

Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar

Nur Soleh Kamalludin¹, Suwandi²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2,3}

*Email: nursolehkamalludin16@gmail.com¹, suwandi@pelitabangsa.ac.id²

Diterima: 07-07-2025 | Disetujui: 15-07-2025 | Diterbitkan: 17-07-2025

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational behavior on employee performance. Organizational behavior consists of two variables, namely individual behavior and group behavior. Respondents in this study were 170 employees of PT. Niagatama Intimulia Makassar, using t-test and f-test analysis with the help of SPSS 12. This study found that individual behavior and group behavior had a positive and significant effect on employee performance. From the two independent variables it can be seen that the group behavior variable is more dominant in influencing employee work performance, this is because with the cohesiveness in working in a team or group, they can deal with various problems that arise at work.

Keywords : Organizational Behavior, Work Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. perilaku organisasi terdiri dari dua variabel yaitu perilaku individu dan perilaku kelompok. Responden dalam penelitian ini adalah 170 karyawan PT. Niagatama Intimulia Makassar, menggunakan analisis uji t dan uji f dengan bantuan SPSS 12. Penelitian ini menemukan bahwa perilaku individu dan perilaku kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari dua variabel bebas terlihat bahwa variabel perilaku kelompok lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan karena dengan adanya kekompakan dalam bekerja tim atau kelompok maka mereka dapat menghadapi berbagai persoalan yang muncul dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Perilaku Organisasi, Prestasi Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Nur Soleh Kamalludin, & Suwandi. (2025). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2b), 4536-4543. <https://doi.org/10.62710/0wj3gx09>

PENDAHULUAN

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. Memahami bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia.

Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda. Demikian pula perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan dan sebagainya. Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja tim lebih unggul daripada kinerja individu-individu bila tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri.

Organisasi dari segala tipe dan jenis dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari prestasi kerja karyawan. Ini bisa dilihat bahwa manajemen perusahaan terkadang mengabaikan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan merasa prestasi karyawan tidak ada hubungannya dengan perilaku organisasi. Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kinerja, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan, atau balas jasa yang dinaikkan. Hasil dari kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan.

Prestasi pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena prestasi akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi itu. Salah satunya adalah kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku. Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijakan perusahaan di bidang personalia.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penguasaan tugas, kedisiplinan kerja, pencapaian target pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja, inisiatif, kerjasama, kontribusi ide terhadap kerja dalam tim, serta kemampuan kerjasama dengan karyawan lain. dari uraian diatas penelitian ini di lakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari perilaku organisasi terhadap prestasi kerja pada karyawan *PT. Niagatama Intimulia Makassar*, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan salah perusahaan besar yang memproduksi bahan kebutuhan rumah tangga.

Teori Perilaku Organisasi Menurut (Subekhi, Ahmad & Jauhar, 2013) perilaku organisasi adalah “sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”. Menurut (Mulyadi, 2015) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”. Sedangkan menurut (Robbins, S.P., dan Judge, 2015) : “*Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for purpose of appplying such improving effectiveness*”. an knowledge toward organizations Menurut (Subekhi, Ahmad & Jauhar, 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi prilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Pengurangan kealpaan Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau berpengaruh negatif perusahaan terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.
3. Penurunan Turn over Turn Over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.
4. Peningkatan Produktifitas Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain, dan perilakunya adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan membawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu oraganisasi atau yg lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya.

Menurut (Bangun, 2012) individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Perilaku individu juga dapat dipahami dengan mempelajari karakteristik individu. (Nimran, 2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. (Nimran, 2008) mengemukakan,” *personality is the dynamic organization within the individual of those psychophycal systems. that determine his unique adjustment to this environment*. (Nimran, 2008) memaknainya,” kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari sistem

psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya.” dia menambahkan bahwa kepribadian sebagai keseluruhan cara bagaimana individu beraksi dan berinteraksi dengan orang lain.

Menurut (Sutrisno, 2013), alasan seseorang berkelompok adalah untuk mencapai suatu tujuan. Berkelompok menjadi suatu kebutuhan, sehingga seseorang tidak bisa hidup tanpa berkelompok. Selain itu, dengan berkelompok maka akan menciptakan kekuatan untuk mencapai tujuan. (Devito, 1997) menyatakan bahwa kelompok adalah kumpulan individu dengan jumlah anggota yang relatif kecil sehingga memudahkan dalam berkomunikasi sesama anggotanya. Para anggota memiliki tujuan yang sama dan menciptakan suatu struktur didalamnya. Suatu kelompok ialah ruang yang menyatukan beberapa individu yang seringkali melakukan komunikasi dan koordinasi guna mewujudkan suatu capaian yang diinginkan oleh satuan kelompok tersebut dengan interaksi yang dijalankan melalui aturan dalam ruang tersebut. Hal ini disampaikan oleh Muzafer Sherif. Menurut Achmad S. Ruky, beberapa insan atau individu yang berinteraksi secara intens yang satu sama lain merasakan adanya pengakuan keberadaan suatu kelompoknya sendiri dengan rasa bangga terhadap pencapaian yang sudah dilakukan. Disimpulkan bahwa kelompok ialah sistem yang terorganisasi sebagai sekumpulan individu yang sadar untuk saling berinteraksi, berkomunikasi dengan mudah, dan saling bergantung satu sama lain sehingga memiliki aturan dan terikat pada norma-norma tertentu dalam rangka mencapai tujuan bersama. Bapak Schein mengatakan bahwa kelompok ialah tempat berbagi ilmu dan pengalaman terhadap permasalahan yang dialami untuk dicari penyelesaian secara bersama dari satu individu lebih. Kelompok dapat dikategorikan dengan mengklasifikasikan dari berbagai aspek yang tentunya akan memiliki persamaan dari setiap individu yang bersatu dalam ruang tempat kelompok tersebut. Kategori ini dapat bersifat persamaan aktivitas, hal yang disukai, dan lainnya. Kelompok kerja yang sudah disusun sebagai organisasi formal, memiliki tuntutan pola pekerjaan untuk dapat meraih apa yang ingin dicapai dengan memiliki sub-sub kelompok yang terbentuk dengan sendirinya. Bahtiar menyatakan bahwa perilaku kelompok merupakan aktivitas seorang individu dengan individu lainnya guna mendapatkan aspirasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyelesaian untuk meraih perwujudan dari target sasaran (Darmawan, Z.S & Baskoro, 2020).

(Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan (Rivai, 2015) menyatakan kinerja adalah “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan. Menurut (Sutrisno, 2013) terdapat 7 indikator dari prestasi kerja yaitu :

- a. Kuantitas kerja adalah Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan
- b. Kualitas kerja adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja

- c. Keandalan adalah Dapat atau tidaknya pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan dan kerjasama
- d. Inisiatif adalah Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran - saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan
- e. Kerajinan adalah Kesedian melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.
- f. Sikap adalah Perilaku pegawai terhadap organisasi atau atasan atau teman kerja
- g. Kehadiran adalah Keberadaan pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan desain riset deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel tidak bebas. Variabel bebas (independent variabel) yaitu Perilaku individu (X1) dengan indikator kepribadian, sikap, kemampuan, kepercayaan. Perilaku Kelompok (X2) dengan indikator komunikasi, konflik, tim kerja, kepemimpinan dan kepercayaan. Sedangkan variable tidak bebas adalah Prestasi Kerja (Y) dengan inikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, disiplin waktu dan absensi. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis corelasi. Populasi yang ada dalam PT. *Niagatama Intimulia Makassar* sebesar 170 orang. penarikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391 ^a	,153	,140	,63738

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kelompok, Perilaku Pribadi

Tabel 2. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,337	2	4,668	11,491	,000 ^b
	Residual	51,594	127	,406		
	Total	60,931	129			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kelompok, Perilaku Pribadi

Hasil uji Anova yang ditampilkan pada tabel 2 menjelaskan bahwa perilaku pribadi dan perilaku kelompok secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,491 > 3,05$

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,624	,545		2,980	,003
Perilaku Pribadi	,266	,111	,222	2,403	,018

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua variabel bebas (perilaku pribadi dan perilaku kelompok) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel perilaku pribadi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,403 > 1,654$), dan variabel perilaku kelompok dengan nilai $t_{hitung} 2,551 >$ dari nilai $t_{tabel} 1,654$. Pada tabel 1 tampak nilai R^2 sebesar 0.153 yang berarti bahwa kedua variabel bebas ini berpengaruh sebesar 15,3 % terhadap prestasi kerja.

Dari hasil penelitian dan olah data menunjukkan bahwa semua variabel bebas (perilaku pribadi dan perilaku kelompok) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin baik perilaku pribadi maka akan semakin baik pula prestasi kerja karyawan, dan semakin baik perilaku kelompok maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan. Perilaku individu (X1) dengan indikator kepribadian, sikap, kemampuan, kepercayaan merupakan faktor penting dalam pengukuran kinerja yang akan mengarah ke prestasi kerja karyawan. Jika perilaku individu baik, maka prestasi kerja karyawan tersebut meningkat. Akibatnya, konsep bahwa perilaku individu berdampak pada kinerja karyawan diterima. Hal ini mendukung penelitian (Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, 2019) yang menyimpulkan bahwa perilaku individu menentukan bagaimana karyawan menghasilkan kinerja dan prestasi di dalam organisasi. (Weiss, H.M. and Cropanzano, 1996) dalam Affective Event Theory, prestasi kerja dihasilkan sebagai akibat perilaku yang ditimbulkan karyawan. Pentingnya memahami perilaku karyawan dikarenakan setiap karyawan memiliki karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi pola dan sistem kerja organisasi seperti Motivasi, Persepsi, Sikap, Kepribadian. Karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar telah memiliki perilaku individu yang cukup baik, terlihat dari adanya nilai dari uji statistik yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Para karyawan telah menyadari bahwa perilaku individu adalah suatu fungsi dari interaksi antara mereka dengan lingkungannya. Mereka membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lainnya yang akan membuat perusahaan ini berkembang.

Sedangkan perilaku kelompok merupakan perilaku kelompok suatu aktifitas yang dilakukan oleh karyawan dengan karyawan lainnya untuk mendapatkan aspirasi anggota, berinteraksi dari setiap individu dan saling bergabung untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Variabel ini juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik perilaku kelompok maka akan semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan. sejalan dengan

penelitian (Rajagukguk, 2017), (Dewanggana, B.D, Paramita, P.D & Haryono, 2016) dan (Kirana, 1999). Karyawan PT. Niagatama Intimulia Makassar selalu menekankan perilaku dalam suatu kelompok dengan cara berfikir untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil penemuan, berikut tindakan-tindakan pemecahannya. Mereka saling terikat dan bekerja sama, sehingga konflik dalam kelompok bisa di atasi. Untuk dapat membuat perkiraan-perkiraan ilmiah yang tepat, segala sesuatu harus dapat diuraikan, diukur dan diklasifikasikan dengan tepat dan cermat. Demikian pula halnya dengan gejala yang namanya kelompok. Untuk mengungkapkan hukum-hukum yang mengatur perilaku kelompok, perlu ada cara untuk menguraikan dan mengukur sifat-sifat dan perilaku kelompok. Dengan perkataan lain, seperti halnya individu, kelompok pun mempunyai kepribadian (personality) yang dapat dipelajari.

Berdasarkan atas pengertian tersebut, maka perilaku kelompok dapat diartikan sebagai semua sikap atau tingkah laku yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling tergantung dan saling berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama di dalam suatu kelompok atau organisasi. Bila individu-individu berinteraksi dan saling mempengaruhi, maka terjadilah (1) proses belajar yang meliputi aspek kognitif dan afektif, (2) proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang (komunikasi), dan (3) mekanisme penyesuaian diri seperti sosialisasi, permainan peranan, identifikasi, proyeksi, agresi, dan sebagainya. Perilaku individual, perilaku dalam kelompok disebabkan oleh faktor-faktor yang dapat diidentifikasi. Seseorang masuk dalam suatu konteks yang terstruktur dan perilakunya sebagian adalah produk dari kekuatan-kekuatan yang mengalir dari konteks ini (Melcher, Heinrich dan Subroto, 2006).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di simpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan hal penting yang sangat perlu diperhatikan dalam menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam organisasi. Pentingnya memahami perilaku individu dikarenakan setiap karyawan memiliki karakteristik-karakteristik yang berbeda-beda sehingga mempengaruhi pola dan sistem kerja organisasi seperti Motivasi, Persepsi, Sikap, Kepribadian dan Pembelajaran. Perilaku kelompok juga menekankan bahwa perilaku dalam suatu kelompok adalah cara berfikir untuk memahami persoalan-persoalan yang ada dalam perusahaan dan kelompok ini yang akan berusaha menjelaskan dan menemukan jalan keluar dari masalah itu.

REFERENSI

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Darmawan, Z.S & Baskoro, A. P. (2020). Analisis Perilaku Kelompok Dalam Organisasi Forum Anti Fitnah dan Hoax. *J-Ika*, 7(1), 81–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/kom.v7i1.8610>
- Devito, J. A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia : Kuliah Dasar*. Professional Books.
- Dewanggana, B.D, Paramita, P.D & Haryono, A. . (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

- Kirana, A. (1999). *Hubungan Antara Perilaku Organisasi Kontraktor Dengan Prestasi Kerja*.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Melcher, Heinrich dan Subroto, M. . (2006). *Gempur Penyakit Dengan Herbal Papua*. Agro Media Pustaka.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan* (Cetakan-1). Alfabeta.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan UMKM Manokwari. *Cakrawala Management Business*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Nimran, U. (2008). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 124–137.
- Rivai, V. & B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2015). *Organization Behaviour* (Edisi-15). Penerbit Salemba Empat.
- Subekhi, Ahmad & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi* (Cetakan-1). Penerbit Prestasi Pustaka.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi-1). Kencana.
- Weiss, H.M. and Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of affective experiences at work. *JAI Press-Greenwich*, 18, 1–74.