

## ANALISIS KUALITATIF TERHADAP KONSISTENSI DAN KOMITMEN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI PETERNAKAN AYAM PETELUR

Ani Qotuz Zuhro' Fitriana<sup>1</sup>, Muhammad Rifqi Sabilillah<sup>2</sup>, Ahmad Maulid<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, Indonesia<sup>1</sup>

E-mail: [aniquotuz2402@gmail.com](mailto:aniquotuz2402@gmail.com) , [rifqisabilillah2209@gmail.com](mailto:rifqisabilillah2209@gmail.com)

[sengloe980@gmail.com](mailto:sengloe980@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to understand how work consistency and commitment affect employee performance on a laying hen farm. Employee performance plays an important role in maintaining the continuity of farm operations and productivity. The two internal factors that are the focus of this study are work consistency, namely the ability of employees to work stably and regularly, and work commitment, namely the extent to which employees show dedication and responsibility for their work. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data were obtained through in-depth interviews and direct observation of employees at several laying hen farms. The results of the study indicate that employees who are consistent in carrying out their daily tasks and are highly committed to their work tend to show better performance. These two factors are interrelated and support the creation of a disciplined, productive, and sustainable work environment. These findings indicate that attention to aspects of internal work behavior is very important for farm management in an effort to improve overall employee performance.*

**Keywords:** *Work consistency, work commitment, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana konsistensi dan komitmen kerja memengaruhi kinerja karyawan pada peternakan ayam petelur. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga kelangsungan operasional dan produktivitas peternakan. Dua faktor internal yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah konsistensi kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja secara stabil dan teratur, serta komitmen kerja, yakni sejauh mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap karyawan di beberapa peternakan ayam petelur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki konsistensi dalam menjalankan tugas sehari-hari dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kedua faktor ini saling berkaitan dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang disiplin, produktif, dan berkelanjutan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek perilaku kerja internal sangat penting bagi manajemen peternakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**Katakunci:** kinerja karyawan, komitmen kerja, konsistensi kerja

### **Pendahuluan**

Peternakan ayam petelur adalah salah satu usaha di bidang peternakan yang bertujuan untuk menghasilkan telur sebagai sumber protein hewani bagi masyarakat. Untuk menjalankan usaha ini dengan baik, dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan peternakan secara keseluruhan. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh keahlian, tetapi juga oleh sikap dan tanggung jawab dalam bekerja (Chairunnisah, Km, & Mataram, 2021)

Untuk menjalankan usaha peternakan secara optimal, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang dapat mempengaruhi kelangsungan operasional dan produktivitas peternakan secara keseluruhan. (Meyer & Allen, 1997) Kinerja yang baik bukan hanya ditentukan oleh

keahlian teknis, tetapi juga oleh sikap, tanggung jawab, dan disiplin kerja dari para karyawan. (Gohnarso, Wijaya, Halim, Hutagalung, & Hartini, 2025)

Dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konsistensi kerja dan komitmen kerja. Konsistensi kerja berarti kemampuan karyawan untuk bekerja dengan cara yang tetap dan tidak berubah-ubah setiap harinya. Sedangkan komitmen kerja adalah sikap sungguh-sungguh, tanggung jawab, dan kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Jika karyawan memiliki konsistensi dan komitmen kerja yang tinggi, maka kinerjanya juga cenderung akan lebih baik. (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016)

Sementara itu, komitmen kerja merujuk pada sikap sungguh-sungguh, tanggung jawab, dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya, bekerja dengan penuh dedikasi, dan tetap produktif meskipun menghadapi tantangan. Jika karyawan memiliki konsistensi dan komitmen yang kuat, maka kinerja mereka cenderung lebih optimal. (Ananda, 2024)

Penelitian ini dilakukan di Peternakan Ayam Petelur yang berlokasi di Desa Tlogosari, Kecamatan Tlogosari, Kabupaten Bondowoso, yang mulai berdiri pada tanggal 22 September 2023. Meskipun usaha ini masih baru, namun sudah melibatkan beberapa karyawan untuk membantu kegiatan operasional sehari-hari. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana pengaruh konsistensi dan komitmen kerja terhadap kinerja mereka.

Keberadaan karyawan dalam fase awal operasional sangat krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan usaha ke depan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana tingkat konsistensi dan komitmen kerja para karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Dengan mengetahui hal tersebut, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah strategis dalam pembinaan sumber daya manusia. (Handoko, 2016)

Melalui penelitian ini, penulis ingin memahami lebih dalam bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, dengan harapan hasilnya bisa menjadi bahan masukan bagi pemilik peternakan dalam mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri peternakan skala kecil dan menengah. Pengetahuan tentang faktor internal yang memengaruhi kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran.

Maka dari itu Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Informan dipilih secara purposive (Creswell & Creswell, 2017). yaitu karyawan dan pemilik peternakan ayam petelur yang terlibat aktif dalam operasional. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Aspek Pertama dari Diskusi**

Penelitian ini dilakukan di Peternakan Ayam Petelur milik Khafifi Arif Ma'shum, yang terletak di Desa Tlogosari, Kecamatan Tlogosari, Kabupaten Bondowoso, dan berdiri sejak 22 September 2023. Peternakan ini merupakan usaha baru yang bergerak di bidang produksi telur ayam ras untuk memenuhi kebutuhan pasar lokal. Dalam proses operasionalnya, peternakan ini mempekerjakan beberapa karyawan untuk membantu kegiatan seperti pemberian pakan, pengambilan telur, pembersihan kandang, serta perawatan ayam. Sebagai usaha yang baru berdiri, peternakan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan telur di pasar lokal. Untuk menunjang operasionalnya, beberapa

karyawan telah direkrut guna membantu dalam berbagai kegiatan seperti pemberian pakan, pengambilan telur, pembersihan kandang, serta perawatan ayam secara rutin.

Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik peternakan dan observasi langsung di lapangan, ditemukan bahwa terdapat masalah terkait kurangnya konsistensi dan komitmen kerja dari sebagian karyawan. Hal ini berdampak langsung pada penurunan kualitas pelayanan dan produk, yang pada akhirnya menimbulkan keluhan dari konsumen. Kekurangan tersebut terbukti memberikan dampak yang nyata terhadap kualitas pelayanan dan produk yang dihasilkan oleh peternakan. Ketidakstabilan dalam pelaksanaan tugas berujung pada munculnya berbagai keluhan dari konsumen.

Konsistensi kerja karyawan di peternakan ini dinilai masih rendah. Beberapa karyawan sering datang terlambat, tidak menyelesaikan tugas harian dengan baik, dan bekerja tidak sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan. Misalnya, pengambilan telur sering terlambat sehingga menyebabkan beberapa telur retak atau kotor karena terlalu lama dibiarkan di dalam kandang. Selain itu, pemberian pakan ayam yang tidak teratur menyebabkan ayam stres dan mempengaruhi produksi telur. Ketidakteraturan ini terjadi hampir setiap minggu dan belum ada perbaikan yang signifikan dari pihak karyawan.

Contoh nyata dari permasalahan ini adalah keterlambatan dalam pengambilan telur, yang menyebabkan beberapa telur menjadi retak atau kotor karena terlalu lama dibiarkan di kandang. Hal ini tentu berdampak pada penurunan kualitas produk. Ketidakteraturan ini tidak hanya terjadi sekali atau dua kali, tetapi hampir setiap minggu. Hingga saat ini, belum ada tindakan perbaikan yang nyata dilakukan oleh para karyawan untuk mengatasi hal tersebut. Di sisi lain, komitmen kerja karyawan juga terbilang kurang. Beberapa karyawan tampak tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap acuh terhadap kebersihan kandang, ketidaksiapan menghadapi ayam yang sakit, serta kurangnya inisiatif untuk bekerja lebih

baik tanpa harus terus diawasi. Kurangnya komitmen ini juga tercermin dari tingginya tingkat absensi tanpa keterangan yang jelas dan rendahnya antusiasme dalam bekerja.

Hal ini dapat dilihat dari ketidakpedulian terhadap kebersihan kandang, kurangnya kesiapan dalam menangani ayam yang sakit, serta minimnya inisiatif untuk bekerja lebih baik tanpa perlu diawasi secara ketat. Kurangnya komitmen tersebut juga tercermin dari tingginya tingkat absensi tanpa keterangan yang jelas. Antusiasme kerja yang rendah juga menjadi faktor tambahan yang memperburuk kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini menimbulkan dampak langsung terhadap kepuasan konsumen, terutama pelanggan tetap yang membeli telur dalam jumlah besar. Beberapa konsumen mengeluhkan kualitas telur yang menurun, seperti ukuran telur yang tidak seragam, kebersihan yang kurang, dan telur pecah dalam pengemasan. Akibatnya, kepercayaan konsumen terhadap peternakan mulai menurun, dan sebagian pelanggan memilih untuk beralih ke pemasok lain yang lebih profesional.

Beberapa di antaranya menyebutkan bahwa ukuran telur tidak seragam, kebersihannya kurang terjaga, dan ditemukan telur yang pecah dalam kemasan. Situasi ini membuat kepercayaan konsumen mulai goyah. Akibat dari penurunan mutu produk, sebagian pelanggan akhirnya memilih untuk beralih ke pemasok lain yang dianggap lebih profesional dan konsisten dalam menjaga kualitas produk maupun pelayanan. (Marzuki, 2019)

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa rendahnya konsistensi dan komitmen kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap penurunan kinerja peternakan. Dalam konteks ini, kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kedisiplinan, tanggung jawab, dan sikap terhadap pekerjaan. Ketika konsistensi dan komitmen melemah, maka hasil kerja pun menjadi tidak maksimal, dan hal ini berdampak pada kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari penyelesaian tugas, tetapi juga dari kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan sikap terhadap pekerjaan. (Insyani, 2019) Ketika dua faktor penting ini melemah, maka hasil kerja pun akan menurun dan berdampak negatif pada kepuasan

pelanggan. Dengan demikian, diperlukan langkah-langkah perbaikan dari pihak manajemen peternakan. Perbaikan ini harus mencakup berbagai aspek yang mampu memulihkan kedisiplinan dan semangat kerja karyawan secara menyeluruh.

Beberapa solusi yang dapat dilakukan antara lain adalah memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan pemahaman dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Pelatihan ini juga dapat menjadi sarana untuk membentuk budaya kerja yang positif. Selain itu, penerapan sistem evaluasi dan pengawasan kerja yang lebih ketat dapat membantu memantau dan mengoreksi kinerja karyawan secara rutin. Sistem ini juga dapat digunakan untuk mendeteksi masalah sejak dini. Langkah lain yang tidak kalah penting adalah memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Penghargaan ini bisa berupa bonus, pujian, atau bentuk insentif lainnya yang bersifat memotivasi (Rajagukguk, Panjaitan, Lumbantobing, & Halawa, 2024). Pemilik peternakan, Bapak Khafifi Arif Ma'shum, juga disarankan untuk memperkuat komunikasi dengan karyawan. Komunikasi yang terbuka dan efektif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, produktif, dan harmonis.

## **B. Aspek Kedua dari Diskusi**

Komitmen kerja merupakan dimensi penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam jangka panjang. Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan dalam pendahuluan, aspek ini menjadi kunci untuk memahami faktor internal yang memengaruhi keberhasilan operasional peternakan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana komitmen kerja karyawan berperan dalam menunjang atau justru menghambat performa kerja di lapangan (Mangkunegara, 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen kerja karyawan masih rendah dan tidak stabil. Hal ini berpengaruh pada kualitas produksi dan kepuasan konsumen.

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi menunjukkan rendahnya tanggung jawab, loyalitas, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Beberapa karyawan menunjukkan sikap acuh terhadap kebersihan kandang dan tidak sigap dalam

menangani ayam yang sakit. Tingkat absensi juga terbilang tinggi tanpa alasan jelas, dan antusiasme kerja terlihat rendah saat tidak ada pengawasan langsung. Salah satu pemilik menyatakan bahwa pekerjaan hanya berjalan baik saat ia turun langsung ke lapangan. Fenomena ini menandakan lemahnya komitmen sebagai nilai kerja yang melekat dalam diri karyawan.

Secara ilmiah, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori komitmen kerja dari Meyer dan Allen (1997) yang membagi komitmen ke dalam tiga dimensi: afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dalam konteks peternakan ini, ketiga dimensi tersebut belum terbentuk secara optimal. Tidak tampak adanya ikatan emosional, tanggung jawab moral, maupun pertimbangan rasional dalam menjaga kualitas kerja. Karyawan bekerja hanya karena tuntutan, bukan karena kesadaran pribadi atau loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menjelaskan mengapa hasil kerja mereka tidak maksimal meskipun prosedur kerja sudah tersedia.

Selain itu, minimnya komitmen kerja juga berkaitan dengan tidak adanya sistem penghargaan dan motivasi yang terstruktur dari manajemen. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik tidak mendapatkan apresiasi yang cukup, sementara yang bekerja asal-asalan juga tidak dikenakan sanksi. Akibatnya, tidak ada dorongan internal maupun eksternal yang dapat membangun rasa memiliki terhadap pekerjaan. Rendahnya komitmen ini berdampak langsung pada kualitas produk, seperti telur retak, tidak bersih, atau tidak seragam. Kondisi ini memperburuk hubungan dengan konsumen tetap yang menuntut kualitas konsisten.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini konsisten dengan temuan Insyani (2020) yang menyatakan bahwa etika kerja dan komitmen saling berkaitan dalam membentuk produktivitas. Tanpa nilai-nilai kerja yang ditanamkan sejak awal, karyawan akan kesulitan menunjukkan kinerja maksimal. Komitmen kerja perlu dibangun melalui proses pembinaan berkelanjutan dan bukan hanya bersifat sementara. Penelitian Firmananda et al. (2016) juga menunjukkan bahwa komitmen memiliki korelasi kuat terhadap kepuasan kerja dan tanggung jawab dalam organisasi.

Maka, rendahnya komitmen seperti dalam kasus peternakan ini sejalan dengan kecenderungan rendahnya produktivitas dan banyaknya keluhan konsumen.

Namun, terdapat perbedaan dalam konteks implementasi nilai komitmen antara peternakan kecil dan perusahaan besar. Dalam perusahaan besar, pembinaan karyawan biasanya lebih sistematis, sehingga dimensi komitmen bisa terbangun lewat pelatihan, evaluasi, dan sistem reward-punishment. Sementara itu, di peternakan ini, proses rekrutmen masih sederhana dan tidak berbasis pada standar kerja profesional. Akibatnya, nilai-nilai kerja belum terinternalisasi secara kuat di kalangan karyawan. Ini menjadi salah satu penyebab mengapa komitmen kerja di peternakan ini tidak berkembang secara optimal.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen kerja, manajemen perlu melakukan perbaikan sistem secara menyeluruh. Pembinaan nilai-nilai kerja, penyusunan standar prosedur operasional, dan penerapan sistem penghargaan yang adil dapat menjadi solusi awal. Selain itu, komunikasi antara pemilik dan karyawan perlu dibangun secara terbuka agar tercipta hubungan kerja yang suportif. Lingkungan kerja yang menghargai kontribusi karyawan juga berperan penting dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab. Dengan langkah-langkah tersebut, komitmen kerja diharapkan dapat meningkat dan berdampak langsung pada kualitas kerja

## **Kesimpulan**

Kesimpulan harus menjawab tujuan penelitian dan penemuan penelitian. Sambutan penutup tidak boleh hanya berisi pengulangan hasil dan diskusi atau abstrak. Anda juga harus menyarankan penelitian di masa depan dan menunjukkan yang sedang berlangsung.

Pertama, hasil analisis kualitatif menunjukkan bahwa konsistensi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas produksi telur. Karyawan yang mampu mempertahankan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu pemberian pakan, kebersihan kandang, dan pemantauan kesehatan ayam secara rutin, terbukti

berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Konsistensi ini lahir dari kebiasaan kerja yang dibangun secara berulang dan dari kesadaran terhadap pentingnya tanggung jawab masing-masing individu dalam proses produksi.

Kedua, komitmen kerja karyawan sangat berperan dalam menciptakan loyalitas terhadap perusahaan dan keberlanjutan usaha peternakan. Komitmen yang ditunjukkan dalam bentuk loyalitas, kepedulian terhadap hasil kerja, dan keinginan untuk mencapai target bersama menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja melebihi ekspektasi. Faktor internal seperti motivasi pribadi dan faktor eksternal seperti hubungan yang baik dengan manajer dan rekan kerja turut memperkuat tingkat komitmen tersebut.

Ketiga, pendekatan manajerial yang bersifat partisipatif dan komunikatif terbukti mampu memperkuat konsistensi dan komitmen kerja karyawan. Ketika manajemen memberikan ruang dialog, mendengarkan aspirasi, serta memberikan apresiasi atas kinerja, hal tersebut menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang berdampak pada meningkatnya tanggung jawab dan inisiatif kerja. Lingkungan kerja yang sehat secara emosional juga membantu mengurangi konflik serta meningkatkan fokus dan kinerja individu.

Keempat, hambatan terhadap konsistensi dan komitmen karyawan biasanya berasal dari kondisi kerja yang monoton, minimnya pelatihan, dan kurangnya insentif. Oleh karena itu, perlu adanya strategi pengembangan SDM yang berkesinambungan seperti pelatihan keterampilan, pembinaan mental kerja, serta sistem penghargaan dan promosi yang adil. Dengan demikian, peternakan tidak hanya fokus pada hasil produksi, tetapi juga pada peningkatan kapasitas sumber daya manusianya.

Kelima, secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja di peternakan ayam petelur sangat dipengaruhi oleh tingkat konsistensi dan komitmen kerja karyawan. Peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi juga pada faktor manusia yang bekerja dengan tekun, bertanggung jawab, dan penuh dedikasi. Oleh karena itu, pemilik usaha dan manajer harus terus mendorong budaya

kerja positif dan membangun sistem yang mendukung konsistensi serta komitmen jangka panjang karyawan dalam rangka mencapai keberhasilan usaha yang berkelanjutan.

## Reference

- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2).
- Ananda, R. (2024). *Komitmen Kerja (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja)*. umsu press.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. (2021). Teori Kinerja Karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Gohnarso, M., Wijaya, A., Halim, C., Hutagalung, H. E. F., & Hartini, S. (2025). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT X. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN, PSIKOLOGI DAN KESEHATAN (J-P3K)*, 6(1), 326–332.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Insyani, I. N. (2019). Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), 587–595.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Marzuki, A. (2019). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Usaha Peternakan Ayam Ras Petelur di Kabupaten Blitar*. Universitas Brawijaya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., & Halawa, R. L. (2024). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DAN KONSISTENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA AREA THAMRIN PLAZA MEDAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 4(1), 102–119.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 18th ed. New Jersey: Pearson Education, 2019.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2020.
- Yusdja, Yusman. "Pengembangan Agribisnis Peternakan Berbasis Sumber Daya Lokal." *Jurnal Ilmu Peternakan Indonesia* Vol. 15, No. 2 (2021): 87–98.