

ANALISIS GENDER TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG

¹⁾Derriansya Putra Jaya, ²⁾Lies Nur Intan, ³⁾Rita Yunita*

^{1), 2)}Universitas Tamansiswa Palembang

¹⁾zaanabila6@gmail.com, ²⁾zaaayyfay@gmail.com,

³⁾dianstia2023@gmail.com

*dianstia2023@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Analisis *Gender Terhadap Kinerja Pegawai* di Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer, dengan jumlah sampel 60 responden, dimana penelitian ini dilakukan selama 2 bulan dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data yang diperlukan. Analisis pengaruh variabel menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Analisis Gender berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Analisis Gender, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of Gender Analysis on Employee Performance at the Regional Secretariat Office of North Palembang City. This research is a research with a totalquantative approach. The data used are primary data, with a total sample of 60 respndents, where this research was conducted for 2 months using a questionnaire to obtain the required data. Analysis of the influence of variables using simple linear regression gender analysis has a significant effect on employee performance.

Kata Kunci: Gender Analysis, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu elemen terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi dimna pada masa sekarang ini organisasi harus menghadapi tantangan-tantangan dalam era globalisasi yang selalu di tandai dengan perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi. Organisasi Pemerintah di tuntutan untuk dapat mengoptimalkan dan menjalankan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berperan penting untuk kelangsungan organisasi pemerintah. Pengelolaan sumber daya manusia harus dimulai dari awal, seperti rekrutmen dan

training, dan pelatihan. Karna akan sangat berpengaruh penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi perusahaan atau pemerintah membutuhkan pegawai sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut.

Isu mengenai kinerja pegawai pemerintah sangat menjadi sorotan publik saat ini, karena belum menampakan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut agar pemerintah dapat mengelola dan menjalankan tugas pemerintah dengan baik, sehingga dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan hasil pemeriksaan atas Salah seorang pendiri Komite Pemantauan Pelaksanaan Otonomi Daerah (KPPOD) Sofjan Wanandi Opini yang diberikan mengungkapkan hal tersebut saat berbicara dalam penyerahan penghargaan KPPOD bagi pemerintah daerah yang dinilai mampu melaksanakan tata kelola ekonomi lokal dengan baik. Hadir dalam kesempatan itu Menteri Keuangan sekaligus Pelaksana Jabatan Menko Perekonomian Sri Mulyani Indrawati. Menurut Sofjan, otonomi daerah yang diterapkan di daerah saat ini dilakukan secara setengah hati oleh pemerintah pusat sehingga kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah daerah juga menjadi tidak maksimal. Sementara itu, daerah juga kerap berjanji membuat pusat pelayanan satu atap (*one stop services/OSS*), tetapi kenyataannya masih saja terjadi tekanan-tekanan kepada pelaku usaha. Sebagai pengusaha kami sering dikecewakan karena ketika pemerintah menerbitkan paket-paket kebijakan yang mendorong pemulihan iklim investasi, kami merasa optimistis. Namun, realisasi paket kebijakan itu malah tidak ada. Contohnya, daerah tetap saja membebankan pajak listrik penerangan jalan, padahal pasokan listrik sendiri sering terganggu. Meski demikian, Sofjan mengakui, masih ada harapan. Sebab, sudah ada beberapa pemerintah daerah yang telah berupaya memberikan dukungan kepada dunia usaha. Sudah mulai ada daerah yang memberikan insentif bagi dunia usaha. Saya harapkan ini bisa ditiru oleh daerah lain (<https://travel.kompas.com>, 2015).

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. 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.

Pada era otonomi daerah, pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan sendiri, termasuk dalam hal pelayanan publik. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan responsivitas pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, mengingat setiap daerah memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda (Suryana, 2019). Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan pelayanan publik sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan warga negara atas barang, jasa, atau layanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik. Dengan demikian, pelayanan publik menjadi salah satu pilar utama reformasi birokrasi yang menekankan efisiensi, kemudahan, keterjangkauan, serta akuntabilitas dalam penyelenggaraan layanan publik (Hardiyansyah, 2011).

Kualitas pelayanan publik telah menjadi tolok ukur penting dalam keberhasilan reformasi birokrasi di Indonesia, terutama dalam menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Menurut (Hardiyansyah, 2011), pelayanan publik yang berkualitas adalah pelayanan yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dengan optimal, memberikan kepuasan kepada pengguna layanan, serta mendorong keterlibatan masyarakat dalam proses evaluasi. Permen PANRB No. 14 Tahun 2017 menetapkan sembilan indikator untuk menilai kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, termasuk kesesuaian persyaratan, kemudahan prosedur, kecepatan waktu, serta kenyamanan fasilitas layanan (Puspitarini & Aprilia, 2021). Dengan demikian, penilaian kualitas pelayanan publik melibatkan aspek operasional serta persepsi masyarakat sebagai penerima layanan, yang secara langsung berkontribusi pada evaluasi keseluruhan kualitas layanan publik (Parasuraman; Zeithaml; Berry, 1988).

Pengertian Kinerja, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisai yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tandatanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa pengembangan karier Aparatur Sipil Negara dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kerja, dan kebutuhan instansi pemerintah, yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sebuah kata kunci dari subtransi Undang-undang Aparatur Sipil Negara ini adalah “kinerja”. Inilah yang harus menjadi benang merah dari keseluruhan fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia aparatur pasca diberlakukannya Undang-undang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Gender Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “**Analisis Gender Terhadap Kinerja**

Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang”.**Pengertian Gender**

Secara umum, pengertian Gender adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Dalam *Women Studies Ensiklopedia* dijelaskan bahwa Gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Gender adalah perbedaan yang tampak pada laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku.

Fakih M (2006: 71) mengemukakan bahwa gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan cirri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender. Menurut Suntrock (2003) mengemukakan bahwa istilah pada gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi.

Good Government Governance

Menurut World Bank di dalam bukunya Mardiasmo (2009) *Good governance* (tata keola pemerintah yang baik) adalah suatu penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran salah alokasi dana, investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif menjalankan disiplin anggaran serta menciptakan legal and political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Data dari variabel ini didapatkan pada situs kemitraan.or.id/igi yang mana pengakuannya menggunakan skala rasio.

Indikator Gender

1. Perilaku gender
2. Peran gender
3. Karakteristik Emosional

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

Erly Erilya Lasut, Victor P.K. Lengkong dan Imelda W. J. Ogi (2017) Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat Tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan Gender, Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan umur, Tidak Terdapat perbedaan yang signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan masa kerja.

Siti Aminah, Sri Suprpti dan Hikmah (2016). Pengaruh Faktor *Gender*

Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. Berdasarkan hasil Variabel gender terlihat bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita. Ada pengaruh negatif dan signifikan gender terhadap kinerja dosen.

Hipotesis Penelitian

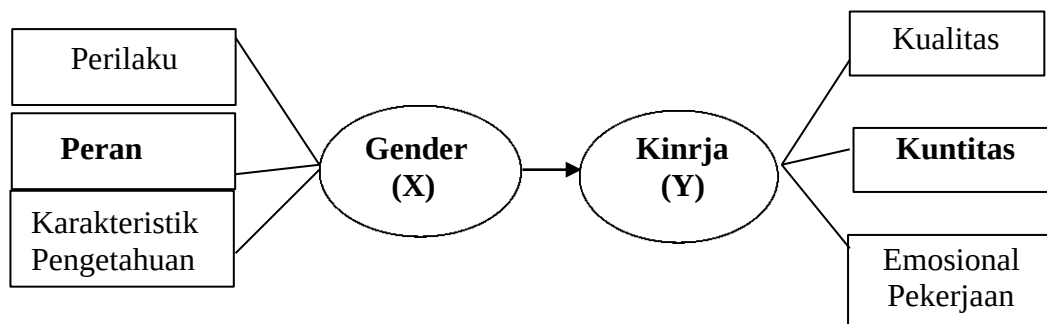
Hipotesis penelitian dapat di artikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus di uji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka konseptual di atas , maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Di duga gender berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kota Palembang.

Kerangka Konseptual

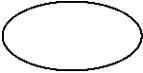
Harmonisasi kesejajaran antara pria dan wanita adalah sebuah kondisi yang memperlihatkan hubungan dan peran dinamis diantara pria dan wanita.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber :-siti musdah mulia-Moorhead dan Chung

Keterangan Gambar:

-  = Variabel yang di tentukan
 = Indikator Variabel
 = Indikator

Gambar 2.1 Kerangka konseptual

METODE

Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder

yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Sekretariat daerah Kota Palembang.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor sekretariat Daerah kota Palembang penelitian ini membutuhkan waktu 2 bulan. Penelitian ini adalah proses penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2008) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian dengan observasi langsung adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kota Palembang sebanyak 152 responden.

Menurut Sugiyono (2008), Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diteliti. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup maupun terbuka.

Metode Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS 23 (Statistical Product And Service Solution) dengan menggunakan metode uji deskriptif, validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Analisis Deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Hasan (2001) menjelaskan bahwa statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Menurut Sugiyono (2013:152) Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Variabel penelitian adalah karakteristik dari objek yang akan diobservasi, dipelajari, dan ditarik kesimpulan darinya.

Variabel bebas (*Independent variabel*) (X)

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis gender terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten luwu utara. Variabel Independent yaitu Gender merupakan karakteristik yang dimiliki oleh pria dan wanita dalam hal ini akltivitas berfikir gender untuk meguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen-komponen kecil sehingga dapat berpengaruh dalam melakukan kinerja.

Variabel terikat (*dependent variable*) (Y)

Variabel dependent yaitu kinerja Segala hasil aktivitas dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atausasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Gender

Hasil analisis uji F (uji signifikan simultan) diketahui bahwa ada pengaruh simultan antara gender terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah. Dengan nilai signifikan $0,000b < 0,1$ dengan nilai Fhitung $27,431 > 2,79$. Hasil dari pengolahan dan pengujian menunjukan bahwa hipotesis di terima dengan nilai signifikan $0,000b$ yang berarti lebih kecil dari $\alpha 0,1$, maka gender berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah kota Palembang.

2. Kinerja Pemerintah Kota Palembang

Menurut Miner (1990) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan Berperilaku sesuai dengan tugas yang di bebaskan kepadanya. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja seseorang bukan merupakan karakteristik individu melainkan perwujudan dari bakat dan kemampuan seseorang.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mutiara Indah Ayu (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Paragon Technology And Innovation Bandung hasil penelitian ini menunjukan bahwa Berdasarkan hasil uji regresi dinyatakan bahwa gender dan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Paragon Technology Innovation. Berdasarkan hasil koefisien korelasi menyatakan bahwa gender memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa gender dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Siti Aminah, Sri Suprpti dan Hikmah (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana dapat disimpulkan:

1. Variabel gender terlihat bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita.
2. Ada pengaruh negatif gender terhadap kinerja dosen.

KESIMPULAN

Gender mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Palembang secara signifikan. Semakin ideal pengaruh gender, semakin berkualitas pula kinerja pegawai di kantor sekretariat daerah yang di hasilkan. Hal ini karena adanya kualitas dan kuantitas sekretariat daerah dan peran gender dalam menyusun kinerja dengan baik.

REFERENSI

- Alan Sigit Fibrianto. (2016). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi. *Jurnal Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta*.
- Amalia Indah Noor Cintya,Dkk. (2015). Pengaruh Gender Dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) Di Kota Jember.
- Andrieas Cristian. (2017). Analisis Hasan,I. (2001). Pokok-Pokok Statistic 1 (Statistic Deskriptif), Jakarta: PT. Bumi Aksara,Eds 2.
- Khairunisa (2013). Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran di PT. Agrodana Futures Bandung
- Mangkunegara A.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Miner, John. B. 1990. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House
- Moch.As'ad. (1989). psikologi industry.
- Mulia, Siti Musdah (2004). Islam Menggugat Poligami Jakarta: Gradedia Pustaka Utama. Cet. I.
- Mutiara Indah Ayu. (2015). Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap KInerja Karyawan Pada Paragon Teknologi And Innovation Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010 Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung.
- Puspitawati, H. (2012)Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia.
- Qoratul Uyun. (2002). peran gender dalam budaya jawa . *Jurnal psikologika* No.13.
- Rahmaturrizqi, Dkk (2012). gender dan perilaku memilih:sebuah kajian psikologi politik. *Jurnal* vol.3.
- Rahim dan Malik (2014). Efek Gender Dan Pendidikan Pada Hubungan kecerdasan Emosional Dan Kinerja karyawan Bpr Dikabupaten gianyar

- Rizki, Ahmad S. (2001). Manajemen Penggajian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan. Gramedia Utama. <https://media.neliti.com/media/publications/150071-ID-pengaruh-faktor-gender-terhadap-kinerja.pdf>.
- Robintang Tua Tobing, (2017). Perbedaan Kepuasan Kerja Di Tinjau Dari Jenis Kelamin Dan Masa Kerja Para Pegawai. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Robbins, (2006). Perilaku Organisasi.
- Rosalina Nurdiana (2016). Pengaruh Gender, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Solo Murni).
- Santrock John W. (2003). *Adolescence*, Perkembangan Remaja, Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Sapariah. (2015). Analisis Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Perawatan Pada PT Mulia Bhakti Kahuripan.
- Siti Aminah, Dkk. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 3, No.1*.
- Siti Annisyah Ulfah dan Syafrizaldi. (2017). Perbedaan Kematangan Emosi Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Remaja di SMAS Sinar Husni Medan *Jurnal Diversita, Vol. 3, No.2*.
- Sjahrudin Rasul. (2000:9). Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintahan.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2012). Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta: Bandung. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- _____. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung; Penerbit Alfabeta.
- (<https://travel.kompas.com>, 2015).