

Penempatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado

Gerin Aditya Lambidju
William A. Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
Email: adityagerin@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work placement and organizational citizenship behavior on employee performance at the Manado Main Branch Post Office. The study used quantitative methods with a sample of 55 respondents. The data analysis technique used in this study uses Partial Least Square using Smart PLS 3.0 software. validity and reliability test, r square test, and hypothesis testing were carried out. It was found that job placement has a positive effect on employee performance, job placement has a positive effect on organizational citizenship behavior and organizational citizenship behavior has a positive but not significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Placement, Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian menggunakan Partial Least Square menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji r square, dan uji hipotesis. Diperoleh, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap negara dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman, hal ini ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang hari demi hari terus berkembang dan memberikan inovasi-inovasi baru. Dunia yang dinamis saat ini tidak hanya peningkatan kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dalam bidang sumber daya manusia perlu menjadi perhatian penting untuk dapat terus ditingkatkan dan saat ini perkembangan sumber daya manusia sudah mencapai internasional. Manajemen sumber daya manusia internasional adalah sebuah proses mempekerjakan, mengembangkan dan memberi penghargaan orang di dalam organisasi internasional atau global (Rumawas, W. 2021). Dengan adanya sumber daya manusia dalam setiap negara, dapat digunakan untuk mengembangkan negara tersebut, dan menghasilkan kesejahteraan bagi negara tersebut.

Penempatan kerja karyawan merupakan proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat

mempengaruhi dan membantu perusahaan mencapai tujuannya demikian sebaliknya apabila proses penempatan kerja karyawan dilakukan tanpa melalui proses yang panjang maka penempatan kerja karyawan tidak akan sesuai dengan keahliannya yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak produktif Menurut Tohardi dalam Priansa (2016:125), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.

Demikian organizational citizenship behavior merupakan sikap yang sebenarnya bukan berdasarkan deskripsi tugas wajib yang harus dilakukan karyawan namun sikap ini sangat dibutuhkan dan penting untuk dimiliki oleh karyawan. Menurut Aldag & Resckhe (1997), Organisasional Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB mengikutsertakan sebagian perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer tugas-tugas

ekstra, patuh kepada aturan-aturan dan prosedur pada tempat kerja. Pada penelitian ini penulis sempat melakukan diskusi dengan beberapa karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado, penulis mendapatkan sebuah fenomena masalah tentang penempatan kerja dan organizational citizenship behavior yang kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, dimana proses penempatan kerja tidak sejalan dengan sikap organizational citizenship behavior, masih terdapat beberapa karyawan yang dalam mengerjakan pekerjaan tidak tepat waktu dan menunda-nunda pekerjaan, tentu hal ini menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Masalah ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja kurang baik dan membuat tidak munculnya perilaku organizational citizenship behavior sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas saya tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Penempatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Cabang Utama Manado"

Rumusan Masalah

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado?
3. Apakah organizational citizenship behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap organizational citizenship behavior karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Cabang Utama Manado.

Tinjauan Pustaka Penempatan Kerja

Penempatan Kerja merupakan proses pemberian atau menempatkan karyawan yang telah melalui tahap seleksi pada tugas, jabatan, dan tanggung jawab yang tentunya sesuai dengan keahliannya. Goal (2014) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan placement (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu

jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Sedangkan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005:156) berpendapat bahwa penempatan Merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Indikator Penempatan Kerja adalah kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan sikap dan perilaku karyawan yang bukan berdasarkan tuntutan tugas wajib dalam perusahaan namun berdasarkan inisiatif karyawan yang ingin membantu tanpa mengharapkan imbalan. Menurut Robbins dan Judge (2008:40) mendefinisikan organizational citizenship behavior sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Shweta dan Srirang (2009) menyatakan bahwa organizational citizenship behavior ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Indikator Organizational Citizenship Behavior adalah *altruism* (perilaku membantu orang lain), *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), *Sportmanship* (perilaku yang sportif), *Courtesy* (menjaga hubungan baik) dan *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga).

Kinerja Karyawan

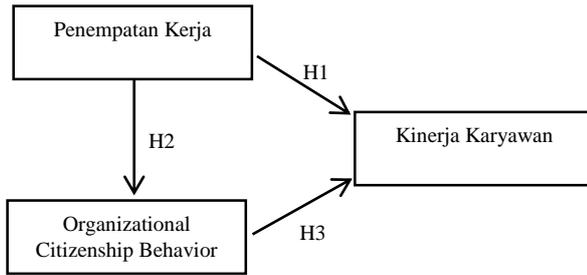
Kinerja Karyawan merupakan hasil dan keberhasilan yang diperoleh atas dasar kinerja karyawan yang telah menyelesaikan tugas. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara kongkrit.

Wibowo (2010:7) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Mangkuprawira dan Hubies (2007:153) pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

Indikator Kinerja Karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kerangka Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan kerangka berfikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting.



Gambar 1.
Kerangka Berfikir

Hipotesis

- H1: Penempatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
 H2: Penempatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Organizational Citizenship Behavior
 H3: Organizational Citizenship Behavior Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2009) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang dimana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Tempat penelitian dilakukan di Kantor Pos Cabang Utama Manado, Jl.Sam Ratulangi No.23, Kelurahan Wenang Utara, Kec.Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Kode Pos 95000. Tel (0431) 841422. Penelitian dilakukan dengan jangka waktu dua bulan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap Kantor Pos Cabang Utama Manado. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling eksidental, Sampling eksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2009).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik menurut Sugiyono (2017), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuisoner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Data yang telah dikumpulkan kemudian di analisis menggunakan permodelan persamaan struktural (struktural equation modeling). SEM menyediakan fungsi analisis jalur (path analytic), (Ghozali, 2015). Analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square (PLS).

menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. dan mendapatkan hasil dari pengujian Outer Model Uji Validitas yaitu Connvergent Validity, Average Variance Extracted dan Descriminant Validity. Uji Reliabilitas yaitu Composite Realiability. Pengujian Inner Model yaitu R Square. Pengujian Hipotesis yaitu Uji T.

Hasil Penelitian

Convergent Validity

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Penempatan Kerja (X1)	Organizational Citizenship Behavior (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
0,774 (X1.1)	0,633 (X2.1)	0,703 (Y1)
0,814(X1.2)	0,751 (X2.2)	0.739 (Y2)
0,811(X1.3)	0,770 (X2.3)	0,711 (Y3)
	0,707 (X2.4)	0,714 (Y4)
	0,710 (X2.5)	

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil pada uji outer loading variabel-variabel tersebut memiliki nilai korelasi $\geq 0,5$ telah terpenuhi dengan demikian dapat disimpulkan seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas convergent. Artinya nilai yang diperoleh dari pengujian outer loading dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai loading factor melebihi 0,5 terhadap konstruk yang dituju.

Average Variance Extracted

Tabel 2. Hasil Pengujian Average Variance Extracted

Variabel	Rata-Rata Varians Diekstrak	Kriteria	Keterangan
Penempatan Kerja	0,640	$\geq 0,5$	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0,512	$\geq 0,5$	Valid
Kinerja Karyawan	0,514	$\geq 0,5$	Valid

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) yang diperoleh variabel penempatan kerja mempunyai nilai 0,64, variabel organizational citizenship behavior mempunyai nilai 0,512, dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai 0,514. Jadi dapat disimpulkan setiap variabel memenuhi kriteria

validitas. Artinya nilai yang diperoleh dari hasil pengujian Average Variance Extracted terhadap variabel penempatan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena memperoleh nilai melebihi 0,5.

Descriminan Validity

Tabel 3. Hasil Pengujian Descriminan Validity

Variabel	Penemputa n Kerja	Organizat ional Citizenshi p Behavior	Kinerja Karya wan
Penempatan Kerja	0,800		
Organization al Citizenship Behavior	0,548	0,716	
Kinerja Karyawan	0,676	0,359	0,717

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai akar AVE pada diagonal utama lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, penempatan kerja memiliki nilai akar AVE sebesar 0,800 korelasinya dengan variabel lain sebesar 0,548, dan 0,676 sehingga memenuhi validitas diskriminan. Artinya nilai yang diperoleh dari hasil pengujian descriminant validity yang dilihat dari nilai cross loading dapat dikatakan valid karena nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi variabel lainnya.

Uji Reliabilitas Composite Reliability

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Penempatan Kerja	0,842	≥0,700	Valid
Organizational Citizenship Behavior	0,839	≥0,700	Valid
Kinerja Karyawan	0,809	≥0,700	Valid

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai composite reliability yang diperoleh dari masing-masing variabel lebih dari 0,700. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memenuhi kriteria validitas. Artinya nilai yang diperoleh dari hasil pengujian composite reliability dapat

dikatakan valid atau reliabel karena mempunyai nilai composite reliability melebihi 0,700.

Pengujian Inner Model

R Square

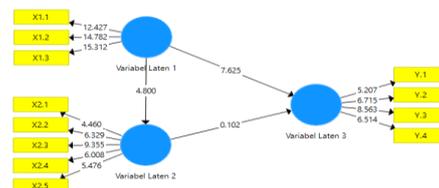
Tabel 5. Hasil Pengujian R Square

	R Square	Adjusted R Square
Organizational Citizenship Behavior	0,300	0,287
Kinerja Karyawan	0,457	0,437

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai koefisien penempatan kerja X1 terhadap organizational citizenship behavior X2 adalah sebesar 0,300 dan pengaruh penempatan kerja X1 dan organizational citizenship behavior X2 terhadap kinerja karyawan Y adalah sebesar 0,547. Artinya nilai yang diperoleh dari hasil pengujian R Square dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja X1 memiliki pengaruh terhadap organizational citizenship behavior X2 dengan nilai sebesar 0,300, kemudian penempatan kerja X1 dan organizational citizenship behavior X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Y dengan nilai sebesar 0,547.

Uji Hipotesis



Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Jalur

Variabel	Sampel Asli	T Statistics	P Value
X1 -> X2	0,548	4,800	0,000
X1 -> Y	0,685	7,625	0,000
X2 -> Y	-0,017	0,102	0,919

Sumber: Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel penempatan kerja X1 terhadap variabel kinerja karyawan Y memiliki nilai terbesar dengan nilai 7,625 dan variabel penempatan kerja X1 terhadap organizational citizenship behavior X2 memiliki nilai terbesar kedua dengan nilai 4.800 dan variabel organizational citizenship behavior X2 terhadap kinerja karyawan Y memiliki nilai terendah dengan nilai 0,102. Dengan hasil ini dapat disimpulkan terdapat dua variabel yang memiliki

nilai P value dibawah $\leq 0,05$ yang berarti memiliki hubungan yang signifikan, dan terdapat satu variabel yang memiliki nilai P value di atas $\geq 0,05$ yang memiliki hubungan tidak signifikan.

Uji hipotesis 1 variabel penempatan kerja X1 terhadap kinerja karyawan Y, diperoleh nilai koefisien 0,685 dan t-statistics 7.625. Dengan demikian dapat dinyatakan signifikan, karena nilai yang diperoleh dari P value $0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama dapat diterima. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel penempatan kerja X1 memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan Y.

Uji hipotesis 2 variabel penempatan kerja X1 terhadap variabel organizational citizenship behavior X2, diperoleh nilai koefisien 0.548 dan t-statistics 4.800. Dengan demikian dapat dinyatakan signifikan, karena nilai yang diperoleh dari P value $0.000 \leq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua dapat diterima. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel penempatan kerja X1 memiliki pengaruh positif terhadap variabel organizational citizenship behavior X2.

Uji hipotesis 3 variabel organizational citizenship behavior X2 terhadap kinerja karyawan Y, diperoleh nilai koefisien -0.017 dan t-statistics 0.102. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak signifikan, karena nilai yang diperoleh di P value $0,919 \geq 0,05$. Sehingga dapat dikatakan hipotesis ketiga ditolak, hasil tersebut menyatakan bahwa variabel organizational citizenship behavior X2 memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Y.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima, hasil ini menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pos cabang utama manado. Kesimpulannya semakin tepat proses penempatan kerja dalam perusahaan maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel penempatan kerja terhadap organizational citizenship behavior dapat diterima, hasil ini menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada kantor pos cabang utama manado. Kesimpulannya semakin tepat proses penempatan kerja kantor pos cabang utama manado maka akan memberikan dampak munculnya perilaku organizational citizenship behavior yang dimana karyawan akan mengerjakan pekerjaan melebihi tugas wajib yang diberikan perusahaan

kepada karyawan tersebut. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Isabella Ina

Hasil pengujian hipotesis variabel organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan ditolak, hasil ini menyatakan bahwa organizational citizenship behavior berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya berdasarkan data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan menunjukkan kurangnya perilaku dan sikap organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh karyawan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Jadi dengan demikian masih terdapat karyawan yang belum menganggap bahwa perilaku ocb adalah sesuatu penting yang perlu dimiliki dalam peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya.

Penelitian Terdahulu

Muhammad Alwi dan Edi Sugiono (2019), menjelaskan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tepat penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Hure Making (2021), menjelaskan bahwa person job fit atau penempatan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap organizational citizenship behavior. Kecocokan pekerjaan yang ada pada karyawan menimbulkan perilaku ocb.

Irma Kusuma Putri (2021), menjelaskan bahwa organizational citizenship behavior tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan melebihi apa yang seharusnya dikerjakan, tidak memiliki pengaruh yang lebih terhadap kinerja karyawan tersebut dalam mensukseskan hotel agar lebih baik lagi dalam pelayanannya.

Simpulan

Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, semakin tepat proses penempatan kerja dalam perusahaan maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. (2) Variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior, semakin tepat proses penempatan kerja dalam perusahaan maka akan memberikan dampak munculnya perilaku organizational citizenship behavior yang dimana karyawan akan mengerjakan pekerjaan melebihi

tugas wajib yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. (3) Variabel Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, artinya masih terdapat karyawan yang belum menganggap bahwa perilaku ocb adalah ssesuatu penting yang perlu dimiliki dalam peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

- Alwi, M. Sugiono, E. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indorturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*. Vol. 15, No. 2, pp. 98-112.
- Devi, N. P. A. A. K., dan Sintaasi, D. K.. 2016. Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, Dan komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 10, pp. 6640-6669.
- Fitriastuti, T. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Unnes*. Vol. 4, No. 2, pp. 103-114.
- Lestari, R. L., Dan Ghaby, N. K. F. 2018. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*. Vol. 7, No. 2, pp. 116-123.
- Pio, R. J., Tampi, J. R. E. 2018. The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal Of Law and Management*. Vol. 60, No. 2, pp. 757-767.
- Parera, A. P., Areros, W. A., dan Rumawas, W. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2, No. 5, pp. 353-359.
- Runtuwene, P., Tewel, B., dan Mintardjo, C. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Manado. Vol. 16, No. 1, pp. 269-279.
- Rumawas, W. 2011. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 9, No. 4, pp. 1322-1334.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama Manado: Penerbit: Universitas Sam Ratulangi.
- Ticoalu, L. K. 2013. Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No. 4, pp. 782-790.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Kinerja*. Cetakan pertama Manado: Penerbit: Universitas Sam Ratulangi.
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Cetakan
- Widodo, A., Sunaryo, H., dan Abs, M, K. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Muamalat Cabang Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. Vol. 8, No. 7, pp. 47-60.