

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOJAYA AGRINUSA KABUPATEN KAMPAR

NURHAYATI

INSTITUT AZ ZUHRA

Jln. Melati No 16, Kelurahan Bina Widya, Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru ,Riau 28266

E-mail : [nurhayati@institutazzuhra.ac.id](mailto:nurhayati@institutazzuhra.ac.id)

Submit: 02 Februari 2022

Review: 15 Februari 2024

Publish: 26 Februari 2024

**Abstract:** This research is aimed at examining the effect of organizational commitment on employee job satisfaction at PT. Indojaya Agrinusa Kampar Regency organization on employee job satisfaction at PT. Indojaya Agrinusa, Kampar Regency. The sample obtained was 34 respondents in accordance with the research objectives. This research formulated a hypothesis for organizational analysis of employee job satisfaction at PT. Indojaya Agrinusa, Kampar Regency. To facilitate problem solving, this research was carried out using a simple linear regression analysis method with the help of SPSS Statistics version 25. Data was obtained from interviews and questionnaires using a simple linear regression formula with the formula:  $Y=a+Bx+e$  where  $Y= 18.647+ 0.893 X + e$ . The calculation results show that X represents the organizational commitment variable, giving a positive partial regression coefficient of 0.893 on the job satisfaction variable at PT. Indojaya Agrinusa, Kampar Regency. Measurements are carried out by calculating the coefficient of determination ( $R^2$ ) which is closer to 1, the more precise the linear line is. From the results of these calculations, an  $R^2$  value of 30.4% of the employee job satisfaction variable in the production department at PT is obtained. Indojaya Agrinusa, Kampar Regency. determined by the independent variable, namely organizational commitment. Meanwhile, the remaining 69.6% is influenced by other variables

**Keywords:** *Organizational Commitment, Job Satisfaction*

---

Sumberdaya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam perusahaan, tetapi juga suatu program untuk menjaga kepuasan setiap individu karyawan terhadap pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan. Tujuan perusahaan tidak tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir atau buruk prestasi kerjanya, Sebaliknya Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja

karyawan akan meningkat secara optimal.

Disamping itu komitmen karyawan juga merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi. Komitmen dalam perusahaan sangat berperan penting untuk membangun komunikasi antara para karyawan terhadap atasan serta tanggung terhadap perusahaan untuk membangun perusahaan lebih maju. Komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan akan bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover*(tingkat keluar masuknya karyawan).

PT Indojoya Agrinusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pakan ternak dan pembiakan ayam dan perdagangan bahan untuk ternak. Lingkup aktifitas perusahaan mencakup mengembangkan dan mengkomersialisasikan dan pembiakan ayam petelur, mendirikan industri paska panen ayam menjalankan bisnis dan perusahaan pemerosesan semua bahan baku untuk industry atau produksi makanan hewan khususnya pakan ternak.

PT.Indojoya Agrinusa menginginkan karyawannya memiliki komitmen pada organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi dan menginginkan karyawannya merasa bangga pada organisasi, peduli terhadap nasib organisasi, keterlibatan dalam organisasi, penerimaan semua dalam bentuk tugas yang diberikan, mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, merasa rugi keluar dari organisasi, merasa nyaman bekerja dalam sebuah organisasi. Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang terdapat pada PT. Indojoya Agrinusa terdapatnya tingkat absensi sebagian karyawan tinggi, adanya tingkat *turn over* karyawan tinggi, adanya sebagian karyawan yang kurang menghargai sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kurang keterlibatannya dalam sebuah tim dan adanya sebagian karyawan bekerja tidak sesuai dengan aturan.

Berikut ini adalah jumlah karyawan berdasarkan Masuk keluar pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar  
Tabel 1.1 Jumlah Perputaran Karyawan Pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar

Bulan	Jumlah	Masuk	Keluar	Jumlah akhir
Januari	34	2	-	32
Februari	32	2	3	31
Maret	31	3	1	33
April	33	2	1	34
Mei	34	3	-	37
Juni	37	2	-	39
Juli	39	0	3	36
Agustus	36	3	3	35
September	35	5	2	38
Oktober	38	3	-	41
November	41	1	2	40

Desember	40	-	6	34
----------	----	---	---	----

Sumber: PT. Indojoya Agrinusa kabupaten Kampar  
Berdasarkan Tabel 1 Dapat dilihat karyawan paling banyak masuk yaitu Pada bulan September berjumlah 5 orang, dan pada bulan maret, agustus, oktober berjumlah 3 orang karyawan, dan pada bulan januari, februari, april, juni, berjumlah 2 orang karyawan, dan pada bulan November dan desember berjumlah 1 orang. Karyawan yang paling tinggi keluar pada bulan februari, juli, agustus, sebanyak 3 orang, dan bulan September dan November sebanyak 2 orang dan pada bulan maret, april dan desember sebanyak 1 orang.

Masih kurangnya komitmen karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa karna adanya tingkat masuk keluarnya karyawan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan oleh organisasi dan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya. Semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi biasanya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan tingkat *turn over* sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang rendah maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi adalah komitmen karyawan. Kepuasan sendiri merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan perasaan senang ataupun tidak senang terhadap pekerjaan. Sehingga akan menentukan bagaimana komitmen atau keterkaitan karyawan terhadap organisasi.

## METODE

Menurut Arikunto (2002), untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua anggota populasi dijadikan

sampel, PT. Indojoya Agrinusa desa Sungai Pinang, Kec. Tambang, Kab. Kampar yang berjumlah 34 orang .

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan hasil temuan dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek berdasarkan fakta yang ada yang tertuang melalui tabel dan uraian. Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linear sederhana dengan bantuan . *Software SPSS Versi 23 for windows*.

**HASIL**

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan dengan menghitung angka korelasi atau r hitung dari nilai jawaban tiap responden untuk tiap butir pertanyaan, kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan  $N-2 = 34-2 = 34 = 0,339$ . Tingkat signifikansi 5%, maka didapat r tabel 0,230. Setiap butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang penulis gunakan dengan bantuan program SPSS versi 23 maka bisa dilihat bahwa masing – masing variabel sebagai berikut ini: Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Data

Pernyataan	Singkatan	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	X1	0,680	0,339	Valid
	X2	0,800	0,339	Valid
	X3	0,629	0,339	Valid
	X4	0,434	0,339	Valid
	X5	0,515	0,339	Valid
	X6	0,539	0,339	Valid
	X7	0,592	0,339	Valid
	X8	0,510	0,339	Valid
	X9	0,800	0,339	Valid

Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,596	0,339	Valid
	Y2	0,507	0,339	Valid
	Y3	0,619	0,339	Valid
	Y4	0,557	0,339	Valid
	Y5	0,626	0,339	Valid
	Y6	0,376	0,339	Valid
	Y7	0,661	0,339	Valid
	Y8	0,731	0,339	Valid
	Y9	0,667	0,339	Valid
	Y10	0,606	0,339	Valid
	Y11	0,623	0,339	Valid
	Y12	0,598	0,339	Valid
	Y13	0,698	0,339	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2018

Berdasarkan hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan komitmen organisasi adalah berkisar antara (0,434) sampai (0,800) dan r hitung untuk masing-masing pernyataan kepuasan kerja adalah berkisar antara (0,376) sampai (0,731). Hasil uji Semua nilai r hitung untuk masing-masing pernyataan lebih besar dari r tabel (0,339). Hal ini berarti bahwa setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel. Nilai reabilitas dalam penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,871	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,900	0,6	Reliabel

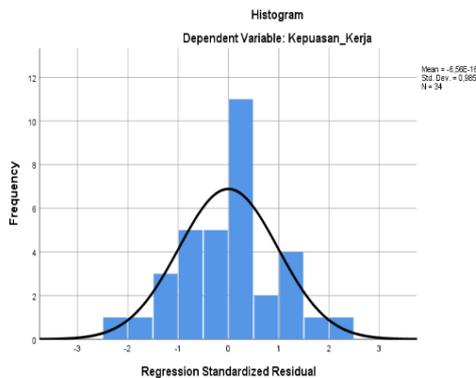
Sumber: Pengolahan Data Penelitian 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas komitmen organisasi 0,871 yang menunjukkan bahwa koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat

disimpulkan bahwa data komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah reliabel dan koefisien reliabilitas kepuasan kerja adalah sebesar 0,900 lebih besar dari nilai kritis yang berarti data kepuasan kerja reliabel untuk dilakukan uji tahap berikutnya.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah melihat Grafik Histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1 Uji Normalitas Data



Tabel 1.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Dari hasil gambar diatas didapatkan bahwa data tersebar di dalam kurva yang dapat disimpulkan data yang menjadi objek penelitian berdistribusi normal

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji dengan menggunakan model regresi linier sederhana untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampardengan bantuan software SPSS versi 25. Data statistik olahan data SPSS untuk pengujian secara parsial (uji t) diperlihatkan pada tabel berikut: Tabel 1.4 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,647	8,735		2,135	,041
Komitmen_Organisasi	,893	,239	,552	3,741	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Penelitian 2018

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabelindependen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.beikut ini tabel koefisien determinasi.

Tabel 1.5 Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 <sup>a</sup>	,304	,282	6,085

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilaiR Square sebesar 0,304. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar adalah sebesar 30,4%. Sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## PEMBAHASAN

Hubungan komitmen karyawan juga merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu organisasi.Komitmen dalam perusahaan sangat berperan penting untuk membangun komunikasi antara para karyawan terhadap atasan serta tanggung terhadap perusahaan untuk membangun perusahaan lebih maju.

Komitmen yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan akan bekerja lebih

produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover (tingkat keluar masuknya karyawan) bungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi variabel lainya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner dan Kinciki, 2001, :226) Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah dengan Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja yang dimaksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

Robbins (dalam Roslina, 2010) mengemukakan pengertian komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Sedangkan Sutarto (dalam Sunarto, 2010) mengemukakan organisasi adalah suatu unit sosial atau sekelompok manusia yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, karena di dalam organisasi akan terjadi interaksi antar person, baik di antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya

Staw (dalam Roslina, 2010) memberikan pendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu pemahaman khusus dari individu sebagai ikatan psikologis pada organisasi termasuk rasa terlibat dengan pekerjaan, komitmen dan percaya akan nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini komitmen yang dimaksudkan bukan sekedar setia semata akan tetapi lebih dari itu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (dalam Roslina, 2010) yang menyatakan bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu bentuk keterdekatan yang

bersifat psikologis antara anggota dengan organisasinya.

Komitmen organisasi bersifat multidemensi, ada tiga model yang diajukan oleh Maeyer dan All ketiga dimensi tersebut adalah: (1) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, (2) Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dalam organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. (3) Komitmen normative adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi dan hasil/ kerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat kehadiran yang rendah, persepsi iklim organisasi sangat hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim baik dan siap membantu.

Pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan melalui: (1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membentuk aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, serta mempertahankan komunikasi. (2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi karyawan. Memperjelas misi dan ideology, berkarisma, menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan. Membentuk tradisi. (3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, Menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif. (4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama. (5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan akutulisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, turnover karyawan yang berkurang, loyalitas karyawan dan karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam bekerja seseorang memberikan apa yang ada dalam dirinya kepada organisasi, dan sebaliknya dia juga menuntut supaya organisasi memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Hasil pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(3,741) > t_{tabel}$   $(2,037)$  dan  $sig(0,001) < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil pengujian tersebut, Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima yaitu variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar.

Dari hasil pengolahan data didapatkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini didukung juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Klara Innanta Arisanti (2009) dan Brian Hartono (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dari program aplikasi SPSS diperoleh nilai Koefisien untuk nilai X yaitu Komitmen Organisasi sebesar 0,893%, sedangkan Y yaitu kepuasan kerja sebesar 18,647%.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  berarti pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar

adalah sebesar 30,4% sedangkan sisanya 69,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

- 3) Berdasarkan hasil perhitungan uji bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (tabel) dibentuk sebuah persamaan regresi linear sederhana yang menjelaskan pengaruh dari variabel bebas X terhadap variabel Y. Pengujian terhadap variabel bebas X (Komitmen Organisasi) terdapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (tabel 2,037) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dibagian produksi pada PT. Indojoya Agrinusa Kabupaten Kampar.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi., 2002, Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta
- George, Terry, 2012, Dasar-dasar Manajemen, Jakarta : Bumi Aksara.
- Brian Hartono. 2013, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Universitas Manajemen Surabaya.
- Daft L. Richard. 2009, Manajemen Edisi 8 Buku 1. Penerjemah Tita Maria Kanita, Erlangga, Jakarta
- Daft, L. Richard. 2010, Era Baru Manajemen, Edisi 9 Buku 2. Penerjemah Tita Maria Kanita Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerjemah David Wijaya Indeks, Jakarta.
- Diana, Sulianti. 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatra Utara.
- Indrastuti, Sri. 2014, Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik, Universitas Riau Press, Pekanbaru
- Jackson. 2011, Pengelolaan Sumberdaya Manusia, Edisi 10 Buku 2 Salemba

- Empat, Penerjemah Benny Prihartanto Jakarta
- Klara Innata. 2009, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organasioanal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Guna darma Depok.
- Noe,A.Raymond. 2011, Manajemen Sumberdaya manusia mencapai keunggulan bersaing Penerjemah Didik Prayetno Salemba Empat, Jakarta
- Noe, R.A. et al. 2003. Human Resources Management: Gaining A Competitive Advantage Edition
- Nuraini. 2013, Manajemen Sumber daya Manusia Edisi 1 Penerbit Yayasan Ainisyam Pekanbaru
- Rahmawati,Nuraini Eka. 2004, Paradigma baru Manajemen sumberdya manusia sebgai basis meraih keunggulan kompetitif, Penerjemah Armand Hedi yanto Ekonisia, Yogyakarta
- Robbins, p. Stephen. 2015, Prilaku Organisasi Edisi 16 Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sireit Salemba Empat, Jakarta
- Wibowo. 2007, Manajemen Kinerja , Edisi 5 Penerbit Rajawali Pers Jakarta