



Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak pada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar

Halijah Rezky Awaliah Rahmatullah Umar*, Muliati M, Norhaedah K

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Makassar, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received : 21/1/2024

Revised : 23/3/2024

Accepted : 1/4/2024

Keywords:

Perbandingan kinerja;
Karyawan tetap;
Karyawan kontrak;
Kinerja karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini untuk (1) mengetahui perbandingan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak (outsourcing) dan (2) untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) pada PT Busaan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan ilmu pasti yaitu melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi yang teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear sederhana yang dilaksanakan pada bulan Januari sampai bulan Februari 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak meski karyawan tetap didominasi oleh lulusan S2 dan dari hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai signifikansi (sig.) $0.158 > 0.05$, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai tujuan, gagasan, minat, keterampilan, pengetahuan, semangat kerja, kekuasaan, dan tindakan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi, seperti pemikir, perencana, dan pengelola kegiatan suatu organisasi. Menurut Ndraha (1999), sumber daya manusia yang tinggi tidak hanya dapat menciptakan keunggulan komparatif tetapi juga sumber daya manusia. Namun ada pula nilai-nilai kompetitif-generatif-inovatif yang menggunakan energi tinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi.

Di era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) harus senantiasa mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia (SDM) perlu melatih manusia, yaitu manusia yang mau belajar dan mau bekerja keras dengan penuh semangat. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tinggi Menurut Ndraha (1999), sumber daya manusia yang tinggi tidak hanya dapat menciptakan keunggulan komparatif tetapi juga sumber daya manusia. Namun ada pula nilai-nilai kompetitif-generatif-inovatif yang menggunakan energi tinggi seperti kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. makin baik gaya kepemimpinan menyebabkan makin tinggi pula kinerja Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Muliati, 2020)

Jika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas tersebut maka perusahaan tidak akan dapat memperoleh keuntungan, oleh karena itu pihak manajer akan mengontrol pekerjaan karyawan agar pekerjaan perusahaan dapat terlaksana sesuai

*Corresponding Author: Halijah Rezky Awaliah Rahmatullah Umar, halijahrezkyawaliah@gmail.com

© 2024 FAI UIM | Published by Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, INDONESIA.

This is open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.

dengan yang diharapkan. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, metode yang digunakan berbeda. digunakan untuk meningkatkan efisiensi karyawan Dengan karyawan kontrak (Outsourcing) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, diperlukan evaluasi kinerja. Saat ini, berbagai perusahaan mempunyai pilihan kebijakan dalam mempekerjakan pekerja tetap dan kontrak.

Di PT Bussan Auto Finance cabang perintis Kota Makassar. Merupakan perusahaan independen yang bergerak di bidang kredit mobil dan mobil. Pinjaman dan perangkat keras/elektronik. Namun PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar menjadi pembuka dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Perusahaan ini telah membuka beberapa cabang atau kantor perwakilan. Ada beberapa alasan untuk mempertimbangkan kinerja karyawan. Meliputi pekerja penuh waktu dan pekerja eksternal (kontrak), para peneliti membandingkan kinerja pekerja penuh waktu dan pekerja kontrak.

Berdasarkan alasan di atas penulis tertarik untuk meneliti topik ini. "Pengaruh Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar."

METODE

Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar, Jl. Perintis Kemerdekaan No. 6&7 km. 11 -12 Dilakukan di Kecamatan Tamalanria, Kecamatan Tamalanria, Kota Makassar. Periode survei kurang lebih 1 bulan terhitung mulai bulan Januari. Metode penelitian yang digunakan adalah komparatif atau cross-sectional. Perbandingan adalah perbandingan yang digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua variabel (data) atau lebih (Syofian Siregar, 2013:176).

Survei populasi dilakukan apabila peneliti menghendaki. Oleh karena itu disebut statistik (Suharsimi Arikunto 2012: 108) Karyawan kontrak berjumlah 100 orang dan karyawan tetap 37 orang. Yakni mereka merupakan karyawan PT. Bussan Auto Finance. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode random sampling dengan metode simple random sampling, dimana metode pengambilan sampel memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota Populasi yang dijadikan sampel, dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner karena sampel penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak (outsourcing) di PT. Bussan Auto Finance, Jl. Perintis Kemerdekaan No 6-7, Tamalanrea Kota Makassar yang mempunyai karyawan tetap 29 orang, karyawan kontrak 29 orang dan jumlah sampel 58 orang.

Metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian yaitu 1) observasi, proses pengumpulan data dengan cara menyelidiki secara langsung keadaan lingkungan peneliti yang menunjang kegiatan penelitian. 2) Kuesioner, teknik pengumpulan informasi dengan mengamati sikap, keyakinan, dan perilaku beberapa orang penting dalam suatu organisasi. 3) Dokumenter, kumpulan data yang disebut dokumen, dan sumber data adalah jenis catatan atau dokumen yang tersedia.

Pengolahan data merupakan suatu metode yang digunakan setelah mengumpulkan data dari responden atau sumber lain. Langkah analisis data meliputi

pengelompokan data menurut jenis responden. Perhitungan data variabel dari seluruh responden. Penyajian data untuk setiap variabel yang diperiksa. dan menanggapi perkembangan masalah, yaitu memperoleh poin-poin untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sukiyono 2009: 147).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT Bussan Auto Finance (BAF) didirikan pada tahun 1995 dan beroperasi sebagai perusahaan di industri jasa keuangan di Indonesia. Perusahaan yang khusus bergerak di bidang usaha pembiayaan sepeda motor Yamaha. PT Bussan Auto Finance ini memiliki 2 Cabang di Makassar. Cabang pertama di Jl. Boulevard No.1A, Masale, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231 PT BAF Cabang Makassar dan Cabang kedua Jl. Perintis Kemerdekaan, No. 6-7, Tamalanrea, Makassar, Sulawesi Selatan 90245 PT BAF Cabang Perintis Kota Makassar.

Uji Validitas

1. Kuantitas

Menunjukkan seluruh instrumen yang valid untuk dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuantitas Karyawan Kontrak

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.481	0.355	Valid
2.	X1.2	0.806	0.355	Valid
3.	X1.3	0.878	0.355	Valid
4.	X1.4	0.859	0.355	Valid
5.	X1.5	0.818	0.355	Valid
6.	X1.6	0.448	0.355	Valid
7.	X1.7	0.662	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menunjukkan seluruh instrumen yang valid untuk dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tetap

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.660	0.355	Valid
2.	X1.2	0.361	0.355	Valid
3.	X1.3	0.696	0.355	Valid
4.	X1.4	0.717	0.355	Valid
5.	X1.5	0.807	0.355	Valid
6.	X1.6	0.767	0.355	Valid
7.	X1.7	0.849	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

2. Kualitas

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kualitas Karyawan Kontrak

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.672	0.355	Valid
2.	X1.2	0.593	0.355	Valid
3.	X1.3	0.899	0.355	Valid
4.	X1.4	0.652	0.355	Valid
5.	X1.5	0.819	0.355	Valid
6.	X1.6	0.782	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kualitas Karyawan Tetap

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.772	0.355	Valid
2.	X1.2	0.675	0.355	Valid
3.	X1.3	0.484	0.355	Valid
4.	X1.4	0.822	0.355	Valid
5.	X1.5	0.738	0.355	Valid
6.	X1.6	0.668	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

3. Ketepatan Waktu

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Ketepatan Waktu Karyawan Kontrak

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.551	0.355	Valid
2.	X1.2	0.417	0.355	Valid
3.	X1.3	0.732	0.355	Valid
4.	X1.4	0.660	0.355	Valid
5.	X1.5	0.523	0.355	Valid
6.	X1.6	0.437	0.355	Valid
7.	X1.7	0.460	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tetap

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.591	0.355	Valid
2.	X1.2	0.446	0.355	Valid
3.	X1.3	0.471	0.355	Valid
4.	X1.4	0.591	0.355	Valid
5.	X1.5	0.647	0.355	Valid
6.	X1.6	0.703	0.355	Valid
7.	X1.7	0.454	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4. Efektifitas

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan kontrak yang diteliti di PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Efektifitas Karyawan Kontrak

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.527	0.355	Valid
2.	X1.2	0.441	0.355	Valid
3.	X1.3	0.708	0.355	Valid
4.	X1.4	0.639	0.355	Valid
5.	X1.5	0.635	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Menunjukkan seluruh instrumen valid yang akan dijadikan instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan tetap yang diteliti:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Efektifitas Karyawan Tetap

No	Pernyataan	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0.787	0.355	Valid
2.	X1.2	0.876	0.355	Valid
3.	X1.3	0.764	0.355	Valid
4.	X1.4	0.525	0.355	Valid
5.	X1.5	0.520	0.355	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan terkait konstruk pertanyaan yang berdimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpa melalui Analisis Statistik Excel. & program komputer SPSS.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik apabila mempunyai nilai cronbachalpa sebesar 0,60 (Bhuono, 2005:72). Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Realibilitas Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak

Indikator	Karyawan Tetap	N of Item	Karyawan Kontrak	N of Item
	Cronbach's Alpha		Cronbach's Alpha	
Kuantitas	0.773	8	0.773	8
Kualitas	0.757	7	0.775	7
Ketepatan Waktu	0.722	8	0.760	8
Efektifitas	0.779	6	0.731	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena telah melampaui batas koefisien reliabilitas, sehingga untuk selanjutnya item-item konsep setiap variabel layak digunakan sebagai alat pengukuran.

Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis; Uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas Anda dapat mencobanya

Tabel 10. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Karyawan Tetap	Karyawan Kontrak
N		116	116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,91	25,15
	Std. Deviation	4,132	4,118
Most Extreme Differences	Absolute	0,193	0,152
	Positive	0,121	0,089
	Negative	-0,193	-0,152
Test Statistic		0,193	0,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.164 ^c	.093 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, dimana data tersebut normal jika bernilai Asymp. Sig. (2 tailed) > 0,05 dan hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai Asymp. Sig.(2-tailed) Kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak menunjukkan nilai sebesar 0,164 dan 0,093 yang berarti nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0,05 yang berarti hasil uji distribusi menunjukkan data penelitian normal.

Uji Statistik

Pada tahap ini akan dilakukan analisis perbandingan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan kontrak dengan menggunakan uji Independent Sample t. Untuk uji Independent Sample t test diperoleh uji statistik sebagai berikut.

Tabel 11. Uji Independent Samples 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 Pegawai	Equal variances assumed	0,365	0,546	-1,417	230	0,158	-0,767	0,542	-1,834	0,300
	Equal variances not assumed			-1,417	229,998	0,158	-0,767	0,542	-1,834	0,300

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sig. (2-tailed) karyawan tetap dan karyawan kontrak sebesar 0,158 yang berarti sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_a ditolak Dengan menerima H_0 jika sig. (2-tailed) > 0,05

berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak Pada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian yaitu tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini diketahui berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai Asymp. Sig (2-tailed) Kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak menunjukkan nilai sebesar 0,164 dan 0,093 yang berarti nilai Asymp. Sig.(2-tailed) $> 0,05$ yang berarti hasil uji distribusi menunjukkan data penelitian normal.

Selain itu, berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis kota Makassar, disimpulkan bahwa PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar menilai, secara keseluruhan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dapat meningkatkan kinerjanya.

Pembahasan

Berdasarkan tanda independen t - analisis data. Nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,158 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap diantara karyawan kontrak. Kinerja karyawan tergantung pada kualitas pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, artinya keterampilan karyawan lebih menitikberatkan pada kecerdasan dan daya pikir, serta kemampuan mengetahui, serta kapan harus menyelesaikan tugas yang diberikan. oleh pihak yang berwenang dan untuk mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik oleh orang-orang dan perusahaan yang sangat penting. Padahal, pencapaian tersebut merupakan hal baik yang patut diapresiasi oleh perusahaan. Namun perlu kita ketahui bahwa perusahaan sedang menghadapi masalah besar yang akan mempengaruhi pertumbuhannya di masa depan jika karyawannya puas dengan kinerjanya.

Menurut penelitian Nurhidayati dkk mengenai perbedaan kinerja karyawan tetap dan kontrak di FMIPA UNDIP dikatakan bahwa terdapat banyak perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan kontrak.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa hipotesis adanya perbedaan yang signifikan antara pekerjaan pekerja tetap dengan pekerjaan pekerja subkontrak dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini berkaitan erat dengan apa yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya yaitu tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan kontrak. Berdasarkan pembahasan di atas menunjukkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Beban kerja keseluruhan pekerja kontrak lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap sehingga mereka menerima gaji yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Pekerjaan dan pelatihan yang berkualitas harus disediakan. Dan karyawan harus konsisten dalam bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Masa kerja harus diperhitungkan dalam kontrak kerja, tidak terlalu pendek dan tidak terlalu lama. sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghormati calon karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan interpretasi hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan: Pertama, meskipun karyawan tetap mempunyai kualitas yang lebih tinggi, namun mayoritas karyawan tetap di industri akan dijabat oleh karyawan yang bergelar Sarjana hingga Magister, yakni mereka. Individu dan dunia usaha mempunyai kemampuan untuk melakukan hal yang benar dengan apa yang mereka miliki di tingkat sekolah. Sementara itu, para pekerja kontrak di perusahaan, mulai dari lulusan SMA hingga sarjana, juga menunjukkan kualitas diri dan perusahaan tidak menurun. Kedua, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Putranda, *Analisis Pengaruh Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Prifitama*, No. 2 Agustus 2018.
- Deso Kristanto dan Ria Lestari Pangastuto. 2019. *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produk*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Fitrianto Rachman, *Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Menggunakan metode Konvensional Dan Economic Value Added*. 2020.
- Idris Amiruddin, *Analisis Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja SDM outsourcing*, Volume 17, Januari 2011.
- Margono, Suprayitno, *Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Kinerja Guru yang Bersertifikasi Dengan Yang Belum Bersertifikasi*, Vol. 5 No.1 Juni 2020.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing*. HUMANTI: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis. Juli 2023.
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo. 2017.
- Muliati. (2020). Perspektif Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Staf Administrasi pada Universitas Islam Makassar. In *Juni* (Vol. 21).
- Muttaqien Fauzan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero)*, tbk. Cabang Lumajang.
- Muttaqien Fauzan, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero)*, tbk. Cabang Lumajang.
- Ni Wayan dian irmayani. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Norhaedah, K., Nadhar, M., & Fadli, F. (2021). Peran Pemberdayaan Dinas Koperasi dan UMKM dalam Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 45-63.
- Purnama Bayu dan All, *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)[Vol. 26 No. 1 September 2015.
- Rahmania F.A, *Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia*. 2019.
- Rahmatan Hafnati, *Analisis Kinerja Mengajar Guru Perbantuan Sementara Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam*, 2022.
- Rispawati, R., & Muliati, M. (2023). Implementasi Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Penjualan Supercab Pada PT. Auto Indo Utama (Dongfeng Sokonindo) Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).

Rivai dan All, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi kedua)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

Sari A.M, *Analisis Perbandingan Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Minimarket Alfamidi Dengan Indomaret*. 2019.

Wilson Bangun. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.