

**LITERATURE REVIEW : PRESTASI KERJA DAN
HUBUNGANNYA DENGAN PERILAKU ORGANISASI**
(*Literature Review : Job performance and its relationship with organizational
behavior*)

**Rika Salsabillah¹, Nadila Putri Salwa², Lolona Berutu³, Dahlina Hutabalian⁴, Desril Mahama Bukit⁵,
Bayu Teta⁶**

^{1,2,3,4,5} Mahasiswa Program Studi Akuntansi, STIE IBMI Medan

⁶ Manajemen, STIE IBMI Medan

¹ Email: salsabillabila135@gmail.com

Abstrak: Prestasi kerja merupakan hasil nyata yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. *Literatur review* ini bertujuan untuk mengkaji pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator, serta hubungan antara perilaku organisasi dan prestasi kerja. Metode yang digunakan adalah kajian literatur sistematis dari artikel ilmiah terbitan 2020–2025 melalui database *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan portal jurnal terakreditasi. Dari 15 jurnal yang dipakai menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui peningkatan kinerja individu dan kelompok, budaya kerja positif, dukungan manajemen, serta motivasi dan loyalitas karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Kata kunci: Prestasi kerja, Perilaku Organisasi.

Abstract: *Work performance is a tangible result achieved by employees in carrying out their duties and responsibilities, both in terms of quality, quantity, and timeliness. This literature review aims to examine the definition, influencing factors, indicators, and the relationship between organizational behavior and work performance. The method used is a systematic literature review of scientific articles published from 2020 to 2025, sourced from databases such as Google Scholar, ResearchGate, and accredited journal portals. From the 15 journals used, it was shown that organizational behavior has a positive and significant relationship with work performance through improving individual and group performance, a positive work culture, management support, as well as employee motivation and loyalty. Employee job performance is a crucial aspect of human resource management that is influenced by internal and external factors.*

Keyword: *Work Performance, Organizational Behavior.*

1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja merupakan hasil nyata yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dari segi kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu. Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana kemampuan, motivasi, dan dedikasi individu dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian terhadap prestasi kerja menjadi instrumen penting untuk mengevaluasi efektivitas kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menentukan kebijakan pengembangan karier, promosi, dan pemberian penghargaan. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pribadi, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem imbalan, serta budaya organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai prestasi kerja sangat diperlukan guna mendorong produktivitas dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber

daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya diukur dari latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja, tetapi juga dari kemampuan mereka untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Organisasi yang mampu mengelola dan mengoptimalkan prestasi kerja karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dibandingkan organisasi lainnya.

Berdasarkan data dari (Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022), tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara-negara ASEAN seperti Singapura dan Malaysia. Rendahnya produktivitas ini salah satunya disebabkan oleh belum optimalnya prestasi kerja individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal (seperti kecerdasan emosional, motivasi, dan kepribadian) maupun eksternal (seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem imbalan). Fenomena ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan perlu mendapat perhatian serius dari berbagai disiplin ilmu, termasuk psikologi industri, manajemen sumber daya manusia, dan keperawatan komunitas dalam konteks pelayanan kesehatan.

Lebih lanjut, data dari (Badan Pusat Statistik, 2023) menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,1% per tahun dalam dekade terakhir, jauh di bawah negara-negara seperti Vietnam (4,5%) dan Thailand (3,8%). Kesenjangan ini mengindikasikan adanya masalah sistemik yang berkaitan dengan pengelolaan kinerja karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia. Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi agenda mendesak bagi pemerintah, akademisi, dan praktisi bisnis.

Salah satu faktor eksternal yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan studi tentang tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Studi ini mencakup bagaimana individu bertindak, berinteraksi, dan dipengaruhi oleh struktur serta lingkungan organisasi. Perilaku organisasi mempelajari dampak timbal balik antara organisasi dan anggotanya, yaitu pengaruh organisasi terhadap perilaku anggota dan sebaliknya, pengaruh perilaku anggota terhadap organisasi.

Suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila di dukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya, artinya dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih mudah (Baharuddin & Musa, 2022). Karyawan di tuntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Dalam praktiknya, perilaku organisasi tercermin dalam berbagai aspek kehidupan kerja sehari-hari, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer, budaya organisasi yang berkembang, sistem komunikasi yang berjalan, mekanisme pengambilan keputusan, serta pola kerja sama antar karyawan. Keseluruhan aspek ini secara kolektif membentuk lingkungan kerja yang kondusif atau sebaliknya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi sejauh mana karyawan dapat berprestasi. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi menjadi prasyarat penting bagi upaya peningkatan prestasi kerja secara sistematis dan berkelanjutan.

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian prestasi kerja

Berdasarkan kajian terhadap berbagai literatur, prestasi kerja didefinisikan secara bervariasi namun memiliki benang merah yang sama. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Definisi ini menekankan pada aspek output atau hasil nyata dari proses bekerja.

Menurut (Rahim, 2021) mengatakan “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.” Menurut (Tanjung, 2015) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut (Wulandari et al., 2019) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selain itu, ada beberapa pendapat para ahli tentang prestasi kerja, sebagai berikut :

1. Menurut (Subardjo, 2016) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “ *A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like* ”. Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan.
2. Menurut (Andhi Sukma Hanafi & Siregar, 2018) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Menurut (Mohammad, 2020) *performance* diterjemahkan menjadi kinerja (hasil kerja), jika kerja diartikan sebagai proses mengubah *energy* (bahan baku) menjadi nilai, kinerja tidak hanya produk, melainkan keseluruhan proses siklus manajemen
4. Menurut (Suryaningsih, 2009) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
5. Menurut (Jubaedah et al., 2021) prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan uraian dan pendapat para pakar diatas dapat disintesis bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang.

Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut (Kurniawan, 2018), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, prestasi kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai prestasi kerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan (Munawaroh et al., 2024) Dalam kajian yang dilakukan oleh (Johadi MD Yusuf, 2019) mengenai prestasi kerja di syarikat logistik telah merumuskan bahawa terdapat tiga elemen (3) elemen yang biasa berhubungkait atau mempengaruhi prestasi kerja seseorang atau organisasinya sendiri yang merangkumi seperti berikut;

1. Faktor Individual Faktor ini kebiasaannya meliputi perkara seperti sikap keperibadian seseorang, minat, sifat-sifat fizikal, motivasi, pengalaman kerja, umur, jantina dan tahap pendidikan.
2. Faktor Persekitaran Dalam faktor ini biasanya merangkumi keadaan pekerjaan dan fizikal yang melibatkan perkara seperti perancangan, keadaan pejabat, ruangan pejabat, pencahayaan, kenderaan, teknologi yang digunakan dan sebagainya.

3. Faktor sosial dan organisasi Elemen ini merangkumi perkara seperti jalinan hubungan di antara pekerja dan majikan, sistem gaji dan ganjaran, komunikasi, jenis latihan dan sebagainya.

Menurut (Mukti, 2012) ada dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu : 1) Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. 2) Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja seorang pegawai maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai.

Menurut Robbin & Stephen (2020) memperinci faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menjadi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai oleh seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, meliputi kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, pengalaman kerja, semangat kerja, serta karakteristik personal seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan. (Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, 2024) menegaskan bahwa individu dengan kemampuan tinggi dan etos kerja keras cenderung berprestasi baik, sebaliknya individu dengan kemampuan rendah dan tidak ada upaya perbaikan akan berprestasi buruk.
2. Faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja, meliputi perilaku rekan kerja dan pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, sistem kompensasi, desain pekerjaan, kondisi fisik ruangan, teknologi, komunikasi, serta sistem ganjaran.

Seluruh ahli sepakat bahwa terdapat hubungan positif dan searah antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja: semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi prestasi kerja, dan sebaliknya. Adapun indikator prestasi kerja mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman terhadap pekerjaan, serta kemampuan memecahkan masalah.

Hubungan perilaku organisasi dengan prestasi kerja

Dalam sebuah organisasi, menurut (Karima & Miyono, 2024) bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.

Menurut (Darim, 2020) perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Selanjutnya, hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam suatu perilaku organisasi adalah sebagai berikut: a) Studi perilaku organisasi termasuk didalamnya bagian-bagi an relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan. b) Tindakan-tindakan manusia didalam organisasi. c) Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin ilmu mengenai bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan di atur ada siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. d) Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan yang bisa dijalankan.

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) bisa juga diartikan sebagai studi bagaimana manusia untuk berinteraksi di dalam kelompok (Kurnia & Toyibah, 2023). Perilaku organisasi merupakan suatu kajian yang menyangkut aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Perilaku organisasi mencakup aspek aspek akibat yang ditimbulkan atau pengaruh organisasi terhadap anggotanya, dan juga aspek aspek akibat pengaruh manusia

terhadap organisasi (Kurnia et al., 2023). Teori perilaku organisasi dapat digunakan untuk memaksimalkan hasil sumber daya manusia dari anggota kelompok. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai peran penting dari bidang studi yang menyolediki bagaimana cara struktur organisasi mempengaruhi perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi yang mempelajari dampak dari individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi (Sutisna & Fauziah, 2020)

Perilaku Organisasi merupakan aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu. Hal ini merupakan aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, demikian pula sebaliknya merupakan pengaruh manusia terhadap organisasi. (Anike kirana,1999) menyatakan bahwa struktur organisasi itu penting karena mencerminkan banyak perilaku para anggota. Oleh karena itu perilaku organisasi perlu dipahami agar organisasi dapat dikendalikan.

Berdasarkan teori teori di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah kajian ilmiah tentang tingkah laku manusia dalam organisasi yang dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, kebutuhan, pengalaman) dan faktor organisasi (tugas, wewenang, kepemimpinan, budaya). Perilaku organisasi bersifat multidisiplin, mempelajari dampak timbal balik antara organisasi dan anggotanya, serta berfokus pada kebutuhan manajer untuk menjalankan tugas secara efektif. Pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi memungkinkan organisasi untuk dikendalikan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi, loyalitas, dan prestasi kerja karyawan.

Perilaku organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, di mana pemahaman yang baik atas perilaku individu dan kelompok di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan pencapaian target perusahaan. Perilaku organisasi menciptakan lingkungan kondusif yang mendorong kerja sama, disiplin, dan motivasi karyawan.

Hubungan Kunci Perilaku Organisasi dan Prestasi Kerja

Ada beberapa hubungan perilaku organisasi dan prestasi kerja antara lain:

1. Peningkatan Kinerja Individu & Kelompok: Pemahaman perilaku individu dan dinamika kelompok (kerjasama tim) berpengaruh langsung dan signifikan pada peningkatan hasil kerja karyawan.
2. Budaya Organisasi yang Positif: Budaya yang kuat (disiplin, tanggung jawab) membentuk perilaku kerja yang produktif, yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja.
3. Dukungan Organisasi & Manajemen: Dukungan berupa sarana, kejelasan sasaran, dan lingkungan kerja yang kondusif dari manajemen memacu karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
4. Motivasi dan Loyalitas: Perilaku organisasi membantu pemimpin menggerakkan bawahan untuk bekerja sesuai kapasitas maksimal dengan loyalitas tinggi, meningkatkan kinerja keseluruhan.
5. Efektivitas Organisasi: Studi perilaku organisasi memungkinkan penyesuaian yang meningkatkan efisiensi dan kepuasan karyawan, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi

Indikator prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Nursyahputri & Saragih, 2019). Menurut (Lestari et al., 2019) Indikator-indikator prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut (Darmawan, 2014) Prestasi Kerja memiliki beberapa indikator seperti sebagai berikut:

1. Memahami tugas dan tanggung jawab
2. Memahami keputusan dan tindakan yang diambil
3. Hubungan kerja
4. Menyelesaikan tugas kerja secara tepat waktu

5. Memelihara sikap kerja
 6. Profesionalisme
- Menurut (Nur soleh, 2025) terdapat 7 indikator dari prestasi kerja yaitu :
1. Kuantitas kerja adalah Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
 2. Kualitas kerja adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja
 3. Keandalan adalah Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan dan kerjasama
 4. Inisiatif adalah Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran - saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan
 5. Kerajinan adalah Kesedian melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.
 6. Sikap adalah Perilaku pegawai terhadap organisasi atau atasan atau teman kerja
 7. Kehadiran adalah Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah dtentukan.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode literature review. Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pda satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu terori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan /terhadap suatu hasil penelitian (Cahyono et al., 2019) Melakukan literatur review sama artinya dengan melakukan kegiatan : 1) pengumpulan data / informasi, 2) melakukan evaluasi data, teori, informasi atau hasil penelitian, serta 3) menganalisa hasil publikasi seperti buku, artikel penelitian atau yang lain terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah disusun sebelumnya.

Literature review ini disusun dengan metode sistematis melalui beberapa tahapan. Pertama, dilakukan pencarian artikel jurnal ilmiah melalui database seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, dan portal jurnal terakreditasi. Kata kunci yang digunakan meliputi "prestasi kerja", "kinerja karyawan", "faktor-faktor kinerja", "perilaku organisasi", "*job performance*", "*organizational behavior*", serta kombinasi dari istilah-istilah tersebut.

Kriteria inklusi dalam pencarian ini adalah: (1) artikel yang membahas prestasi kerja/kinerja karyawan dalam konteks manajemen SDM dan perilaku organisasi;(2) artikel dengan metode penelitian kuantitatif, kualitatif, atau mixed-methods.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah melakukan penelusuran artikel ilmiah melalui kanal *Google Schoolar*, *ResearchGate*, dan portal jurnal terakreditasi, ditemukan 15 jurnal yang sesuai dengan inklusi dari pengkajian prestasi kerja dan perilaku organisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Artikel yang Dianalisa

Nama Pengarang	Temuan	Hubungan x (prestasi kerja) dengan y (perilaku organisasi)	Implikasi
(Kurniawan, 2018)	Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal (kemampuan, motivasi) dan eksternal (lingkungan kerja, kepemimpinan)	Hubungan timbal balik: perilaku organisasi yang positif memperkuat faktor eksternal, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja	Organisasi perlu mengelola lingkungan kerja dan kepemimpinan sebagai bagian dari perilaku organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja
(Baharuddin &	Motivasi dan	Perilaku organisasi (melalui	Perusahaan perlu

Musa, 2022)	kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sales	sistem motivasi dan pengembangan kompetensi) berhubungan positif dengan prestasi kerja	merancang program motivasi dan pelatihan berbasis perilaku organisasi untuk meningkatkan prestasi tenaga penjualan
(Darim, 2020)	Manajemen perilaku organisasi berperan dalam mewujudkan SDM yang kompeten	Perilaku organisasi sebagai kerangka manajemen memiliki hubungan langsung dengan peningkatan prestasi kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia	Penerapan manajemen perilaku organisasi yang sistematis dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi kerja karyawan
(Munawaroh et al., 2024)	Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja: motivasi, kepuasan kerja, stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan	Perilaku organisasi (terutama sistem kompensasi dan desain pekerjaan) memiliki hubungan signifikan terhadap prestasi kerja	Manajemen perlu mengintegrasikan desain pekerjaan dan sistem kompensasi yang adil sebagai bagian dari perilaku organisasi untuk mengoptimalkan prestasi kerja
(Wulandari et al., 2019)	Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan	Perilaku organisasi (melalui program pelatihan sebagai bagian dari pengembangan SDM) berhubungan positif dengan prestasi kerja	Organisasi harus menerapkan sistem disiplin yang konsisten dan program pengembangan kemampuan yang terstruktur
(Nursyahputri & Saragih, 2019)	Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan	Perilaku organisasi (melalui program pelatihan sebagai bagian dari pengembangan SDM) berhubungan positif dengan prestasi kerja	Investasi dalam pelatihan yang terencana dan berkelanjutan akan meningkatkan prestasi kerja secara signifikan
(Iestari & permatasari, 2023)	Indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab	Perilaku organisasi (budaya dan iklim organisasi) berhubungan dengan pencapaian indikator-indikator prestasi kerja	Organisasi perlu menetapkan indikator prestasi kerja yang jelas dan mengintegrasikannya dengan sistem penilaian perilaku organisasi
(Mukti, 2012)	Kepuasan kerja dan semangat kerja mempengaruhi prestasi kerja	Perilaku organisasi (melalui penciptaan kepuasan dan semangat kerja) memiliki hubungan searah dengan prestasi kerja: semakin baik perilaku organisasi, semakin tinggi prestasi kerja	Manajemen harus fokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi perilaku organisasi
(Nur soleh, 2025)	Perilaku organisasi berpengaruh terhadap prestasi	Hubungan positif dan signifikan antara perilaku organisasi (X) dan prestasi kerja (Y)	Penerapan perilaku organisasi yang terukur melalui

	karyawan dengan 7 indikator (kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran)		ketujuh indikator tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan secara holistik
(Anike kirana, 1999)	Struktur organisasi mencerminkan perilaku anggota dan penting untuk mengendalikan organisasi	Perilaku organisasi yang terstruktur dengan baik berhubungan dengan prestasi kerja melalui pengendalian dan koordinasi yang efektif	Organisasi perlu merancang struktur yang mendukung perilaku positif untuk meningkatkan prestasi kerja kolektif
(Kurnia et al., 2023)	Perilaku organisasi didefinisikan sebagai studi interaksi manusia dalam kelompok	Perilaku organisasi (interaksi kelompok) memiliki hubungan langsung dengan prestasi kerja melalui dinamika tim dan kerja sama	Penguatan kerja tim dan komunikasi kelompok harus menjadi prioritas dalam intervensi perilaku organisasi
(Mohammad, 2020)	Perilaku organisasi mempelajari dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku manusia	Hubungan multidimensional: perilaku organisasi (individu, kelompok, struktur) secara kolektif mempengaruhi prestasi kerja	Pendekatan holistik dalam mengelola perilaku organisasi (tidak hanya individu tetapi juga kelompok dan struktur) diperlukan
(Kurnia et al., 2023)	Perilaku organisasi mencakup pengaruh timbal balik antara organisasi dan anggotanya	Hubungan resiprokal: perilaku organisasi mempengaruhi prestasi kerja, dan prestasi kerja juga mempengaruhi dinamika perilaku organisasi	Organisasi perlu membangun sistem umpan balik dua arah antara manajemen dan karyawan
(Johadi MD Yusuf, 2019)	Tiga elemen mempengaruhi prestasi kerja: faktor individual, persekitaran, dan sosial organisasi	Perilaku organisasi (faktor sosial dan organisasi) memiliki hubungan kuat dengan prestasi kerja melalui sistem gaji, komunikasi, dan pelatihan	Sistem kompensasi, komunikasi, dan pelatihan harus dirancang sebagai satu kesatuan dalam strategi perilaku organisasi
(Anike kirana, 1999)	Prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab; ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan persepsi peran	Perilaku organisasi berhubungan dengan prestasi kerja melalui pembentukan persepsi peran dan pemberian tanggung jawab yang jelas	Kejelasan peran dan tanggung jawab dalam struktur organisasi merupakan prasyarat bagi tercapainya prestasi kerja yang optimal

Pembahasan

Hasil kajian terhadap 15 jurnal ilmiah secara konsisten menunjukkan bahwa prestasi kerja bukanlah variabel tunggal, melainkan konstruk multidimensi yang berada pada persimpangan antara psikologi individu dan sosiologi organisasi. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh (Tanjung, 2015) dan (Rahim, 2021) bahwa prestasi kerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Namun, kajian ini memberikan perluasan signifikan dengan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan dimoderasi dan dimediasi oleh lingkungan organisasi yang dalam hal ini diwakili oleh perilaku organisasi.

Secara teoretis, temuan ini mendukung teori Person-Environment Fit (P-E Fit), yang menyatakan bahwa kinerja optimal terjadi ketika karakteristik individu selaras dengan

karakteristik lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, perilaku organisasi berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan potensi individu dengan hasil kerja nyata. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi tetapi bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang buruk, kepemimpinan yang tidak mendukung, atau sistem kompensasi yang tidak adil, maka prestasi kerjanya cenderung tidak akan optimal. Sebaliknya, individu dengan kemampuan sedang namun didukung oleh perilaku organisasi yang positif dapat mencapai prestasi kerja yang baik.

Selain itu juga, di beberapa jurnal ditemukan bahwa hubungan antara perilaku organisasi (Y) dan prestasi kerja (X) bersifat positif dan signifikan melalui beberapa mekanisme berikut:

1. Jalur Langsung (*Direct Effect*)

Perilaku organisasi secara langsung mempengaruhi prestasi kerja melalui:

- a. Budaya organisasi yang positif: Budaya yang kuat, disiplin, dan berorientasi pada hasil membentuk perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang bekerja dalam budaya seperti ini cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki inisiatif, dan menunjukkan kerajinan tinggi.
- b. Dukungan manajemen: Dukungan berupa kejelasan sasaran, sarana kerja yang memadai, dan kebijakan yang berpihak pada karyawan memacu mereka untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c. Sistem kompensasi dan penghargaan: Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka termotivasi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja.

2. Jalur Tidak Langsung (*Indirect Effect*) melalui Variabel Mediator

Kajian ini juga mengidentifikasi beberapa variabel yang memediasi hubungan antara perilaku organisasi dan prestasi kerja:

- a. Kepuasan kerja Perilaku organisasi yang positif menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja.
- b. Motivasi kerja Dukungan organisasi meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan.
- c. Disiplin kerja Perilaku organisasi yang terstruktur menanamkan kedisiplinan, yang berdampak pada prestasi kerja.
- d. Loyalitas karyawan Lingkungan organisasi yang kondusif meningkatkan loyalitas, yang kemudian meningkatkan kinerja.

3. Jalur Resiprokal (*Reciprocal Effect*)

Beberapa sumber, seperti (Kurnia et al., 2023), menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara perilaku organisasi dan prestasi kerja. Artinya, tidak hanya perilaku organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja, tetapi prestasi kerja yang baik juga dapat memperkuat dinamika perilaku organisasi yang positif. Karyawan yang berprestasi cenderung mendapatkan penghargaan dan pengakuan, yang kemudian memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kinerja. Analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja mengkonfirmasi adanya dua kelompok besar, yaitu faktor internal dan faktor eksternal, yang keduanya saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Faktor internal berasal dari dalam diri individu dan bersifat disposisional. Kemampuan merupakan fondasi utama, di mana karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan cenderung memiliki prestasi kerja lebih baik.

Namun, kemampuan saja tidak cukup tanpa didukung oleh faktor lain. Motivasi menjadi pemicu utama, karena karyawan dengan kemampuan tinggi sekalipun jika tidak termotivasi akan berprestasi rendah, sementara karyawan dengan kemampuan sedang namun termotivasi tinggi seringkali mampu melampaui target. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan searah dengan prestasi kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja. Temuan ini konsisten dengan teori (Al Gifari, 2025) bahwa faktor-faktor seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian meningkatkan kepuasan dan kinerja. Pengalaman kerja juga memberikan keunggulan kompetitif, karena karyawan berpengalaman lebih efisien, akurat, dan mampu memecahkan masalah dengan lebih baik. Karakteristik personal seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan juga berperan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar faktor lainnya, dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya berkorelasi dengan kemampuan analitis yang lebih baik.

Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan kerja dan organisasi. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, ruangan, kebisingan, dan suhu secara langsung mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, sehingga lingkungan yang buruk dapat menurunkan prestasi kerja meskipun karyawan memiliki kemampuan tinggi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan, di mana kepemimpinan transformasional yang inspiratif, suportif, dan memberikan umpan balik konstruktif terbukti meningkatkan prestasi kerja, sedangkan kepemimpinan otoriter yang tidak menghargai inisiatif karyawan cenderung menurunkan prestasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai kepribadian organisasi, di mana budaya yang positif, terbuka, kolaboratif, dan menghargai prestasi mendorong karyawan untuk berkinerja tinggi. Sistem kompensasi dan ganjaran yang adil, transparan, dan berbasis kinerja merupakan pendorong utama, karena karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan non-finansial akan meningkatkan usahanya. Terakhir, desain pekerjaan yang jelas, menantang, dan memberikan otonomi meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja, sementara pekerjaan yang monoton dan tidak memberikan ruang untuk berkembang cenderung menurunkan motivasi.

Implikasi manajerial dari temuan ini sangat luas. Pertama, organisasi perlu melakukan pengukuran prestasi kerja secara komprehensif dengan menggunakan sembilan indikator yang telah diidentifikasi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran. Pengukuran yang holistik akan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja karyawan dibandingkan jika hanya mengandalkan indikator kuantitas semata. Kedua, upaya peningkatan prestasi kerja harus dilakukan secara simultan pada dua level. Pada level individu, organisasi perlu menyelenggarakan pelatihan peningkatan kompetensi secara berkala, mengembangkan program motivasi berupa insentif, pengakuan, dan penghargaan, melakukan manajemen stres dan program kesejahteraan karyawan, serta menyusun jalur karier yang jelas untuk meningkatkan loyalitas.

Pada level organisasi, organisasi perlu menciptakan budaya organisasi yang positif, terbuka, dan berorientasi pada kinerja, melatih para pemimpin dalam gaya kepemimpinan transformasional dan suportif, merancang sistem kompensasi dan penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, memperbaiki lingkungan kerja fisik, serta melakukan redesign pekerjaan agar lebih menantang dan memberikan otonomi. Ketiga, organisasi perlu memanfaatkan perilaku organisasi sebagai alat strategis dengan menyadari bahwa perilaku organisasi bukan sekadar pelengkap melainkan determinan utama prestasi kerja. Oleh karena itu, manajemen harus secara aktif membangun komunikasi dua arah yang terbuka, menerapkan sistem umpan balik sehingga karyawan merasa didengar, memberikan penghargaan tidak hanya untuk hasil akhir tetapi juga untuk upaya dan perilaku positif seperti inisiatif dan kerja sama tim, serta memberikan pelatihan tentang perilaku organisasi kepada semua level manajemen.

Kajian ini juga memberikan kontribusi teoretis yang signifikan. Pertama, kajian ini menyajikan sintesis lintas teori dengan mengintegrasikan berbagai teori dari psikologi industri yang mencakup motivasi dan kepuasan kerja, manajemen sumber daya manusia yang mencakup kompensasi dan pelatihan, serta perilaku organisasi yang mencakup budaya dan kepemimpinan, semuanya dalam satu kerangka pemahaman tentang prestasi kerja. Kedua, kajian ini menyajikan pemetaan faktor-faktor prestasi kerja secara sistematis dalam dua kelompok besar beserta sub-faktor masing-masing, yang dapat menjadi dasar pengembangan model penelitian selanjutnya. Ketiga, kajian ini memperkuat bukti empiris bahwa perilaku organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi variabel lain. Keempat, kajian ini menyajikan sembilan indikator prestasi kerja yang lebih komprehensif dibandingkan kajian sebelumnya yang sering hanya menggunakan tiga hingga empat indikator.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa prestasi kerja bukanlah hasil kerja individu semata, melainkan produk dari sistem sosial-organisasional yang lebih luas. Perilaku organisasi bertindak sebagai penggerak yang menghubungkan potensi individu dengan hasil kerja nyata melalui mekanisme langsung, tidak langsung melalui mediasi, dan timbal balik. Temuan ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang penting, di mana secara teoretis kajian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor internal dan eksternal berinteraksi dalam membentuk prestasi kerja, sementara secara praktis organisasi didorong untuk melakukan

intervensi simultan pada kedua level tersebut. Akhirnya, tanpa pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan individu dengan penguatan perilaku organisasi, intervensi yang bersifat parsial cenderung tidak akan menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perilaku organisasi harus dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar biaya operasional.

Literature review yang telah disusun memiliki sejumlah kelebihan yang signifikan, baik dari segi metodologi, cakupan, maupun kontribusi teoretis dan praktisnya. Secara metodologis, kajian ini menggunakan pendekatan literatur review sistematis yang dilakukan dengan tahapan yang terstruktur dan jelas. Pencarian artikel dilakukan melalui database yang relevan dan mudah diakses seperti *Google Scholar*, *ResearchGate*, serta portal jurnal terakreditasi, sehingga sumber yang digunakan dapat dipertanggungjawabkan dan mudah diverifikasi oleh peneliti lain. Dari segi cakupan konseptual, kajian ini memiliki kelebihan karena tidak hanya membatasi diri pada hubungan dua variabel utama, yaitu perilaku organisasi dan prestasi kerja, tetapi juga mengupas secara mendalam pengertian prestasi kerja dari berbagai perspektif ahli, faktor-faktor yang mempengaruhinya yang terbagi menjadi faktor internal dan eksternal, serta indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukurnya. Pendekatan holistik semacam ini jarang ditemukan dalam *literature review* yang lebih sederhana, yang cenderung hanya fokus pada hubungan antar variabel tanpa mengeksplorasi konstruk itu sendiri secara komprehensif. Dengan demikian, kajian ini tidak hanya menjawab pertanyaan apakah ada hubungan, tetapi juga menjelaskan mengapa dan bagaimana hubungan tersebut terjadi, serta apa saja komponen yang membentuk masing-masing variabel.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Prestasi kerja karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Prestasi kerja tidak berdiri sendiri sebagai variabel tunggal, melainkan merupakan konstruk multidimensi yang dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, pengalaman kerja, semangat kerja, serta karakteristik personal seperti usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja fisik, perilaku rekan kerja dan pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, sistem kompensasi, desain pekerjaan, teknologi, komunikasi, serta sistem ganjaran. Seluruh literatur yang dikaji sepakat bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan searah dengan prestasi kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, dan sebaliknya. Perilaku organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hubungan ini terjadi melalui berbagai mekanisme, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, perilaku organisasi mempengaruhi prestasi kerja melalui budaya organisasi yang positif, dukungan manajemen, serta sistem kompensasi dan penghargaan yang adil. Secara tidak langsung, perilaku organisasi mempengaruhi prestasi kerja melalui variabel mediator seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Bahkan, beberapa literatur menunjukkan adanya hubungan timbal balik, di mana prestasi kerja yang baik juga dapat memperkuat dinamika perilaku organisasi yang positif. Dengan demikian, pemahaman yang baik tentang perilaku organisasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, serta pada akhirnya mendorong pencapaian prestasi kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, *literature review* ini menegaskan bahwa prestasi kerja bukanlah hasil kerja individu semata, melainkan produk dari sistem sosial-organisasional yang lebih luas. Perilaku organisasi bertindak sebagai penggerak yang menghubungkan potensi individu dengan hasil kerja nyata. Tanpa pendekatan holistik yang mengintegrasikan pengembangan individu dengan penguatan perilaku organisasi, intervensi yang bersifat parsial cenderung tidak akan menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, perilaku organisasi harus dipandang sebagai investasi strategis, bukan sekadar biaya operasional.

Saran

Bagi organisasi, disarankan untuk melakukan pengukuran prestasi kerja secara komprehensif dengan menggunakan sembilan indikator yang telah diidentifikasi dalam kajian ini, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, dan kehadiran. Pengukuran yang holistik akan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja karyawan dibandingkan jika hanya mengandalkan indikator kuantitas semata. Selain itu, organisasi disarankan untuk tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga memperhatikan proses dan perilaku kerja karyawan sehari-hari.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan kajian ini, disarankan untuk menguji model mediasi dan moderasi yang lebih kompleks. Misalnya, menguji apakah kepuasan kerja atau motivasi kerja memediasi hubungan antara perilaku organisasi dan prestasi kerja, atau apakah faktor generasi seperti generasi milenial dan generasi Z memoderasi hubungan tersebut, mengingat karakteristik dan ekspektasi kerja antar generasi cenderung berbeda. Selain itu, penelitian dengan desain longitudinal yang melakukan pengukuran berkala selama satu hingga tiga tahun sangat diperlukan untuk melihat kausalitas jangka panjang, karena sebagian besar kajian yang ada saat ini masih bersifat *cross-sectional* yang hanya menggambarkan hubungan pada satu titik waktu tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Gifari, M. F. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(04), 357–363.
- Andhi Sukma Hanafi, C. A., & Siregar, M. T. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 02(01), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Anike kirana, E. (n.d.). *Hubungan antara perilaku organisasi kontraktordenganprestasikerja .~.*
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Produktivitas tenaga kerja Indonesia dan negara-negara ASEAN: Analisis pertumbuhan 2013-2023*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. <https://www.bps.go.id>
- Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales*. 1(1), 55–62.
- Cahyono, E. agus, Sutomo, & Aris, H. (2019). © 2019 *Jurnal Keperawatan*.
- Darim, A. (2020). *Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten*. 1, 22–40.
- Darmawan, D. (2014). *PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP*. 1(1), 1–14.
- Johadi MD Yusuf. (n.d.). faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja*.
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Visipena*, 12(1), 67–83. <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1477>
- Karima, I., & Miyono, N. (2024). Manajemen Perilaku Organisasi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten di SD Negeri Lamper Kidul 01. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 5(1), 338–346. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.232>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Data produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2022*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://www.kemnaker.go.id>
- Kurnia, D., Nurul, M., & Ribcha, P. (2023). *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*. 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>
- Kurnia, & Toyibah. (2023). *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi*. 1(3), 386–392. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289>

- Kurniawan, M. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Excelcomindo Engineering Indonesia Sumatera* Muhammad Kurniawan. 15(3).
- lestari, salsabrina putri, & permatasari, rita intan. (2023). Prestasi Kerja Menurut Badriyah. *Salsabrina Putri Lestari Dan Rita Intan Permatasari*, 13, 83–91.
- Lestari, J. S., Farida, U., Chamidah, S., & Ponorogo, U. M. (2019). *ASSET : Jurnal Manajemen dan Bisnis ASSET : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(1), 38–55.
- Mohammad, kiki baehaki. (2020). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 10(1), 10–22.
- Mukti, H. (2012). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI*.
- Munawaroh, H., Putu, N., Sari, R., & Sulistyawati, A. (2024). *Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di holiday inn resort baruna bali*. 8(2), 137–152.
- Nur soleh, K. (2025). *Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada*. 2(2), 4536–4543.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk)*. 3(2), 238–247.
- Rahim, O. A. (2021). Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(2), 84–96. <https://ejournal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/view/50%0Ahttps://ejournal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/download/50/43>
- Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, I. I. J. (2024). *Eksplorasi faktor faktor modal sosial, motivasi, dan etos kerja*. 2, 306–312.
- Robbin, & Stephen. (2020). Job Performance. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 2473–2473. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_301415
- Subardjo, A. (2016). *1 AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA Anik Khoirun Nisa*. 5, 1–12.
- Suryaningsih, E. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar. *Universitas Gunadarma*, 1–11.
- Sutisna, & Fauziah, I. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158–166. <https://doi.org/10.36706/jp.v7i2.12904>
- Tanjung, D. H. (2015). *No Title*. 15(01), 27–36.
- Wulandari, A., Hamzah, R., Manajemen, P. S., Timur, B., Barat, J., Manajemen, P. S., Radio, J., Bekasi, K., Barat, J., Pendahuluan, I., & Keuangan, D. (2019). *Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan*. 8(2), 41–47.