

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DIPO INTERNATIONAL PAHALA OTOMOTIF

Aron Obet Panggabean

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : aronpanggabean608@gmail.com

diterima: 16/2/2025; direvisi: 12/3/2025; diterbitkan: 30/4/2025

Abstract: This study seeks to explore how organizational commitment impacts the performance of employees at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. The research utilized a descriptive approach, gathering primary data directly from the company using quantitative measures available within PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Data collection involved the administration of questionnaires. The findings and discussion of the study suggest that organizational commitment indeed plays a significant role in influencing employee performance at PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. The analysis revealed that organizational commitment, as indicated by a calculated t-value of 5.205 surpassing the critical t-value of 2.021, with a significance value (Sig) of 0.000 less than 0.05, has a notable impact on employee performance. This influence is estimated to be around 40.4%. Consequently, the research hypothesis is substantiated and aligns with previous studies..

Keywords: *Organizational commitment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia kerja mengalami peningkatan yang pesat. Untuk kemajuan suatu perusahaan, sangatlah penting untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten di bidangnya. Perusahaan akan aktif mencari sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengelolaan bisnisnya. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat krusial karena mereka merupakan aset utama dan modal bagi organisasi bisnis, baik secara fisik maupun non-fisik, dalam mewujudkan ekspansi organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi atau institusi seringkali ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan yang merupakan bagian integral dalam mencapai tujuan. Ada beberapa faktor penting yang berperan dalam meningkatkan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, termasuk keterlibatan, konsistensi, kemampuan

beradaptasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Tugas utama bagi suatu organisasi adalah mencoba untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka demi mencapai tingkat produktivitas, efisiensi, efektivitas, dan kepuasan kerja yang optimal. Untuk menilai apakah sumber daya manusia dalam organisasi telah menunjukkan kinerja yang baik, umumnya dilakukan penilaian performansi. Penilaian performansi merupakan metode untuk mengukur kontribusi individu-individu dalam organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja kerja karyawan adalah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh mereka. Saat ini, salah satu fenomena yang sering terjadi adalah rendahnya efektivitas perusahaan disebabkan oleh tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover) dan tingkat absensi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh

karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dengan tingkat absensi yang rendah dan tingkat pergantian karyawan yang juga rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah dealer resmi terkemuka untuk kendaraan merek Mitsubishi di Indonesia, menawarkan penjualan unit kendaraan dan layanan purna jual yang mencakup suku cadang asli, layanan bengkel, dan perbaikan bodi kendaraan. Untuk mencapai tujuan mereka memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, perusahaan ini memerlukan tim yang terampil. Ini tentu saja hanya dapat dicapai jika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, merasa bahagia bekerja di lingkungan perusahaan, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

Komitmen organisasional yang diperlihatkan oleh pimpinan perusahaan sangat penting untuk memotivasi karyawan, khususnya di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru, Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Nurmansyah (2017;12) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses optimalisasi kontribusi dengan memanfaatkan sumber daya manusia, material, dan keuangan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Stoner, seperti yang dikutip dalam Nurmansyah (2017;14), menggambarkan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Abdullah (2014;2) menyatakan bahwa manajemen mencakup seluruh aktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi melalui fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan organisasi dengan bantuan sumber daya manusia, keuangan, material, mesin, dan metode.

Menurut Simamora (2015:20), manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Fungsi-fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang selalu hadir dalam proses manajemen dan menjadi pedoman bagi manajer dalam menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan. menurut (Martin:2013:31) Ada lima fungsi utama manajemen:

1. Perencanaan (planning)
2. Mengorganizing (organizing)
3. Penempatan (staffing)
4. Mengkoordinasi (coordinating)
5. Mengkontrol (controlling)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Carrel dan Kuzmits, sebagaimana yang dikutip dalam Nurmansyah (2018;3), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian program, fungsi, dan aktivitas yang bertujuan untuk memaksimalkan tujuan baik individu maupun organisasi.

Perubahan teknologi telah mengubah peran manajemen sumber daya manusia yang sebelumnya banyak dianggap terbatas pada kegiatan administratif menjadi lebih terintegrasi dengan fungsi-fungsi lain di dalam organisasi, demi mencapai tujuan bersama perusahaan.

Dessler (2015;4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan, serta manajemen hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka.

Bintoro dan Daryanto (2017:17) menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau metode pengaturan hubungan dan peran sumber daya manusia secara efisien dan efektif, guna mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara optimal.

Menurut Cushway (1994) sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2016;7), tujuan manajemen sumber daya manusia sangat sulit untuk dirumuskan secara pasti karena bervariasi dan tergantung pada tahap perkembangan yang dialami oleh setiap organisasi. Namun, tujuan MSDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan SDM agar organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan dan mematuhi kewajiban kerja secara legal.
2. Melaksanakan dan mempertahankan semua kebijakan dan prosedur SDM yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Mendukung pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang mendukung manajer lini dalam mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan untuk memastikan bahwa

hal tersebut tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

6. Menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai penjaga standar organisasional dan nilai-nilai dalam manajemen SDM.

Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013;168), komitmen organisasional dapat didefinisikan melalui dua pendekatan yang berbeda, yang pertama diajukan oleh Mowday, Porter, dan Steer, dan yang kedua diajukan oleh Becker. Menurut Mowday, Porter, dan Steer, komitmen adalah seberapa kuatnya identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sementara itu, Becker mengartikan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam rangkaian aktivitas organisasional lainnya.

Komitmen karyawan terhadap organisasi dibagi menjadi tiga dimensi terpisah, seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge dalam Kaswan (2017:225). Pertama, komitmen afektif adalah perasaan emosional terhadap organisasi dan keyakinan akan nilainya yang dimilikinya. Kedua, komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasakan karyawan bertahan dengan organisasi daripada meninggalkannya. Dan ketiga, komitmen normatif adalah komitmen atas dasar moral atau etis terhadap organisasi.

Yusuf (2018:39) menyatakan bahwa dimensi komitmen organisasi meliputi:

1. Identifikasi dengan organisasi, yang mencakup penerimaan terhadap tujuan organisasi sebagai dasar dari komitmen.

2. Keterlibatan, yang mencerminkan kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh dalam organisasi.
3. Loyalitas, yang menunjukkan keyakinan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sementara menurut Allen Mayer sebagaimana yang disitir dalam Nurmansyah (2016:194), komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu:

1. Komitmen afektif (affective commitment).
2. Komitmen kelanjutan (continuance commitment).
3. Komitmen normatif (normative commitment).

Kinerja

Kinerja merujuk pada hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut menjadi ukuran untuk mengukur kinerja seseorang. Dengan demikian, kinerja mencakup pencapaian standar yang harus dipenuhi; bagi yang mencapai standar tersebut dianggap berkinerja baik, sementara bagi yang tidak mencapainya dianggap berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:45).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:67). Ini merupakan konsep yang umum yang menunjukkan efektivitas operasional organisasi, unit organisasi, dan karyawan berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari kinerja

adalah untuk merancang sasaran yang bermanfaat, bukan hanya sebagai evaluasi akhir, tetapi juga sebagai hasil dari proses kerja sepanjang periode tersebut (Simamora, 2015:34).

Menurut M. Abdullah (2014:3), kinerja atau performa mencerminkan sejauh mana program kegiatan atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi sebuah organisasi, yang dijabarkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Robbins dalam Mangkunegara (2013:75) menyebutkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas, yang mengukur durasi kerja seorang pegawai dalam satu hari, serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, mencerminkan kesadaran karyawan akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kerja sama, menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.
5. Inisiatif dan kemampuan, mencerminkan kemampuan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas dengan inisiatif dan kemampuan yang dimilikinya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah tempat atau area di mana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.230, Tengkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28282.

Penelitian ini akan fokus pada komitmen dan kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, yang berjumlah 42 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi, yaitu 42 karyawan yang dipilih secara acak dari populasi. Dengan menganalisis sampel, peneliti dapat membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi terhadap populasi penelitian.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan dua metode sebagai berikut:

1. Wawancara: Peneliti melakukan wawancara lisan dengan pimpinan dan pihak terkait di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif untuk mendapatkan informasi lebih lengkap tentang kondisi di perusahaan.
2. Kuesioner: Peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan respons terhadap pertanyaan atau pernyataan yang disediakan. Untuk menilai jawaban atas setiap pernyataan, digunakan skala Likert.

A. HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Data Uji Validitas****Tabel 1 Hasil Analisis Data Uji****Validitas**

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	1	0,831	0,304	Valid
	2	0,859	0,304	Valid
	3	0,817	0,304	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,745	0,304	Valid
	2	0,771	0,304	Valid
	3	0,577	0,304	Valid
	4	0,711	0,304	Valid
	5	0,723	0,304	Valid

Sumber : Olahan Data, 2023

Dari data yang tertera dalam Tabel 1, terlihat bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid.

B. Uji Reliabilitas**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,782	,784	3

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari data yang tercantum dalam Tabel 2, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Komitmen Organisasi adalah 0,782, yang

melebihi nilai batas minimal yang diterima sebesar 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan dan dipercaya (reliabel).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,748	5

Sumber: Olahan Data , 2023

Dari informasi yang tertera dalam Tabel 3, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah 0,745, yang melampaui nilai batas minimal yang diterima sebesar 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dapat diandalkan dan dipercaya (reliabel).

Uji regresi linier sederhana

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,401	1,919		3,857	,000
1 Komitmen Organisasi	,972	,187	,635	5,205	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data , 2023

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam Tabel 5.17, dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + \epsilon$$

$$Y = 7,401 + 0,972 + e$$

Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,401	1,919		3,857	,000
1 Komitmen Organisasi	,972	,187	,635	5,205	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data , 2023

Dari data yang tercantum dalam Tabel 5, terlihat bahwa pada variabel komitmen organisasi, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $5,205 > 2,021$, dan nilai Sig (signifikansi) sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien kolerasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations

		Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,635
	Komitmen Organisasi	,635	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,000
	Komitmen Organisasi	,000	.
N	Kinerja Karyawan	42	42
	Komitmen Organisasi		
		42	42

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 5.18, terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai, karena nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien korelasi atau

r antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah 0,635, yang diklasifikasikan sebagai korelasi yang kuat, menunjukkan hubungan yang positif antara keduanya.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,635 ^a	,404	,389	1,5
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Sumber: Olahan Data , 2023

Dari informasi yang tertera dalam Tabel 5.20, nilai R Square adalah 0,404 atau setara dengan 40,4%. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 40,4% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi. Sisanya, sekitar 59,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Ketika tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi rendah, ini akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sopiah (2014;166) juga mencatat bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap

organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi, absensi yang rendah, tingkat loyalitas yang tinggi, dan lain sebagainya. Karyawan yang merasa senang bekerja dan tidak merasa terpaksa cenderung memberikan hasil yang baik, yang pada gilirannya akan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan. Tania & Susanto (2013;1) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih besar dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesuksesan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016;189), kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif. Nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel, yaitu $5,205 > 2,021$, dan nilai Sig (signifikansi) yang lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Selain itu, variabel komitmen organisasi juga memberikan kontribusi sebesar 40,4% terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan pentingnya komitmen organisasi dalam konteks tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif. Temuan ini didukung oleh fakta bahwa nilai t hitung untuk komitmen organisasi melebihi nilai t tabel, yaitu $5,205 > 2,021$, dan nilai Sig (signifikansi) kurang dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$.

Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif, dengan kontribusi sebesar 40,4%. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima dan hasilnya sejalan dengan penelitian sebelumnya..

Saran

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT Dipo Internasional Pahala Otomotif:

1. Mengingat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan meningkatkan upaya dalam memperkuat komitmen organisasi para karyawan. Ini dapat dilakukan melalui program-program yang mendorong rasa kepemilikan, keterlibatan, dan loyalitas terhadap perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada. Dengan memberikan pelatihan yang berkualitas, karyawan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik untuk menjalankan tugas

mereka dengan efektif. Selain itu, penting juga bagi pemimpin atau manajemen perusahaan untuk memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, sehingga dapat memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melihat lebih lanjut pada variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Dipo Internasional Pahala Otomotif. Hal ini penting untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat mencakup lebih banyak variabel dan memperluas cakupan temuan yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta Penerbit Aswasa Persindo
- Bintoro, Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2015) manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba empat
- Kasmir, 2016, Analisis laporan keuangan, Jakarta, raja trafindo persada
- Kaswan, 2017 psikologi industri dan organisasi, Bandung: alfabeta
- Martin, Muller, 2013. Kebudayaan Dan Perkembangan Ekonomi, Jakarta, Pt Gramedia Umum
- Masram, 2017 manajemen sumber daya profesional, siduarjo zifatma publisher
- Nurmansyah, 2017, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pekanbaru, Unilak Press

- Nurmansyah 2016 Perilaku Organisasi
Mengelola Orang Dan
Organisasi Pekanbaru:Unilak
Pres
- Nurmansyah (2019) manajemen sumber
daya manusia dan strategi.
Pekanbaru: Unilak press
- Samsudin,H.2018. Kinerja
Karyawan Tinjauan Dari
Dimensi Goya Kepmimpinan,
Budaya Organisasi Dan
Komitmen
Organisasi,Siduarjo: Indomedia
Pustaka
- Shaleh,M.2018. Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai.
Alsara Timur.
- Simamora,H. Bilson.2015,Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Jakarta:Bumi Aksara
- Sutrisno,2016,Manajemensumber
Daya Manusia,Kencana
Pernada
Media Grup,Jakarta