

---

## ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Winarto  
Universitas Methodist Indonesia

### ABSTRACT

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh dan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 orang karyawan. Hasil analisis secara parsial (uji-t) menunjukkan bahwa motivasi kerja berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan (Uji-F), variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara serempak dan parsial, motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.*

**Keywords: Motivasi; Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Loyalitas**

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan juga turut menentukan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan roda penggerak dari aktivitas yang ada di perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, dan hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawannya merasa termotivasi secara internal yang selanjutnya karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan atau tidak memiliki

keinginan untuk bekerja di perusahaan lain.

Dalam melakukan dan memilih suatu pekerjaan maka karyawan memiliki tujuan, yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan manusia terdiri atas kebutuhan fisik seperti: makan, papan, dan pakaian serta kebutuhan non fisik seperti kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Selain itu manusia bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan pekerja berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Untuk itu, penting bagi perusahaan dalam menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan motivasi ini diharapkan bahwa karyawan bersedia bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah melihat prestasinya melalui pengaruh motivasi. Loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, dan dedikasinya tercurah sepenuhnya pada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas dan kewajibannya sebagai karyawan sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik untuk organisasi.

Motivasi merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk perkembangan perusahaan, baik untuk sekarang maupun yang akan datang. Motivasi adalah dorongan yang dilakukan agar seseorang itu dapat melakukan suatu pekerjaan atau tindakan sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi sangat penting karena merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi yang baik dan bijak yang ditanamkan atasan dapat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Motivasi dijadikan tolak ukur demi pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan

memahami hubungan antara intensif, motivasi, dan produktivitas mereka akan mampu memperkirakan perilaku karyawan.

Perumusan masalah merupakan suatu tahapan yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian. Tanpa perumusan masalah yang jelas maka sebuah penelitian akan sia-sia karena hasil yang akan diperoleh tidak akan jelas maksud dan tujuannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dalam perusahaan terhadap loyalitas karyawan.

## TELAAH TEORI

### Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Berbicara mengenai masalah motivasi, maka yang dibicarakan adalah kebutuhan manusia. Hubungan antara motivasi dan kebutuhan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Beberapa pengertian motivasi antara lain:

Menurut Hasibuan (2007), motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar dapat dan mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi

dengan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mathis dan Jackson (2001), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Winardi (2002), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil bekerja secara positif atau secara negatif yang mana tergantung kepada kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Nawawi (2002), kata motivasi (*motivation*) memiliki kata dasar motif, yang berarti dorongan sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Motivasi dapat juga dirumuskan sebagai suatu kekuatan (*energy*) yang menggerakkan tingkah laku seseorang untuk beraktivitas yang dipengaruhi dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik).

Menurut Siagian (2005), faktor motivasi adalah hal-hal pendorong memiliki loyalitas untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor higiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik

yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Motivasi seseorang karyawan untuk bekerja merupakan dorongan yang bersumber dari dalam dirinya maupun luar dirinya. Menurut Handoko (2001) motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik adalah:

1. Motivasi intrinsik adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia ingin memiliki loyalitas. Berbagai kebutuhan, keinginan, dan harapan yang timbul di dalam pribadi seseorang secara internal melekat pada diri pribadi meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kesempatan untuk tumbuh atau pengembangan motivasi individu.

2. Motivasi ekstrinsik merupakan daya pendorong yang timbul dari luar diri seseorang yang umumnya bertujuan sebagai motivasi kerja, motivasi kerja tidak lain adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan. Motivasi yang timbul dari luar pribadi seseorang yang meliputi kondisi kerja, gaji, supervisi, hubungan dengan rekan sekerja, keamanan, dan kebijaksanaan organisasi terhadap kinerja.

#### **Pengertian Loyalitas Karyawan.**

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Velasques (dalam Sudimin, 2003) mengatakan, bahwa kewajiban karyawan adalah

bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghindari aktivitas yang dapat mengancam atau mengganggu pencapaian tujuan tersebut dan bukan untuk kepentingan atau manfaat pribadi karyawan. Hal yang dapat menimbulkan kesulitan terhadap terwujudnya loyalitas adalah konflik kepentingan (*conflict of interest*), yaitu konflik antara kepentingan pribadi karyawan dan kepentingan perusahaan. Demi kepentingan pribadi, karyawan tidak boleh menjalankan kegiatan yang bersaing dengan perusahaannya. Selain itu, konflik kepentingan akan muncul dengan terjadinya penggabungan beberapa jenis pekerjaan.

Loyalitas karyawan sangat penting bagi suksesnya perusahaan karena manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses produksi, dan pelaksanaan dapat dilakukan dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan keuntungan.

Menurut Sudimin (2003:48), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Kecuali menyimpan rahasia, hal-hal itu hanya dapat dilakukan ketika karyawan masih terikat hubungan kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja. Fletcher (dalam Sudimin, 2003) merumuskan loyalitas sebagai

kesetiaan kepada seseorang dan tidak meninggalkan atau membelot serta tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Robbins (2008), pengertian loyalitas yang berkaitan dengan tingkat kepercayaan adalah suatu keinginan untuk melindungi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Winardi, 2002). Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan pada masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, di antaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan

kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan dengan karyawan lain.

Menurut Winardi (2002), pada masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut (Nawawi, 2002).

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu diperlukan demi kesuksesan organisasi itu. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Jadi, loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, dan dedikasinya tercurah sepenuhnya pada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan

uraian-uraian tugasnya (job description), melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Nawawi, 2002).

Kebutuhan motivasi dapat diartikan sebagai adanya keinginan untuk berbuat lebih baik guna mencapai tujuan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Orang yang memiliki loyalitas pada perusahaan akan menunjukkan prestasi terbaik, sangat bergairah dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya. Orang yang tidak ada loyalitas pada perusahaan akan ketinggalan jauh dibandingkan dengan orang yang termotivasi.

Motivasi dapat dikembangkan menjadi dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higienis. Menurut teori ini, faktor motivasional adalah hal-hal pendorong pekerja menunjukkan loyalitasnya dengan berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud faktor higienis adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi.

Faktor motivasi adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan

keputusan. Data yang dikumpulkan kemudian diolah, dianalisis dan dievaluasi agar dapat dijadikan masukan (input) untuk membuat keputusan dan menyusun perencanaan mengenai hal tersebut.

Menurut cara memperolehnya, data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, dan variabel bebas (*independent variable*) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu loyalitas karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variable*) yang meliputi dua variabel, yaitu motivasi intrinsik ( $X_1$ ), dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ).

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua ( $X_1$ ,  $X_2$ ) atau lebih yang terdapat pada variabel dependent (Y). Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini.

## HASIL

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik - F)

Pada pengujian asumsi klasik hipotesis menyatakan bahwa motivasi intrinsik  $X_1$  dan motivasi ekstrinsik  $X_2$  berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Y.

Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi intrinsik akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0,375 satuan pada nilai konstanta sebesar 12,030. Variabel motivasi ekstrinsik juga memiliki pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, karena setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi ekstrinsik akan menaikkan loyalitas karyawan sebesar 0,456 satuan pada nilai konstanta sebesar 12,030.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada uji parsial untuk mengetahui variabel independen yaitu motivasi intrinsik ( $X_1$ ) dan motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) sebesar 3,363 dan signifikansi sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). Hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3,363 > 1,996$  yang berarti bahwa variabel motivasi intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) sebesar 4,019 dan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,005$ ). Hipotesis  $H_1$  diterima karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $4,019 > 1,996$  yang berarti bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan pada CV. Indah Sakti Trans Logistik Medan.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada CV. Indah Sakti Trans Logistik Medan.

Uji serempak (Uji-F) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel terikat Y berupa loyalitas karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat Y berupa loyalitas karyawan. Pengaruhnya adalah positif dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) adalah 5%. Dengan melihat probabilitasnya (sig.) yang lebih kecil dari taraf signifikan atau  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh signifikan.

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu motivasi intrinsik  $X_1$  dan motivasi ekstrinsik  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan Y.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi intrinsik  $X_1$  dan motivasi ekstrinsik  $X_2$  terhadap variabel loyalitas karyawan Y sebesar

47,5%, dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari pengolahan dengan SPSS diperoleh jawaban bahwa motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $28,947 > 3,8996$ . Dalam kegiatan yang ada di perusahaan, bahwa faktor motivasi diri dengan diikuti dengan motivasi dari perusahaan dapat berpengaruh secara signifikan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk menunjukkan loyalitas yang maksimal bagi kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **KESIMPULAN**

Kesimpulan secara keseluruhan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yaitu bahwa motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan sangat berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka masukan yang dapat direkomendasikan menunjukkan adanya pengaruh program pemeliharaan karyawan terhadap loyalitas karyawan, maka strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah:

Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut

mengenai program pemotivasian karyawan, misalnya terhadap disiplin kerja dan tingkat absensi karyawan, konflik kerja, kepuasan kerja, efektivitas pengadaan karyawan, turnover karyawan, serta pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, terutama untuk perusahaan yang memiliki skala jauh lebih besar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka
- Nawawi. 2002. Perilaku dalam Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. , dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour), Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat
- Robert, Mathis L. dan Jakson H. John. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Jakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service)
- Siagian, Sondang P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 15. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung: Pustaka Setia
- Martono, Nanang. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder, Edisi I, Cetakan ke-1. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada
- Maslow, Abraham H. 2007. Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan ke-4. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 4(1), 79-86.
- Sudimin. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Bandung: Duta Pustaka
- Utomo, Budi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Winardi. 2002. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1).
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 6-13.