



Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo

Rangga Putra Sujana¹, Ngatimun^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : imun_bp@upm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah agar variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional serta Organizational Citizenship Behavior diketahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Jenis penelitian dengan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dengan jumlah sampelnya 32 responden yang merupakan karyawan CV. Pia Forta Kota Probolinggo dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²) dan juga uji T merupakan metode analisis datanya. Dengan begitu, dari hasil Uji T diketahui bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan dari variabel kecerdasan emosional, komitmen organisasional, serta organizational citizenship behavior pada kinerja karyawan CV. Pia Forta Kota Probolinggo.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of the variables of Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on partial employee performance at CV. Pia Forta Probolinggo City. This type of research uses quantitative research methods with an associative approach, with a sample size of 32 respondents who are CV employees. Pia Forta Probolinggo City using saturated sampling techniques. Validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²) and also the T test are data analysis methods. In this way, from the results of the T Test it is known that there is a positive and significant influence of the variables emotional intelligence, organizational commitment, and organizational citizenship behavior on the performance of CV employees. Pia Forta Probolinggo City

Keyword : Emotional Intelligence, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance.





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi bergantung pada berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Langkah pertama adalah mengumpulkan sumber daya yang diperlukan, yang mencakup manusia, mesin, uang, dan data. Ada kegunaan khusus untuk setiap sumber daya. Sumber daya ini akan bekerja sama sebagai suatu sistem untuk mencapai tujuan dengan cara yang seefisien dan seefektif mungkin. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk setiap bisnis. Akibatnya, segala sesuatunya akan berfungsi sesuai rencana dalam hal pengelolaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya manusia. Menyangkut permasalahan tersebut peneliti menentukan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan organizational citizenship behavior. Dalam mengelola suatu organisasi, salah satu faktor yang menentukan keberhasilannya adalah tingkat dedikasi para anggotanya. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada tingkat komitmen terhadap perusahaan. Ketika pekerja secara emosional berinvestasi pada kesuksesan perusahaannya, mereka akan lebih mungkin memberikan segalanya pada pekerjaannya dan mencapai hasil yang luar biasa. Sebenarnya, mempertahankan beberapa pekerjaan manajemen sering kali memerlukan pengabdian yang teguh terhadap bisnis.

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo? Adakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo? Adakah pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo.

2. TELAAH PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Salah satu definisi kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, mengevaluasi, dan mengatur keadaan emosi diri sendiri dan orang lain. Mengolah emosi berarti memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan situasi yang dihadapi agar memberikan dampak positif (Mamangkey, Bernhard, & Irwan, 2018). Dan Kecerdasan Emosional, indikatornya (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) adalah: 1) Self Awareness (kesadaran diri). 2) Self Management (manajemen diri). 3) Sosial Awareness (kesadaran sosial). 4) Relationship Management (manajemen hubungan).

Komitmen Organisasional

Tingkat afiliasi, keterlibatan, dan pengabdian seseorang yang ditunjukkan terhadap perusahaannya dikenal sebagai komitmen organisasi (Priansa, 2016) Dan



Komitmen Organisasional, indikatornya (Busro, 2018) adalah: 1) Komitmen afektif. 2) Komitmen kontinu. 3) Komitmen normatif.

Organizational Citizenship Behavior

Karyawan terlibat dalam perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) ketika mereka melampaui apa yang diharapkan oleh perusahaan dari mereka dan melakukan hal-hal yang membantu bisnis, meskipun hal tersebut tidak langsung terlihat oleh rekan kerja atau manajemen (Titisari, Purnamie, 2014). Dan Organizational Citizenship Behavior, indikatornya adalah: 1) Altruism (membantu orang lain). 2) Conscientiousness (hati nurani). 3) Sportmanship (sportif). 4) Civic Virtue (partisipasi sukarela). 5) Courtesy (kesopanan dan rasa hormat). (Enny, 2019).

Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan “kinerja pegawai” adalah hasil akhir dari usaha seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara tepat waktu dan memadai (Adhari, 2020). Dan indikator Kinerja Karyawan adalah: 1) Kualitas (quality). 2) Kuantitas (quantity). 3) Ketepatan Waktu (Timeliness). 4) Efektivitas Biaya (cost effectiveness). 5) Kebutuhan Pengawasan (need for supervision). (Sinambela, 2019)”

Penelitian Terdahulu

(Halim, 2020) hasil analisisnya menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif serta juga signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan di PT. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu. (Prihartini & Nitakomala, 2021) menunjukkan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Majalengka. (Rina, Khusnatul, & Andi, 2022). menunjukkan Organizational Citizenship Behavior terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Siantar Top TBK, Sidoarjo.

Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Diduga ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Diduga ada pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODOLOGI

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sujarweni, (Sujarweni, 2015) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat



dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan asosiatif adalah menurut (Sugiyono, 2017) penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian hubungan pendekatan asosiatif disini adalah mencari pengaruh antara variabel independen (memengaruhi) dengan variabel yang diteliti yaitu Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di CV. Pia Forta Kota Probolinggo, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Pia Forta Kota Probolinggo sebanyak 32 karyawan tetap. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, kuesioner. Data yang diperoleh dari yaitu data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dan juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara hasil dari penyebaran kuesioner. data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum CV. Pia Forta Kota Probolinggo seperti sejarah, visi dan misi instansi, struktur organisasi, dan jumlah tenaga kerja. Analisis data yang dilakukan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi (r^2), pengujian hipotesis (uji parsial).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r hitung	X2 r hitung	X3 r hitung	Y r hitung	r table 5%	Keterangan
1	0,581	0,692	0,568	0,741	0,296	Valid
2	0,436	0,756	0,542	0,570	0,296	Valid
3	0,474	0,532	0,389	0,606	0,296	Valid
4	0,325	0,301	0,340	0,513	0,296	Valid
5	0,477	0,469	0,372	0,562		Valid
6	0,641	0,447	0,708	0,471	0,296	Valid
7	0,619	0,671	0,697	0,439	0,296	Valid
8	0,596	-	0,583	0,439	0,296	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Berdasarkan Tabel 1 di atas diketahui r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Uji validitas untuk masing-masing item dari variabel menunjukkan nilai berada diatas nilai r tabel=0,296.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
(X1)	0,613	0,60	Reliabel
(X2)	0,638	0,60	Reliabel
(X3)	0,646	0,60	Reliabel
(Y)	0,661	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
(X1)	.777	0,10	1.287	10	Tidak Terjadi
(X2)	.804	0,10	1.243	10	Tidak Terjadi
(X3)	.897	0,10	1.115	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 3 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel Kecerdasan Emosional (X1) = 1.287 dengan tolerance .777 nilai VIF pada variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 1.243 dengan tolerance .804 nilai VIF pada variabel Organizational Citizenship Behavior (X3) = 1.115 dengan tolerance .897. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolonieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance $> 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
(X1)	.303	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah
(X2)	.979	$>0,05$	Tidak Terjadi Masalah



(X3)	.287	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
------	------	-------	-----------------------

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 4 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Kecerdasan Emosional (X1) = 0.303, Komitmen Organisasional (X2) = 0,979 dan Organizational Citizenship Behavior (X3) = 0,287 Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 5 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.20 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	0,965	
(X1)	0,273	Hubungan Positif
(X2)	0,460	Hubungan Positif
(X3)	0,308	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 0,965 + 0,273X1 + 0,460X2 + 0,308X3 + e$$

Berdasarkan tabel 6 model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: a = 0,965 artinya nilai kinerja karyawan sebesar 0,965 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat. b1 = 0,273 menyatakan koefisien regresi kecerdasan emosional (X1), setiap peningkatan nilai kecerdasan emosional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,273 dengan asumsi variabel yang lain yaitu komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior bernilai tetap. b2 = 0,460 menyatakan koefisien regresi komitmen organisasional (X2), setiap peningkatan nilai komitmen organisasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,460 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan emosional dan organizational citizenship behavior bernilai tetap. b3 = 0,308 menyatakan koefisien regresi organizational citizenship behavior (X3), setiap peningkatan nilai harga sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,308 dengan asumsi variabel yang lain yaitu kecerdasan emosional dan komitmen organisasional bernilai tetap.



Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,605	60,5% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 pengujian Determinasi yang telah dilakukan menunjukkan besarnya pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square. Koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa Adjusted R Square dihitung dengan $0,605 \times 100\% = 60,5\%$ yang berarti bahwa kinerja karyawan 60,5% dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior, sedangkan 39,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Uji Hipotesis

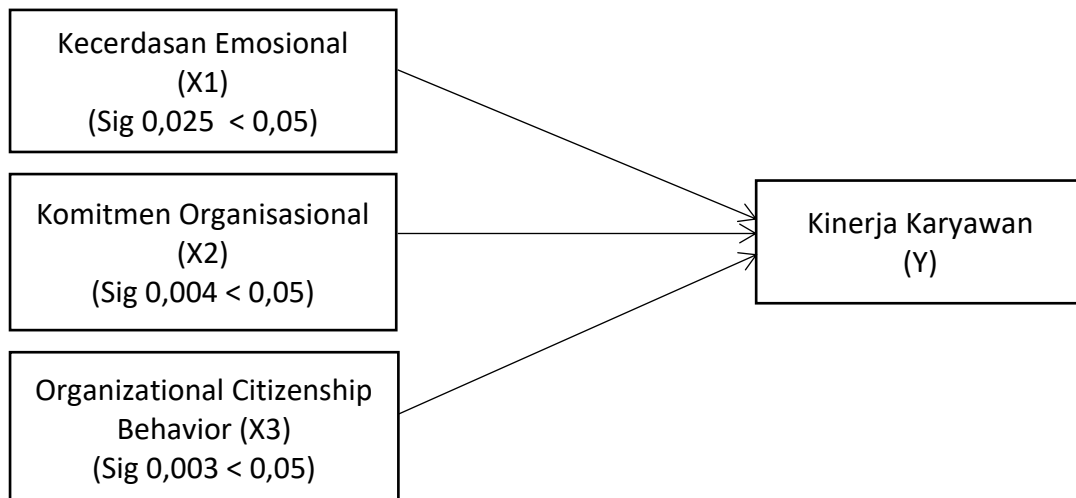
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
(X1)	0,025	< 0,05	Berpengaruh
(X2)	0,004	< 0,05	Berpengaruh
(X3)	0,003	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diperoleh thitung kecerdasan emosional yaitu 2,364 , thitung komitmen organisasional yaitu 3,106 dan thitung organizational citizenship behavior yaitu 3,304. Menentukan Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $32-3-1 = 28$ (1,701) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel X). Dengan signifikansi 0,05. Nilai thitung X1 > ttabel ($2,364 > 1,701$) (sig. $0,025 < 0,05$) maka H0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel kecerdasan emosional (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung X2 > ttabel ($3,106 > 1,701$) (sig. $0,004 < 0,05$) maka H0 ditolak. Artinya ada pengaruh signifikan variabel komitmen organisasional (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai thitung X3 > ttabel ($3,304 > 1,702$) (sig. $0,003 < 0,05$) maka H0 ditolak. Artinya ada pengaruh variabel organizational citizenship behavior (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis yang ditetapkan diterima, yaitu “ada pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo”.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Pikir
Sumber: Data diolah, 2023

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa pengaruh terkecil Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Maka dengan adanya pengaruh Kecerdasan Emosional yang terjadi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo perlu bagaimana tingkat atau nilai gagasan baru yang diterapkan agar dapat memperbaiki kecerdasan emosional karyawan sehingga dapat meningkatkan pula tingkat kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan demikian, Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) "Kecerdasan Emosional adalah kemampuan seseorang dalam memonitor perasaan dan emosinya (baik pada diri sendiri maupun orang lain), serta mampu membedakan dua hal tersebut untuk kemudian menggunakan informasi itu dalam membimbing pikiran dan tindakannya". Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sancaya, Gede, & Rismawan, 2021).

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Komitmen Organisasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Maka dengan adanya peningkatan nilai Komitmen Organisasional tentu akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan dikarenakan mampu meningkatkan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, Komitmen Organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Ketika terdapat peningkatan nilai Komitmen Organisasional



tentu akan meningkatkan pula tingkat Kinerja Karyawan yang terdapat pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Menurut (Priansa, 2016) “Komitmen Organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang dieskpresikan oleh pegawai terhadap organisasinya”. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prihartini & Nitakomala, 2021).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Organizational Citizenship Behavior secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Sejalan dengan teori diatas dimana ketika terdapat peningkatan Organizational Citizenship Behavior maka akan meningkatkan pula tingkat Kinerja Karyawan yang terdapat pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Dengan demikian, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Menurut (Titisari, Purnamie, 2014) “Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, dimana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rina, Khusnatul, & Andi , 2022).

5. KESIMPULAN

Maka dapat ditarik kesimpulan terbukti bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Terbukti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Terbukti bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pia Forta Kota Probolinggo. Saran yang diberikan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian variabel bebas lain dan mencari sumber referensi penelitian terdahulu guna untuk memperoleh hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Dalam A. L. Qiara (Penyunt.). Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Andriani, R. (2020,). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 4, 34-39. doi:10.31294/ Widya cipta.v4il.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Jakarta: Prenada Media Group.



- Enny, M. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam W. Muslichah E (Penyunt.). Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mahardika , I. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational CitizenShip Behavior Pada Karyawan. EJMUNUD (E-Jurnal Manajemen Unud), 8, 7340-7370. doi:10.24843/EJMUNUD.2019.v8.il .p14.
- Mamangkey, L., (2018,). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), Dan Kecerdasan Sosial (SQ) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. Jurnal EMBA, 6, 3208-3217.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM (2 ed.). (A. Garnida, Penyunt.) Bandung: ALFABETA, CV.
- Sunyoto, D. (2016). Metode Penelitian Akuntansi (Cetakan Ke). PT Rafika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (4 ed.). (R. D. Suryani, Penyunt.) Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. (T. Erang, Penyunt.) Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (26 ed.). Bandung: ALFABETA, CV.
- Sujarweni., W. (2015). Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi. PUSTAKA BARU PRESS.
- Titisari, P. (2014). Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.