

PENGARUH FAKTOR GENDER TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA SEMARANG

Siti Aminah

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang

Email : s.aminah13.@yahoo.co.id

Sri Suprpti

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang

Email : praptiuntag@gmail.com

Hikmah

Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNTAG Semarang

Email : hikmah.1967@yahoo.com

Abstrak

Harmonisasi kesejajaran antara pria dan wanita adalah sebuah kondisi yang memperlihatkan hubungan dan peran dinamis diantara pria dan wanita. Pria dan wanita memiliki kesejajaran dalam hukum, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan keluarga, partisipasi dalam kegiatan masyarakat, bahkan dalam skala nasional dan bangsa sebagaimana aktivitas pembangunan di semua bidang lainnya. Oleh Karena itu, adalah tidak adil apabila di era global ini, kita memorduakan karier wanita dalam dunia pendidikan khususnya sebagai dosen. Pandangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan hanya bagi seorang laki-laki adalah pandangan yang keliru dan harus ditinggalkan.

Tujuan penelitian dalam jangka panjang adalah untuk meningkatkan kinerja dosen wanita. Dalam jangka pendek adalah untuk mengetahui pengeruh faktor gender terhadap kinerja dosen. Metode yang digunakan adalah regresi linier sederhana.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa gender memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja dosen, dan kinerja dosen pria lebih rendah dibandingkan dengan dosen wanita.

Kata kunci : gender, kinerja, dosen

Abstract

Harmonious equalization between men with women is a condition relations and the dynamic role between men with the ladies. Men and women have the equation rights, obligation and opportunity, either in life of the party; participate in community events, national and state as well as in development activities in all fields. Sure it is not fair that in this global era woman carrier in the field of education (lecturers) just justified as the second option. A view that leader needs the a man is a reflection that is fallacious and need to be left.

Research purposes in the long run is to increase the performance of a woman lecturer. In the short term is to know gender factor on the performance of a lecturer. Methods used in this research is quantitative research with simple linear regression analysis.

The results of research shows that gender have significant influence on lecture performance, and male performance is lower than women.

Keyword: Gender, performance, lecturers

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam masyarakat identitas perempuan dimaknai sebagai sosok yang lain dari laki-laki, yang dianggap sebagai sang subyek atau sang absolut sebagaimana dikatakan Simone de Beauvoir dalam Sri Harjanti (2007).

Di negeri ini para pendiri sungguh sangat arif dalam menyusun UUD 1945 menghargai peranan wanita pada masa silam dan mengantisipasi pada masa yang akan datang, dengan tidak ada satu kata pun yang bersifat diskriminatif terhadap wanita (Aryani, 2002). Konstitusi ini dengan tegas menyatakan persamaan hak dan kewajiban bagi setiap warga negara (baik pria maupun wanita). Di dalam GBHN 1993 di antaranya juga diamanatkan, bahwa wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria dalam pembangunan. Selain itu, pengambil keputusan juga telah meratifikasi (mengesahkan) konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita dalam UU No. 7 Tahun 1984. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa wanita mengalami ketertinggalan atau ketidakberuntungan lebih banyak dibandingkan dengan pria di antaranya di bidang pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (Bammelam, 2002). Oleh karena itu, peningkatan peranan wanita dalam pembangunan mempunyai arti penting dalam upaya untuk mewujudkan kemitrasejajaran yang harmonis antara pria dengan wanita atau mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan (Aryani, 2001).

Dalam kedudukan sebagai subjek pembangunan, pria dan wanita mempunyai peranan yang sama dalam merencanakan, melaksanakan, memantau dan menikmati hasil pembangunan. Salah satunya adalah hak yang sama di bidang pendidikan. Pria dan wanita mempunyai hak yang sama untuk dapat berperan memajukan pendidikan di negeri ini, hal tersebut bisa

dilakukan dengan menjadi tenaga pengajar di tingkat universitas (Dosen). Tentu tidaklah adil jika dalam era global ini menomorduakan wanita berkariyer di bidang pendidikan (dosen), apalagi jika wanita mempunyai kinerja yang baik (Bammelam, 2002). Pandangan bahwa pemimpin itu harus seorang pria merupakan pandangan yang keliru dan perlu ditinggalkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh faktor gender terhadap kinerja dosen PTS di Kota Semarang.

TELAAH PUSTAKA

Konsep Gender

Kodrati adalah sifat bawaan biologis sebagai anugerah Tuhan Yang Mahaesa, yang tidak dapat berubah sepanjang masa dan tidak dapat ditukarkan yang melekat pada pria dan wanita. Konsekuensi dari anugerah itu, manusia yang berjenis kelamin wanita, diberikan peran kodrati yang berbeda dengan manusia yang berjenis kelamin pria. Wanita diberikan peran kodrati: (1) menstruasi, (2) mengandung, (3) melahirkan, (4) menyusui dengan air susu ibu dan (5) menopause, dikenal dengan sebutan lima M. Sedangkan pria diberikan peran kodrati membuahi sel telur wanita dikenal dengan sebutan satu M. Jadi, peran kodrati wanita dengan pria berkaitan erat dengan jenis kelamin dalam artian ini (Arjani, 2002 dan Aryani, 2002).

Gender berasal dari kata “gender” (bahasa Inggris) yang diartikan sebagai jenis kelamin. Namun jenis kelamin di sini bukan seks secara biologis, melainkan sosial budaya dan psikologis. Pada prinsipnya konsep gender memfokuskan perbedaan peranan antara pria dengan wanita, yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan norma sosial dan nilai sosial budaya masyarakat yang bersangkutan. Peran gender adalah peran sosial yang tidak ditentukan oleh perbedaan kelamin seperti halnya peran kodrati (Aryani,

2002). Oleh karena itu, pembagian peranan antara pria dengan wanita dapat berbeda di antara satu masyarakat dengan masyarakat yang lainnya sesuai dengan lingkungan. Peran gender juga dapat berubah dari masa ke masa, karena pengaruh kemajuan: pendidikan, teknologi, ekonomi, dan lain-lain. Hal itu berarti, peran jender dapat ditukarkan antara pria dengan wanita (Aryani, 2002 dan Tim Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, 2003). Contoh peran gender berbeda antara satu masyarakat dengan masyarakat yang lain sebagai berikut.

- (1). Masyarakat Bali menganut sistem kekerabatan patrilineal, berarti hubungan keluarga dengan garis pria (ayah) lebih penting atau diutamakan dari pada hubungan keluarga dengan garis wanita (ibu).
- (2). Masyarakat Sumatera Barat menganut sistem kekerabatan matrilineal, berarti hubungan keluarga dengan garis wanita (ibu) lebih penting dari pada hubungan keluarga dengan garis pria (ayah).
- (3). Masyarakat Jawa menganut sistem kekerabatan parental/ bilateral, berarti hubungan keluarga dengan garis pria (ayah) sama pentingnya dengan hubungan keluarga dengan garis wanita (ibu).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Pendapat lain dikemukakan oleh Simamora (2001), bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap mana karyawan mencapai persyaratan - persyaratan pekerjaan. Kinerja

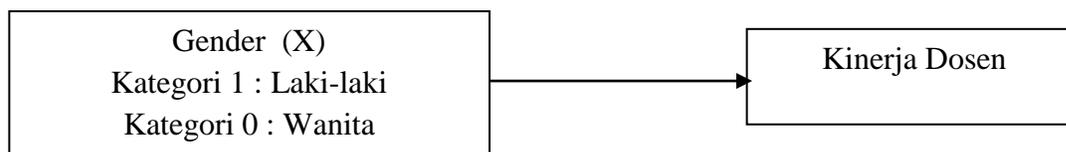
merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Pengertian lain menurut Ruky (2002), bahwa kinerja pengalihbahasaan dari bahasa Inggris *performance* yang diartikan oleh Bernadin dan Russel dalam Ruky (2002) bahwa *performance of defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu). Dalam definisi tersebut terlihat dengan jelas bahwa mereka menekankan pengertian kinerja.

Seymour (1991) mendefinisikan kinerja sebagai pelaksanaan tugas yang diukur. Sedangkan Byars dan Rue (1988) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik individu memenuhi permintaan pekerjaan. Dari pengertian-pengertian kinerja diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan/tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian/menilai kinerja karyawan yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan telaah pustaka, kerangka pemikiran teoritis yang diajukan seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara survei untuk mengumpulkan data di lapangan guna memperoleh gambaran tentang kinerja dosen baik dosen laki-laki maupun perempuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Swasta di kota Semarang. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan teknik pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Kriteria-kriteria yang digunakan dalam pertimbangan yaitu telah menjadi dosen minimal selama 3 tahun. Universitas yang dijadikan obyek adalah UNISBANK, UNISULA, UDINUS, UNTAG, dan UNIKA. Sampel dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti, berjumlah 100 (seratus) Dosen. Dasar penentuan jumlah sampel adalah berdasarkan pendapat Roscoe (1975) yang dikutip oleh Sekaran (2006) yaitu, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang hendak diketahui. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation*

dengan r tabel. Jika *Corrected Item-Total Correlation* $>$ r tabel dan positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Imam, 2005).

Berdasarkan pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa indikator-indikator dari variable kinerja mempunyai koefisien *product moment* yaitu r -hitung yang lebih besar dari r -tabel yaitu sebesar 0,240, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur jawaban responden terhadap kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan handal (*reliable*) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau tidak random. Formula statistika yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Nunnally, 1967 dalam Imam, 2005).

Dari hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel kinerja dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 13 diperoleh sebesar 0,893. Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka variabel kinerja adalah reliabel. Hal itu dibuktikan dengan nilai r *Cronbach alpha* pada kinerja lebih besar dari nilai standarisasi sebesar 0,6.

Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Analisis deskriptif, yaitu analisis data yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Suharsini,2002).
- b. Analisis inferensial, yaitu analisis data yang digunakan untuk menganalisis data sample, dan hasilnya diperuntukkan populasi. (Suharsini; 2002)

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier sederhana dummy variable, dengan alasan bahwa alat ini dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap variabel dependen dengan satu variabel independen. Pemberian kode dummy menggunakan kategori yang dinyatakan dengan angka 1 dan 0. Kelompok yang diberi nilai dummy 1 (satu) disebut *included group*, sedangkan kelompok yang diberi nilai dummy 0 (nol) disebut *excluded group* (Mirer 1990 dalam imam 2001). Jadi dalam penelitian ini variabel bebas gender hanya memiliki dua kategori yaitu 1 untuk laki-laki dan 0 untuk wanita, dengan model persamaan matematik sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$$

di mana:

- Y_1 : Kinerja
 α : Konstanta
 β_1 : Parameter
 X_1 : Variabel Independent Dummy (Gender)
 ϵ : Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Dari perhitungan dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan selalu mempunyai inisiatif untuk meningkatkan hasil yang dicapai paling banyak menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 responden atau sebesar 48 %, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau sebesar 29%. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja. Sebagian besar responden menjadi dosen di atas 6 tahun, maka dalam melaksanakan tugas sangat berpengalaman dan selalu muncul inisiatif di dalam memecahkan masalah.

Tanggapan responden terhadap pernyataan *Job description* sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden atau sebesar 57 %, sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 38%. Namun ada 1 responden yang menyatakan netral. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan dalam memberikan tugas sudah baik karena sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

Tanggapan responden terhadap pernyataan menyelesaikan pekerjaan utama dengan baik yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 58%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 34%. Hal ini menggambarkan bahwa responden memahami dengan tugasnya.

Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan mampu bekerja sama dengan teman sebanyak 33 responden atau 52%, dan yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 17 responden atau sebesar 26%. Dengan demikian sebagian besar responden di dalam

menyelesaikan pekerjaan dilakukan dengan kerja sama antar dosen, hal ini menunjukkan bahwa responden menjunjung tinggi nilai kegotongroyongan.

Tanggapan responden terhadap pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur ada sebanyak 29 responden yang menyatakan setuju atau sebesar 45%, dan 15 responden atau 23% menyatakan sangat setuju. Namun demikian sebanyak 10 responden menyatakan netral, bahkan ada 1 responden yang menyatakan agak tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan ketaatan responden terhadap aturan sangat baik.

Responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan standar kualitas yang lebih tinggi dalam bekerja dibandingkan standar yang ditetapkan kantor sebanyak 38 responden atau 59%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden atau 32% dan menyatakan netral sebanyak 2 responden. Tanggapan responden terhadap pernyataan menyelesaikan setiap pekerjaan tepat waktu ada sebanyak 37 responden atau 57% yang menyatakan setuju, dan sebanyak 18 responden atau 27% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Namun demikian ada 5 responden yang menyatakan netral. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

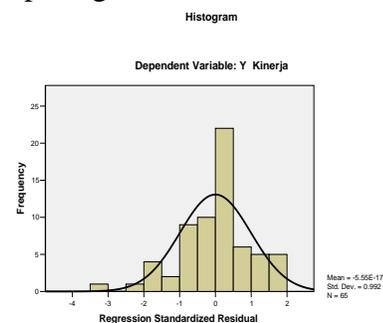
Responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan pekerjaan yang dapat diselesaikan di atas standar yang ditetapkan kantor. Sebanyak 32 responden atau sebesar 44%, dan menyatakan sangat

setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 22 responden atau 34%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar mencapai target di atas standar.

Analisis Inferensial

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal (Imam, 2005). Dalam penelitian ini normalitas residual diuji dengan menggunakan Analisis grafik. Adapun hasil output SPSS Versi 13 uji normalitas tampak pada grafik di Gambar 2.



Gambar 2. Uji Normalitas

Dari grafik histogram tampak bahwa residual berdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gender terhadap kinerja dosen, digunakan uji regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam Tabel 1 sampai Tabel 3.

Tabel 1. Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.264 ^a	.070	.055	5.263

a. Predictors: (Constant), X = Gender

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan *output* SPSS regresi sederhana yang ditampilkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,055 yang berarti bahwa variabel kinerja dosen yang dapat dijelaskan oleh variabel gender

sebesar 0,055 atau 5,5%. Sedangkan sisanya yang 94,5% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi. Adapun hasil uji ANOVA atau F test dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	130.942	3	130.647	4.727	.033 ^a
	Residual	190.946	63	27.299		
	Total	336.887	64			

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel uji ANOVA atau F tes menghasilkan nilai F hitung sebesar 4,727 dengan tingkat signifikansi 0,033. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dosen, atau

dapat dikatakan bahwa gender berpengaruh terhadap kinerja dosen. Hasil analisis regresi linier sederhana yaitu pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	55,846	1.032		54,103	0.000
X Gender	-.397	1.333	-.264	-2.174	0.033

Dependent Variable : Y Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 55,846 - 0,397 X$$

Artinya untuk variabel gender terlihat bahwa kinerja dosen untuk jenis kelamin laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan oleh nilai signifikansi koefisien regresi variabel independen yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi < dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis penelitian akan diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi > dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis penelitian akan ditolak. Hasil tampilan output SPSS pada tabel 5.8 dengan jelas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel independen gender secara statistik signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja dosen. Hal ini tampak dari probabilitas signifikansi yaitu sebesar 0,033 di bawah tingkat kepercayaan 5% atau $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nul ditolak.

Adanya pengaruh negative gender terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa kinerja seorang wanita tidak kalah dengan kinerja seorang laki-laki. Pria dan wanita mempunyai persamaan kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam kegiatan pembangunan di segala bidang, termasuk di bidang pendidikan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fahriah Tahar (2012) yaitu bahwa diskriminasi gender berpengaruh negatif dan signifikan terhadap profesionalitas auditor, tetapi berbeda dengan hasil penelitian Irene (2011) dan Hanani (2011) yang menyatakan gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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 dan signifikan gender terhadap kinerja dosen.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran-saran:

1. Penelitian yang akan datang sebaiknya memasukkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja dosen.
2. Penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan metode pengambilan sampel dengan cara probabilitas sehingga hasil penelitiannya lebih mewakili populasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, I G. A. A., 2002, *Mengenal Konsep Gender (Permasalahan dan Implementasinya dalam Pendidikan)*.
- Aryani, N., 2002, *Gender dan Permasalahan*, Pusat Studi Wanita Universitas Udayana Denpasar
- Bammelan, S. V., 2002, *Isu Gender Di Bidang Pendidikan Semiloka Pengarusutamaan Gender Bagi Perencana Di Lingkungan Pendidikan Nasional Kab. Badung Dan Kota Denpasar*.
- Bateman, TS and Organ D.W., 1983. Job Satisfaction and The Good Soldier. *The Relationship between Affect and Employee Citzienship*, Academy of Management Journal.

- Hansen, D. R., and Mowen, M.M., 2005, *Management Accounting*, South Western, International Thompson Publishing.
- Ghozali, I., 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 3th. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kantor Menteri Negara Peranan wanita, 1988, *Gender dan Permasalahannya*, Modul Pelatihan Analisis Gender Kantor Menteri Negara Peranan wanita Jakarta
- Miller, GA., and L.W. Wagner. 2001 “*Adult Socializations, Organizational Structure and Role Orientations*”, *Administrative Science Quarterly*
- Robbins, S. P., 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Ruky, A. S., 2002, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sekaran, U., 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. 4th. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Tim Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, 2003, *Pusat Gender dan Pengarusutamaan Gender*, Materi Sosialisasi Gender dan pengarusutamaan Gender Untuk Toga dan Toma di Propinsi Bali
- Seymour, J. M., 1991, *AID University Linkages for Agricultural Development*, *Journal of Higher Educations*, Vol. 62, No.3.
- Simamora, H., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Arikunto, S., 2002, *Manajemen Penelitian*, Edisi Baru, Rineka Cipta, Jakarta