

---

## Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya

Hanifatul Nabila<sup>1</sup>, Rahmiati<sup>1</sup>, Muthia Roza Linda<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang

e-mail: [hanifatulnabila@gmail.com](mailto:hanifatulnabila@gmail.com); [rahmifeunp@gmail.com](mailto:rahmifeunp@gmail.com), [muthia\\_rozalinda@yahoo.com](mailto:muthia_rozalinda@yahoo.com)

### Abstract

The purpose of this study to analyze the effect of human resource management practices and the implementation of total quality management on employee performance. This research is quantitative with a population of employees of the Packing Plant PT. Incasi Raya. The analytical method used path analysis, using SPSS version 20. The results of this study indicate that: 1) The practice of human resource management has a positive and significant effect on the implementation of total quality management, 2) The practice of human resource management has a positive and significant effect on employee performance, 3) Implementation of total quality management has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Human Resource Management, Implementation Total Quality Management, Employee Performance

### Pendahuluan

Era globalisasi telah membawa perubahan berbagai sendi kehidupan Indonesia. Aspek bisnis dan manajemen di Indonesia pun juga turut menerima dampak dari globalisasi tersebut. Organisasi/perusahaan yang dulu bersaing hanya tingkat lokal, regional atau nasional kini harus bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dari seluruh penjuru dunia. Agar suatu organisasi dapat memiliki keunggulan dalam skala global, maka organisasi tersebut harus mampu bekerja secara lebih baik dalam rangka menghasilkan barang atau jasa yang berkualitas tinggi dengan harga yang wajar dan bersaing. Dengan kata lain, dalam pasar global yang modern, kunci untuk meningkatkan daya saing adalah kualitas. Sumber-sumber ekonomi yang di gerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya yang di peroleh seimbang dengan masukkan yang diolah. Melalui cara kerja yang baik, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya akan lebih efektif dan efisien dan tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik.

Atas dasar hal tersebut di atas, maka tidak dapat dipungkiri pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan dalam suatu perusahaan bahkan sebagai faktor kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang terjadi pada proses produksi, bahkan bisa menyebabkan kegagalan total. Oleh karenanya maka diperlukan pembinaan karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi bagi individu karyawan dan menguntungkan bagi sebuah organisasi.

PT. Incasi Raya merupakan sebuah grup usaha yang bergerak dibidang perkebunan (khususnya sawit) dan industri. Kantor pusat perusahaan berlokasi di Padang, Sumatera Barat. Jumlah karyawan yang di miliki oleh PT. Incasi Raya pada tahun 2017 adalah 13.500 orang yang kebanyakan diantaranya penduduk setempat dan transmigrasi dengan melaksanakan pola PIR-TRANS dan pola Bapak Angkat-Anak Angkat. Produk unggulan PT. Incasi Raya ini adalah minyak goreng. Minyak goreng yang dihasilkan oleh PT. Incasi Raya ini telah dipasarkan seluruh wilayah Indonesia, baik di daerah Sumatera Barat maupun daerah diluar Sumatera Barat.

Sanz et al dalam Jiminez (1999) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia dan total quality management mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja telah dipelajari sejak munculnya pendekatan strategis sumber daya manusia di awal tahun 1980 dan memiliki dukungan pandangan berbasis sumber daya dari perusahaan. Selain itu, Bowen et al dalam Jiminez,(2004) juga berpendapat bahwa Sistem sumber daya manusia dapat berkontribusi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pengembangan sumber daya dan kapabilitas organisasi. Dengan demikian, menurut Lengnick-Hall et al dalam Jiminez (2009) perspektif strategis sumber daya manusia mencakup keseluruhan strategi sumber daya manusia yang diadopsi oleh unit bisnis dan perusahaan dan mencoba mengukur dampaknya terhadap kinerja.

Selain manajemen sumber manusia yang baik perusahaan juga harus fokus pada pelanggan, kerja sama tim, pendidikan dan pelatihan, dan keterlibatan dan pemberdayaan karyawan. Artinya perusahaan harus memperhatikan apa yang diinginkan konsumen dan kualitas produk yang dihasilkan perusahaan. Secara garis besar kinerja yang bagus akan bersinergi terhadap kualitas produk yang diharapkan oleh pelanggan. Oleh karena itu, diperlukan Total Quality Management (TQM) yang diterapkan dengan langkah-langkah yang tepat.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan praktek manajemen sumber daya manusia dan implementasi total quality management sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ada banyak penelitian sebelumnya yang telah mendukung hubungan antara praktek manajemen sumber daya manusia dan total quality management terhadap kinerja karyawan (Yang 2012). Dapat disimpulkan bahwa komitmen praktek manajemen sumber daya manusia dan total quality management terhadap kinerja karyawan yang sangat erat. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rambi, Lengkong, and Jorie 2015) mengemukakan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan menurut (Fathoni 2006) dimana implementasi total quality management berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada yang memberikan pengertian performance sebagai hasil karya atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya pengertian kinerja ini sangat luas, bukan hasil kerja, namun bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Suyadi (2008) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur dengan individu dan kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada tujuan atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan (Moehariono, 2012:95).

### **Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia**

Boon (2009) manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang efektif dan dinamis untuk mengelola orang, yang telah menghasilkan banyak minat dan debat dikalangan akademis dan praktis. Praktik pengelolaan sumber daya manusia di perlukan dari keseluruhan manajemen mutu prestasic. Pengelolaan manusia dan penerapam metode sumber daya manusia juga berguna untuk mengarahkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Integrasi praktik ini akan meningkatkan kualitas sistem organisasi serta kinerja karyawan (Yang 2012) untuk mencapai status yang menonjol. Menurut. Noe et. Al., (2010:64) praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan, dan kompensasi.

Maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus diperhatikan agar menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan. Jika praktik pengelolaan tersebut mendukung strategi bisnis perusahaan dan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif adalah merupakan kunci kesuksesan perusahaan dalam lingkungan bisnisnya.

## Implementasi Total Quality Management

Kualitas menjadi hal utama dan menjadi titik fokus setiap perusahaan. Berbagai hal dilakukan untuk meningkatkan kualitas yang di terapkan pada produk, pelayanan dan manajemen perusahaan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan , lahirilah suatu inovasi yang dikenal sebagai Total Quality Management.

Secara tradisional diasumsikan bahwa perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui tiga strategi yang berbeda yaitu biaya, digerensiasi dan segmentasi (Martinez-costa 2012). Namun, (Yang 2012) mengatakan bahwa Total Quality Management adalah sebuah filosofi manajemen dan serangkaian praktik yang menekankan perbaikan terus menerus, memenuhi kebutuhan pelanggan, mengurangi pengerjaan ulang, berpikir jarak jauh , meningkatkan karyawan dan langsung atau tidak langsung dalam mewujudkan dan melaksanakan filosofi tersebut didalam organisasi.

Menurut Tjiptono dan Diana (2003), Total Quality Management merupakan pendekatan dalam meningkatkan produktivitas organisasi (kinerja kuantitatif), meningkatkan kualitas (menurunkan tingkat kesalahan), meningkatkan efektivitas pada semua kegiatan, meningkatkan efisiensi (menurunkan sumber daya melalui peningkatan produktivitas), dan mengerjakan segala sesuatu yang benar dengan cepat. Tujuan utama dari Total Quality Management adalah melakukan perbaikan terus menerus dan berkesinambungan.

### Hipotesis

Berdasarkan konsep penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis yang diuji dalam penelitian ini:

1. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Implementasi Total Quality Management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Implementasi Total Quality Management.

### Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Packing Plant PT. Incasi Raya yang berjumlah 55 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berupa metode penyebaran angket. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan alat pengolah data SPSS versi 20.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap variabel akibat. Hasil analisis jalur diperlihatkan sebagai berikut :

**Tabel 1. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Imlementasi *Total Quality Mangement***

Model	Coefficients $\alpha$				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	27,786	7,501		3,705	,001
X1	,227	,102	,294	2,240	,029

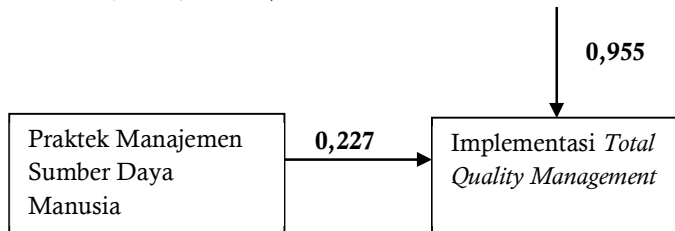
a. Dependent Variabel: X2

Sumber: Hasil olahan data SPSS

Pengaruh variabel lain terhadap X2 dengan rumus (idris.2011:105)

$$Py_e = \sqrt{1 - R^2 Y X_1 X_2 X_3 \dots X_i}$$

$$= \sqrt{1 - 0,087} = 0,955$$



**Gambar 1. Struktur Penelitian**

Analisis jalur pada tabel 1, praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap implementasi total quality management. Terlihat nilai standardized coefficients (beta) atau koefisien jalur pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap implementasi total quality management sebesar 0,294. Pada tabel juga diperoleh t-hitung 2,240 dengan nilai sig.sebesar 0,029 maka sig < alpha atau 0,029 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi total quality management pada packing plant PT. Incasi Raya.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan total quality management merupakan yang seharusnya dilakukan organisasi masa kini untuk memperbaiki kualitas produknya, menekan biaya produksi dan meningkatkan produktivitasnya (Gapersz, 2005).

Agar bisa menerapkan total quality management dengan baik maka perusahaan harua bisa meneapkan praktek manajemen sumber daya manusia yang baik agar karyawan yang didapatkan juga baik sehingga karyawan tersebut bisa mengimplementasikan total quality management dengan baik sehingga perusahaan bisa menekankan biaya dan meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Yang (2006), yang menyatakan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap implementasi total quality management. Bahwa adopsi total quality management merupakan cara yang efektif dimana perusahaan dapat meningkatkan daya saing. Implementasi total quality management juga menguntungkan bagi perusahaan, memperbaiki kepuasan dan kualitas kesadaran karyawan.

**Tabel 2. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Imlementasi Total Quality Mangement Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients  $\alpha$**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(constant)	22,439	11,805		1,901	,063
X1	,334	,149	,294	2,240	,029
X2	,646	,193	,406	3,354	,001

a.Dependent Variabel: Y

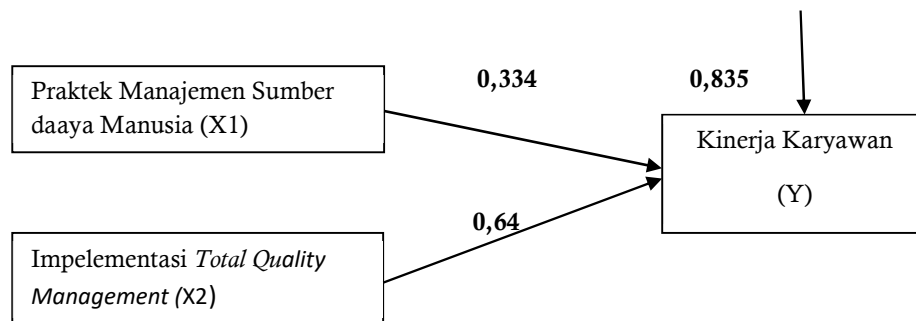
Sumber: Hasil olahan data SPSS

Pengaruh variabel lain terhadap Y dengan rumus (idris,2011:105)

$$Py_e = \sqrt{1 - R^2 Y X_1 X_2 X_3 \dots X_i}$$

$$= \sqrt{1 - 0,303} = 0,835$$

Berdasarkan data diatas dapat digambarkan struktur penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2. Struktur Penelitian**

Analisi jalur pada tabel 2, terdapat pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Terlihat standardized (beta) atau koefisien jalur praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan 0,334. Pada tabel juga diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,240 dengan sig sebesar 0,029 maka sig < alpha atau 0,029 < 0,05 sehingga hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan packing plant PT. Incasi Raya.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan praktek manajemen sumber daya manusia, yang mana dari perencanaan sumber daya manusia, perancangan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan, kompensasi dan manajemen kerja sangat di perlukan untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan oleh PT. Incasi Raya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mu'iz dan Muchsinati (2017), menunjukkan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin positif praktek manajemen sumber daya manusia terhadap dukungan organisasi kepadanya, akan semakin tinggi intensitas kinerja karyawan Rambi dkk. (2015) juga menyatakan bahwa praktek manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Jadi, semakin tinggi praktek manajemen sumber daya manusia maka tinggi pula kinerja karyawan.

Begitu juga dengan implementasi total quality management terhadap kinerja karyawan, berdasarkan tabel koefisien jalur implementasi total quality management terhadap kinerja karyawan sebesar 0,646 dengan nilai sig sebesar 0,01 dan t-hitung sebesar 3,354 sehingga hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa implementasi total quality management terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan packing plant PT. Incasi Raya.

Implementasi total quality management sangat diperlukan oleh perusahaan karna dengan menerapkan total quality management perusahaan untuk memperbaiki kualitas produk, menekan biaya produksi dan meningkatkan produktivitas, agar implementasi total quality managment berjalan dengan lancar maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya agar implementasi total quality managment bisa dilakukan dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Munizu (2010), yang menyatakan bahwa implementasi total quality managment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alhudri dan Heriyanto (2015), menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan implementasi total quality management bertujuan untuk

memenuhi kepuasan dan harapan pelanggan, tuntutan perubahan lingkungan dan tuntutan perusahaan sendiri. Penerapan implementasi total quality management yang efektif membawa pengaruh positif yang pada akhirnya akan memberi manfaat bagi organisasi

Untuk melakukan pengujian apakah secara simultan variabel penyebab mampu menjelaskan variabel akibat secara baik, maka dilakukan uji f. Berikut hasil olahan analisis regresi variabel mediasi yang didapat:

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	735,452	2	367,726	11,323	,000 <sup>b</sup>
Residual	1688,730	52	32,476		
Total	2424,182	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan output anova diatas terlihat nilai  $F_{hitung} = 11,323$  dan  $sig < 0,05$ , artinya secara simultan praktek manajemen sumber daya manusia (X1) dan implementasi *total quality management* (X2) mampu menjelaskan perubahan pada kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel berikut :

**Tabel 4. Ringkasan Pengolahan Data**

No	Keterangan	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung (%)
1	Pengaruh X1 terhadap Y	11,16	
2	Pengaruh X1 melalui X2 terhadap Y		14,66
3	Pengaruh X2 terhadap Y	41,73	
	Jumlah	52,89	14,66
	Total		67,55
	Pengaruh Variabel Lain		32,45
	Total		100

Sumber: Hasil olahan data SPSS

## Kesimpulan

Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Implementasi Total Quality Management (TQM) Packing Plant PT. Incasi Raya. Secara umum perusahaan telah menerapkan Implementasi Total Quality Management (TQM) di packing plant PT. Incasi raya terbukti memberi pengaruh terhadap dukungan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa praktek manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan packing plant PT Incasi raya. Artinya semakin menerapkan praktek sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan packing plant PT Incasi Raya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa implementasi total quality management berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan packing plant PT Incasi Raya. Artinya semakin baik penerapan bahwa implementasi total quality management maka semakin baik pula kinerja karyawan packing plant PT Incasi Raya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lebih besar pengaruh tidak langsung praktek manajemen sumber daya manusia dan implementasi total quality management terhadap kinerja karyawan. Artinya

menunjukkan bahwa variabel implementasi total quality management meningkatkan peran dalam hubungan praktek manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

### Saran

1. Diharapkan pada pihak Packing Plant PT. Incasi Raya agar dapat mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya praktek manajemen sumber daya manusia dan implementasi total quality management serta keinginan dan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
2. Diharapkan karyawan Packing Plant PT Incasi Raya lebih berkontribusi dalam menyelesaikan tugas seperti menyelesaikan tugas melebihi uraian pekerjaan sesuai keinginan atasan dan sebaliknya atasan juga diharapkan memberikan umpan balik dari kontribusi karyawan tersebut seperti dengan memberikan pengaruh dalam pengambilan keputusan, pemerdayaan dan kemajuan karir.
3. Diharapkan pada pihak Packing Plant PT. Incasi raya dapat meningkatkan praktek manajemen sumber daya manusia dalam hal pendempatan tidak sesuai pendidikan yang karyawan miliki . Misalnya, karyawan yang kemampuannya ada di mesin, tetapi pihak perusahaan diletakkan di packing plant.

### Daftar Rujukan

- Ahmad, Roger. 2002. "The Impact Of Human Resources Management Practices On Operational: Recognizing Country And Industry Differences". 21 (2003) 19-43
- Boon, Ooi Keng. 2009. "HRM and TQM : Association with Job Involvement."
- Demirbag, Mehmet. 2006. "An Analysis of the Relationship between TQM Implementation and Organizational Performance Evidence from Turkish SMEs." 17(6): 829–47.
- Fathoni, Ali. 2006. "Pengaruh Implemetasi Total Qaulity Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BUMI MENARA INTERNUSA SURABAYA." : 876–89.
- Idris. 2014. Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS. Padang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Jen, Jing-Wen. 2007. "Strategic Human Resource Practices And Innovation Perfomance - The Mediating Role Of Knowledge Management Capacity" 62(2009):104-114.
- Koopmans, Claire dkk. 2014. " Construct Validity Of the Individual Work Performance". Vo. 56. No. 3.
- Kumar, Uma Kumar. 2010. " The Role Of Leadership Competencies For Implementing TQM An Empirical Study In Thai Manufacturing Industry". Vol. 29. No. 2. pp. 195-219
- Laili Noor Dwi Mar'ah. 2016. Pengaruh Total Quality Management terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harlis Tata Tahta Di Bontang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 4, No. 4, pp. 1140-1150.
- Lawrence M. Corbett and Kate N. Rastrick. 2006. "Article Information :” International Jornal of Qaulity & Reliability Management 17(1): 14–26.
- Martínez-costa, Daniel Jiménez-jiménez Micaela. 2012. "The Performance Effect of HRM and TQM : A Study in Spanish Organizations." 29(12): 1266–69Commitment . International Journal of Sports Science & Coaching. Vol. 0, No.0, 1-1.
- Mu'iz, Abdul.Evi Silvana muchsinati. 2017. "Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinnerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam)." Journal of Accouning & Management Innovation 1(1): 49–63.
- Noe, Raymond, dkk. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba Empat

- Rambi, Rainer, Victor P K Lengkong, and Rotinsulu Jopie Jorie. 2015. "Pengaruh Praktek-Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15(5): 622–34.
- Suliyanto. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Yang, Ching-Chow. 2012. "The Impact of Human Resource Management Practices on the Implementation of Total Quality Management An Empirical Study on High-Tech Firms."