

PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI PSIKOLOGI MANAJEMEN

Riyana Dwi Anggraini¹⁾, Ayu Zaironi Fauziyah²⁾, Mu'allimin³⁾

^{1),2),3)}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email : riyanaanggraini2803@gmail.com¹⁾, ayuzaironifauziyah03@gmail.com²⁾,
muallimin@uinkhas.ac.id³⁾

Abstract: *Improving organizational performance is very important in an increasingly dynamic and competitive era of globalization. Organizations that cannot improve their performance effectively will face difficulties in maintaining relevance and competing in a highly competitive market. Using a qualitative approach, data was collected through literature research, namely collecting data sources from several library sources. Then the results of this research show that there are several strategies that can be applied to improve organizational performance, such as motivation, communication, leadership, group dynamics and organizational culture that can be used to improve organizational performance. By understanding the application of management psychology, organizations can improve employee performance, improve the quality of human resources, and achieve business goals more effectively. Management psychology also helps organizations understand how to build a positive organizational culture, increase employee motivation, and improve interactions between superiors and subordinates. As a result, employee performance increases and business goals can be achieved more effectively.*

Keywords: *Improving Organizational Performance, Management Psychology.*

Abstrak: Peningkatan kinerja organisasi menjadi sangat penting di era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif. Organisasi yang tidak dapat meningkatkan kinerjanya secara efektif akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan relevansi dan bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Dengan melalui pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui *literatur rivew*, yaitu mengumpulkan sumber data dari beberapa sumber Pustaka. Lalu dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya terdapat beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan budaya organisasi dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Dengan memahami penerapan psikologi manajemen, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif. Psikologi manajemen juga membantu organisasi memahami cara membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperbaiki interaksi antara atasan dan bawahan. Hasilnya,

kinerja karyawan meningkat dan tujuan bisnis dapat tercapai dengan lebih efektif.

Kata Kunci: Peningkatan Kinerja Organisasi, Psikologi Manajemen.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja organisasi menjadi sangat penting di era globalisasi yang semakin dinamis dan kompetitif. Organisasi yang tidak berhasil meningkatkan kinerjanya dengan efektif akan menghadapi tantangan untuk tetap relevan dan bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah melalui pendekatan psikologis. Psikologi organisasi mempelajari interaksi manusia dengan organisasi dan bagaimana organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan prinsip-prinsip psikologis. (Yuliasari & Kusuma, 2021)

Peningkatan kinerja organisasi adalah tujuan utama bagi setiap organisasi. Kinerja organisasi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga mempengaruhi keberlangsungan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Psikologi manajemen sebagai disiplin ilmu yang mempelajari perilaku manusia ditempat kerja dan, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Psikologi manajemen membantu organisasi memahami bagaimana prinsip-prinsip psikologis dapat diterapkan dalam konteks manajemen organisasi untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. (Saragih dkk., t.t.)

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen psikologi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Psikologi manajemen mempelajari bagaimana prinsip-prinsip psikologis seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memahami bagaimana psikologi manajemen dapat diterapkan, organisasi dapat memperbaiki kinerja pegawai serta meningkatkan kualitas SDM dan mencapai tujuan bisnis yang lebih efektif.

Psikologi manajemen membantu organisasi dalam memahami bagaimana membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan kualitas interaksi antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target bisnis dengan lebih efisien. (Amarta dkk., t.t.)

Dalam penelitian ini, kita akan mempelajari bagaimana psikologi manajemen dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kita akan memahami bagaimana prinsip-prinsip psikologis seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan budaya organisasi dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kita juga akan fokus pada bagaimana kontribusi psikologi manajemen dalam memperbaiki manajemen SDM agar lebih efisien. Dengan demikian, kami dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literature review. *Literature review* adalah salah satu teknik yang bisa digunakan dalam kegiatan penelitian. Sebagai bagian teratas dari hierarki bukti, *literature review* memiliki peran penting dalam membuktikan atau mendekati masalah tertentu. Ini bisa dianggap sebagai proses ilmiah yang menghasilkan laporan yang digunakan untuk penelitian atau studi yang lebih mendalam. Namun, kadang-kadang *literature review* dianggap sulit karena membutuhkan pemahaman yang mendalam dari peneliti terhadap teori, model, atau metode yang relevan. Proses penyusunan literature ilmiah melibatkan beberapa tahapan, seperti menemukan literatur yang relevan, mengevaluasi sumber-sumbernya, mengidentifikasi tema dan kesenjangan dalam teori dan praktik, serta menyusun garis besar dan ulasan literatur. (Cahyono, t.t.)

Pencarian literatur difokuskan pada kata kunci pertama “peningkatan kinerja organisasi” mendapatkan 8 artikel. Karena *literature review* ini ingin mengetahui peningkatan kinerja organisasi melalui psikologi manajemen, maka dari 8 artikel ini dilakukan identifikasi yaitu kegiatan menganalisa lebih dalam tentang sebuah hal, diperlukan juga pemilihan data, dan tidak lupa juga dilakukan uji kelayakan, sehingga diperoleh artikel yang sesuai dengan tujuan *literature review*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Psikologi manajemen bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pemahaman dan pengelolaan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok di tempat kerja. Dengan mengenali kebutuhan, motivasi, dan dinamika psikologis karyawan, manajer dapat merancang strategi, kebijakan, dan praktik manajemen yang lebih efektif dan sesuai dengan konteks organisasi. Psikologi manajemen mencakup berbagai konsep dan teori dari bidang psikologi, seperti teori motivasi, teori kepemimpinan, psikologi sosial,

psikologi organisasi, dan psikologi kerja. Selain itu, psikologi manajemen juga melibatkan penerapan praktis dari konsep-konsep psikologis dalam konteks manajemen organisasi, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengaturan waktu, manajemen konflik, pengambilan keputusan, dan pengembangan karir. (Mu'alimin, 2024)

Manajemen Kinerja adalah pendekatan strategi untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan seluruh organisasi. Kemampuan manusia yang tidak memadai, seperti kurangnya pendidikan, atau kompetensi yang tidak memenuhi tuntutan dan standar bisnis, dapat menyebabkan kinerja manajemen di bawah standar. Kurangnya infrastruktur dan peralatan yang memadai, serta budaya kerja yang negatif, berkontribusi pada lingkungan kerja yang tidak mendukung (Listiani, t.t.).

Seberapa baik sebuah organisasi melakukan pekerjaannya tergantung pada jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh para anggotanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan yang mematuhi semua persyaratan hukum, etika, dan moral yang berlaku (Sihombing & Batoebara, t.t.).

Disini Peneliti Menganalisis dari 8 artikel yang mana menjelaskan tentang Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Psikologi Manajemen, berikut Analisis Pencarian Literatur:

- a. Judul penelitian, **Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Strategi Perencanaan** (Widodo, 2011), metode penelitian *fundamental research*, Temuan studi Setelah model divalidasi menggunakan analisis faktor, konstruk laten dapat didefinisikan dengan menggunakan setiap indikator dalam model terkait. Hal ini memungkinkan untuk pemeriksaan penuh terhadap Model Persamaan Struktural (SEM). Dengan nilai Chi-Square, Probability, CMIN/DF, dan TLI yang berada dalam kisaran nilai yang diprediksi, serta nilai GFI dan AGFI yang dapat diterima secara marginal, model ini sesuai dengan data penelitian, seperti yang ditunjukkan pada gambar.
- b. Judul penelitian **Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi dan Karyawan** (Cahyani dkk., 2023), Metode penelitian kerangka konseptual, Hasil penelitian dalam suatu organisasi, keberadaan karyawan sangatlah penting karena karyawan berkualitas tinggi akan memberikan kinerja yang optimal, memungkinkan organisasi bersaing lebih efektif dalam mencapai tujuannya. Namun seringkali banyak organisasi tidak menyadari pentingnya pengelolaan, konservasi, dan retensi karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan program manajemen

- talenta bagi karyawannya dengan pendekatan seperti perencanaan masa depan, menentukan kriteria potensi tinggi yang diukur, mengidentifikasi kandidat berpotensi tinggi, membuat program akselerasi talenta, dan pengugasan posisi kunci. Setelah pendekatan ini dilakukan, organisasi dapat menerapkan proses manajemen talenta yang mencakup jangka waktu, pengembangan, kinerja, dan transformasi.
- c. Judul penelitian **Perencanaan Peningkatan Kinerja** (Soedjono, 2016), Metode penelitian Kuantitatif, Hasil penelitian Perencanaan peningkatan kinerja digunakan untuk menyusun rencana kerja dalam unit kinerja secara realistis, logis, dan praktis, dengan prinsip memperkecil hambatan dan memperbesar dorongan melalui perencanaan strategis dan kegiatan yang terkoordinasi. Perencanaan ini dapat membantu individu yang ingin meningkatkan kinerja mereka, baik untuk organisasi maupun pribadi, dalam aspek kuantitatif, kualitatif, maupun kompetitif.
 - d. Judul penelitian, **Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Pemberdayaan Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja**, (Pratiwi, 2012), Metode penelitian Kuantitatif, Komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh pemberdayaan dan budaya, menurut data. Namun, masih diperdebatkan adalah bagaimana budaya organisasi, pemberdayaan anggota, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja anggota. Hal ini dikarenakan data yang dikumpulkan untuk penelitian ini agak terbatas. Waktu yang dibutuhkan untuk menjawab dan sikap santai para responden dalam mengisi survei menunjukkan bahwa tingkat kesadaran mereka masih di bawah standar. Selain itu, analisis data juga terhambat karena beberapa survei tidak diisi secara lengkap. Temuan dan peringatan dari penelitian ini seharusnya menjadi batu loncatan untuk ide-ide baru dan perbaikan dalam penyelidikan lebih lanjut.
 - e. Judul penelitian **Manajemen Peningkatan Kinerja Guru** (Zubair & Sasongko, t.t.), metode penelitian Kualitatif, Penelitian manajemen Seminari Tzawiyana Negeri Manna tentang peningkatan kinerja guru memberikan hasil yang terlihat dalam bentuk masalah yang diidentifikasi dan solusi yang diterapkan sesuai dengan strategi sekolah. Meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan adalah tujuan utama dari penelitian ini. Tujuan khususnya adalah untuk menguraikan isu-isu terkait manajemen peningkatan kinerja guru, merencanakan dan mengimplementasikan peningkatan kinerja guru, serta memonitor dan mengevaluasi manajemen ini. Perencanaan, pemantauan, dan penilaian terhadap upaya peningkatan kinerja guru menunjukkan hasil yang positif, menurut

penelitian ini. Namun demikian, dalam proses pelaksanaannya, ditemukan sejumlah masalah, baik internal maupun eksternal.

- f. Judul penelitian, **Perencanaan Peningkatan Kinerja: Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima** (Yuliani, t.t.), Metode penelitian Kuantitatif, Temuan studi Rencana peningkatan kinerja dapat dikembangkan dalam empat tahap, yang masing-masing terdiri dari dua puluh kegiatan. Masing-masing dari empat tahap tersebut merupakan kegiatan dalam urutan yang lebih besar. Tahap I meliputi identifikasi tujuan organisasi pada satuan kerja dan langkah-langkah pelaksanaannya, dimulai dengan pengenalan tugas pokok dan fungsi unit organisasi, serta identifikasi tujuan jangka panjang dan jangka pendek serta indikator kinerja. Fase II melibatkan analisis dan kekuatan pendorong dan penghambat, serta evaluasi (penimbangan) kekuatan-kekuatan tersebut untuk mengidentifikasi kekuatan utama. Fase III meliputi strategi pengembangan dan program operasional yang terkoordinasi. Tahap IV merupakan pengaturan pelaksanaan kegiatan.
- g. Judul penelitian, **Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan** (Sihombing & Batoebara, t.t.), Metode penelitian Kualitatif, Produktivitas karyawan di CV meningkat, sesuai dengan temuan. Multi Baja Medan diperlukan untuk menghasilkan hasil yang ideal berdasarkan enam indikator: kuantitas, kualitas, kecepatan, efisiensi, kemandirian, dan komitmen kerja. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di CV Multi Baja Medan mencakup banyak hal: misi dan visi perusahaan, pemeriksaan lingkungan internal dan eksternal, pilihan strategi, tujuan jangka panjang, strategi fungsional, evaluasi program, sistem pengembangan dan pelatihan, insentif positif (penguatan diri), transparansi penilaian, hak dan tanggung jawab karyawan, serta implementasi dan evaluasi program.
- h. Judul penelitian, **Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik** (Listiani, t.t.) Metode penelitian Kualitatif, Temuan studi Individu, kelompok, dan seluruh perusahaan dapat memperoleh manfaat dari pendekatan sistematis manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas. Sumber daya manusia yang tidak memadai, termasuk pendidikan, keterampilan, dan kompetensi yang tidak sesuai dengan tuntutan organisasi, dapat menyebabkan kinerja manajerial di bawah standar. Selain itu, faktor lain yang juga berkontribusi terhadap suasana kerja yang tidak kondusif adalah kurangnya sumber daya dan infrastruktur serta budaya kerja yang negatif. Tingkat layanan yang ditawarkan

kepada masyarakat dipengaruhi oleh kinerja organisasi, baik yang baik maupun yang buruk.

Penelitian tentang peningkatan kinerja organisasi sering digunakan dalam berbagai hal, termasuk pembuatan strategi manajemen, rencana sumber daya manusia, dan budaya organisasi. Penelitian ini membantu organisasi meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kinerja individu dan tim serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Secara keseluruhan, Penelitian mengenai peningkatan kinerja organisasi ini membantu organisasi mencapai target yang lebih baik melalui peningkatan kinerja dan efisiensi kerja karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja mereka.

Perencanaan peningkatan kinerja organisasi memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Tujuan dari perencanaan peningkatan kinerja organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu dan kelompok yang bekerja bersama. Perencanaan ini menggabungkan taktik yang disusun untuk meningkatkan kesuksesan organisasi dengan meningkatkan kinerja individu dan tim, sesuai dengan psikologi manajemen. Dalam perencanaan ini, organisasi dapat menggunakan berbagai strategi seperti pengembangan sumber daya manusia, pengawasan kinerja, evaluasi, konseling, dan mediasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. (Lailla, 2022)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mencerminkan tingkat keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan pekerjaan, membawa rasa kepuasan, dan pada tingkat yang lebih dalam, mencakup perasaan senang atau kesiapan untuk bekerja demi mencapai tujuan tersebut. Dengan memahami psikologi individu dan dinamika kelompok, organisasi dapat mengelola karyawan dengan lebih baik, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. (Wardhana dkk., 2017)

Organisasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dapat dianggap sebagai penggerak utama bagi suatu organisasi, sedangkan organisasi itu sendiri berfungsi sebagai wadah yang dijalankan. Meskipun demikian, kedua aspek tersebut tidak dapat dipisahkan, meskipun jenis kepemimpinan dalam organisasi pendidikan dan organisasi non-pendidikan memiliki perbedaan mendasar. Jadi, seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya. Dan yang terpenting,

pemimpin harus mampu mengawasi bawahannya untuk memaksimalkan kinerja dan tujuan organisasi. Tujuan organisasi tercapai bila terdapat komunikasi dan kolaborasi yang baik antar pemangku kepentingan organisasi. Pemimpin tidak dapat mengendalikan organisasi kecuali mereka berkolaborasi dengan baik dengan bawahannya. (Hambali, t.t.)

Salah satu peneliti menjelaskan bahwa faktor psikologis dapat mempengaruhi kinerja serta pola komunikasi dan interaksi antar individu di lingkungan kerja. (Amarta dkk, 2022) dimana Perencanaan peningkatan kinerja organisasi ini memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi (Laila 2022). Dan hasil penelitian dari (Mulyadi & Pancasasti, 2021) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh (Mulyono, t.t.) yaitu Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi antara lain motivasi, budaya organisasi, ketenangan, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin, lingkungan, dan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya serta meningkatkan kinerja organisasi dengan mempengaruhi perilaku pegawai dan menciptakan budaya organisasi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pada *Literature review* ini menunjukkan bahwa Psikologi manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Psikologi manajemen ini mempelajari bagaimana prinsip-prinsip psikologis seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan budaya organisasi dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja organisasi. Dengan memahami penerapan psikologi manajemen, menunjukkan bahwa organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki mutu sumber daya manusia, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien. Psikologi manajemen juga membantu organisasi memahami cara membangun budaya organisasi yang positif, meningkatkan motivasi karyawan, dan memperbaiki interaksi antara atasan dan bawahan. Hasilnya, kinerja karyawan meningkat dan tujuan bisnis dapat tercapai dengan lebih efektif.

Kesimpulan ini menyoroti pentingnya penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen dalam organisasi. Dengan menggabungkan aspek-aspek seperti motivasi, komunikasi, kepemimpinan, dinamika kelompok, dan budaya organisasi, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efisien. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini akan menjadi landasan untuk

pengembangan lebih lanjut mengenai perencanaan dan peningkatan kinerja organisasi melalui penerapan prinsip-prinsip psikologi manajemen yang lebih tepat guna mencapai tujuan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amarta, Y., Marsidin, S., & Sulastris, S. (t.t.). *Peran Psikologi Manajemen dalam Membangun Lingkungan Kerja yang Kondusif di Sekolah*.
- Cahyani, E., Rahma, A., & Naufal, M. A. (2023). *Talent Management Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi Dan Karyawan*. 2(2).
- Cahyono, E. A. (t.t.). *LITERATUR REVIEW ; PANDUAN PENULISAN DAN PENYUSUNAN*.
- Hambali, D. M. (t.t.). *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*.
- Lailla, N. (2022). *Organizational Change On Employee Performance*.
- Listiani, T. (t.t.). *MANAJEMEN KINERJA, KINERJA ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ORGANISASI SEKTOR PUBLIK*.
- Mu'alimin.(2024). *Psikologi Manajemen*
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Mulyono, D. D. (t.t.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA SURAKARTA*.
- Pratiwi, P. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja*. 14.
- Saragih, B. A., Purba, S. L. B., Sari, D. M., & Naufal, A. (t.t.). *Peran Penting Psikologi Manajemen*.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (t.t.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA*.
- Soedjono, S. (2016). PERENCANAAN PENINGKATAN KINERJA. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(1), 16. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y1997.v1.i1.1845>
- Wardhana, R. M. D. H., Tarmedis, E., & Sumiyati, S. (2017). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DAN MENUMBUHKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5969>

- Widodo, W. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 83–97. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art7>
- Yuliani, F. (t.t.). *Perencanaan Peningkatan Kinerja: Upaya Merancang dan Meraih Kinerja Prima*.
- Yuliasari, H., & Kusuma, R. M. (2021). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KADER PUSKESMAS: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: COMMITMENT AND JOB SATISFACTION TOWARDS THE PERFORMANCE OF PUBLIC HEALTH CENTRE CADRES. *Jurnal Psikologi Jambi*, 5(2), 64–79. <https://doi.org/10.22437/jpj.v7i2.12641>
- Zubair, A., & Sasongko, R. N. (t.t.). *MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA GURU*.