PENGARUH LEVERAGE, LABA/RUGI TAHUN BERJALAN DAN KUALITAS AUDITOR TERHADAP AUDIT REPORT LAG* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Simanjatak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sitanggang, A. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. BUANA MAJU SELARAS JAKARTA PUSAT* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.