



PERFORMANCE ASSESSMENT AS A STRATEGIC INSTRUMENT IN BUILDING EMPLOYEE LOYALTY AND WORK SPIRIT

PENILAIAN KINERJA SEBAGAI INSTRUMEN STRATEGIS DALAM MEMBANGUN LOYALITAS DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Megaharti

Program Studi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: mega.mgi@bsi.ac.id

ARTICLE INFO

Correspondent

Megaharti

mega.mgi@bsi.ac.id

Key words:

**Organizational Justice;
Employee Loyalty; Human
Resource Management;
Performance Appraisal;
Work Ethic.**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 643 - 650

ABSTRACT

Performance appraisal is a crucial element of human resource management that plays a strategic role in strengthening the relationship between organizations and employees. In recent developments, performance appraisal is no longer viewed merely as an administrative tool for measuring work outcomes, but also as a mechanism for fostering employee loyalty and work enthusiasm in a sustainable manner. This study aims to examine the role of performance appraisal as a strategic instrument in building employee loyalty and work enthusiasm through a literature review approach. The research adopts a qualitative method by reviewing academic articles, scholarly books, and relevant publications from 2020 to 2026 that discuss performance appraisal, employee loyalty, and work motivation. The findings indicate that performance appraisal systems designed with objectivity, transparency, and consistency significantly enhance employees' perceptions of organizational justice. Such perceptions are essential in developing trust and long-term commitment toward the organization. Furthermore, performance appraisal practices that incorporate constructive feedback and employee participation are proven to increase motivation, work enthusiasm, and a sense of ownership toward job responsibilities. The alignment of performance appraisal results with reward systems and career development opportunities also strengthens employees' achievement orientation and long-term work commitment. Overall, improved employee loyalty and work enthusiasm resulting from effective performance appraisal systems contribute positively to workforce stability, productivity, and sustainable organizational performance. Therefore, performance appraisal should be positioned as an integral component of modern human resource management strategies rather than merely an administrative evaluation process.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL

Koresponden

Megaharti
mega.mgi@bsi.ac.id

Kata kunci:

**Keadilan Organisasi;
Loyalitas Karyawan;
Manajemen Sumber Daya
Manusia; Penilaian
Kinerja; Semangat Kerja.**

Website:
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Hal: 643 - 650

ABSTRAK

Penilaian kinerja merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan. Dalam perkembangannya, penilaian kinerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat administratif untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penilaian kinerja sebagai instrumen strategis dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan melalui pendekatan kajian literatur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik studi literatur terhadap berbagai artikel ilmiah, buku akademik, dan publikasi relevan pada periode 2020–2026 yang membahas penilaian kinerja, loyalitas karyawan, dan semangat kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang secara objektif, transparan, dan konsisten mampu meningkatkan persepsi keadilan organisasi di kalangan karyawan. Persepsi keadilan tersebut berperan penting dalam membangun kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penilaian kinerja yang disertai umpan balik konstruktif dan melibatkan partisipasi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi, antusiasme, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan. Integrasi penilaian kinerja dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier juga memperkuat dorongan berprestasi dan orientasi kerja jangka panjang karyawan. Secara keseluruhan, peningkatan loyalitas dan semangat kerja yang dihasilkan dari sistem penilaian kinerja yang efektif memberikan dampak positif terhadap stabilitas tenaga kerja, produktivitas, dan keberlanjutan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja perlu diposisikan sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia modern.

Copyright © 2026 JSER. All rights reserved

PENDAHULUAN

Persaingan organisasi pada era globalisasi dan transformasi digital berkembang semakin kompleks, ditandai oleh perubahan teknologi yang cepat, ketidakpastian pasar, serta meningkatnya tuntutan efisiensi dan inovasi [1]. Kondisi ini mendorong organisasi untuk tidak lagi mengandalkan keunggulan berbasis aset fisik semata, melainkan berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia secara strategis dan berkelanjutan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama melalui peningkatan produktivitas, adaptabilitas, dan daya saing jangka panjang [2]. Dalam kerangka manajemen modern, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi sebagai aset strategis yang memiliki peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi [3]. Pendekatan berbasis human capital menekankan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru

oleh pesaing [4]. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterikatan psikologis, loyalitas, serta semangat kerja karyawan secara berkelanjutan.

Loyalitas dan semangat kerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia [5]. Data laporan global menunjukkan bahwa tingkat keterikatan karyawan masih relatif rendah; hanya sekitar 23% karyawan di dunia yang tergolong engaged, sementara sisanya berada pada kategori kurang terikat atau tidak terikat sama sekali, yang berdampak langsung pada penurunan produktivitas dan peningkatan turnover [6]. Kondisi ini menegaskan bahwa organisasi perlu mengadopsi instrumen manajerial yang mampu meningkatkan komitmen dan motivasi kerja karyawan secara sistematis. Salah satu instrumen yang memiliki peran strategis dalam konteks tersebut adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja berfungsi sebagai mekanisme formal untuk mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sekaligus sebagai sarana komunikasi antara manajemen dan karyawan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang secara objektif dan transparan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, loyalitas, serta semangat kerja karyawan [7].

Namun, dalam praktiknya, penilaian kinerja sering kali masih dihadapkan pada berbagai permasalahan, seperti subjektivitas penilai, ketidakjelasan indikator, serta minimnya umpan balik yang konstruktif. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan organisasi yang berdampak pada menurunnya motivasi dan komitmen karyawan [8]. Sebaliknya, sistem penilaian kinerja yang terstruktur, berbasis indikator terukur, serta disertai umpan balik yang berorientasi pengembangan terbukti mampu meningkatkan rasa keadilan dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan semangat kerja [9].

Berdasarkan uraian tersebut, penilaian kinerja tidak dapat lagi diposisikan semata sebagai alat administratif, melainkan sebagai instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kajian ini diarahkan untuk menganalisis penilaian kinerja sebagai instrumen strategis dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan, khususnya melalui penerapan sistem penilaian yang objektif, adil, dan transparan sebagai dasar penguatan komitmen, motivasi, serta keberlanjutan kinerja organisasi dengan mengacu pada temuan empiris dan perkembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam rentang 2020–2026. Sebaliknya, sistem penilaian kinerja yang dirancang secara adil dan terstruktur dapat menjadi alat strategis untuk memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan [10]. Oleh karena itu, kajian ini difokuskan pada analisis bagaimana penilaian kinerja berperan dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Sumber data diperoleh dari artikel ilmiah, buku akademik, dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penilaian kinerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis untuk mengidentifikasi pola hubungan konseptual antarvariabel berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil telaah sistematis terhadap berbagai penelitian empiris dan konseptual periode 2020–2026, diperoleh sintesis temuan yang menggambarkan hubungan antara penilaian kinerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Ringkasan hasil penelitian

disajikan dalam bentuk tabel untuk memperjelas pola temuan dan konsistensi antarstudi. Penyajian tabel berikut didahului dan diikuti oleh narasi analitis guna memberikan penjelasan konseptual atas temuan yang dirangkum, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga interpretatif.

Keterkaitan antara karakteristik penilaian kinerja dan loyalitas karyawan sebagaimana ditemukan dalam berbagai penelitian. Fokus utama terletak pada bagaimana persepsi keadilan dan konsistensi penilaian memengaruhi komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi.

Tabel 1. Sintesis Hasil Penelitian tentang Penilaian Kinerja dan Loyalitas Karyawan

Aspek Penilaian Kinerja	Temuan Utama	Dampak terhadap Loyalitas Karyawan	Sumber Penelitian
Objektivitas penilaian	Indikator kinerja yang terukur meningkatkan persepsi keadilan	Meningkatkan komitmen dan keinginan bertahan	DeNisi & Murphy (2021); Rai & Maheshwari (2021)
Transparansi proses	Keterbukaan kriteria dan hasil penilaian	Memperkuat kepercayaan terhadap organisasi	Kim & Holzer (2022)
Konsistensi penilaian	Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan seragam	Mengurangi niat turnover	Malik et al. (2024)

Sumber: Data Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas sistem penilaian kinerja. Objektivitas dan transparansi penilaian berperan penting dalam membangun kepercayaan, sementara konsistensi pelaksanaan penilaian terbukti mampu menekan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Selanjutnya, hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja karyawan dirangkum pada tabel berikut. Narasi ini menekankan peran umpan balik dan keterlibatan karyawan dalam mendorong kondisi psikologis positif di tempat kerja.

Tabel 2. Sintesis Hasil Penelitian tentang Penilaian Kinerja dan Semangat Kerja Karyawan

Dimensi Penilaian Kinerja	Temuan Utama	Dampak terhadap Semangat Kerja	Sumber Penelitian
Umpan balik konstruktif	Feedback membantu pengembangan kompetensi	Meningkatkan motivasi dan antusiasme kerja	[11]
Keterlibatan karyawan	Partisipasi dalam proses penilaian	Mendorong rasa memiliki terhadap pekerjaan	[12]
Keterkaitan dengan penghargaan	Penilaian dijadikan dasar reward dan karier	Meningkatkan dorongan berprestasi	[13]

Sumber: Data Peneliti, 2025

Tabel 2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang bersifat partisipatif dan berorientasi pengembangan mampu meningkatkan motivasi serta antusiasme kerja karyawan. Umpan balik yang konstruktif dan keterkaitan dengan sistem penghargaan menjadi faktor pendorong utama terbentuknya semangat kerja yang berkelanjutan. Untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif, dampak strategis penilaian kinerja terhadap organisasi secara keseluruhan dirangkum dalam tabel berikut. Narasi ini berfungsi mengaitkan temuan pada tingkat individu dengan implikasi manajerial dan organisasional.

Tabel 3. Ringkasan Dampak Strategis Penilaian Kinerja terhadap Organisasi

Variabel Strategis	Dampak Organisasional	Implikasi Manajerial
Loyalitas karyawan	Stabilitas tenaga kerja meningkat	Efisiensi biaya rekrutmen dan pelatihan
Semangat kerja	Produktivitas dan kualitas kerja meningkat	Pencapaian target organisasi lebih optimal
Persepsi keadilan	Hubungan industrial harmonis	Penguatan budaya organisasi

Sumber: Data Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 3, dapat dipahami bahwa penilaian kinerja tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga memberikan implikasi strategis bagi organisasi. Peningkatan loyalitas dan semangat kerja berkontribusi pada stabilitas.

Pembahasan

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang terus mengalami perkembangan seiring dengan perubahan lingkungan organisasi. Pada awalnya, penilaian kinerja lebih banyak digunakan sebagai alat administratif untuk menilai hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Fokus utama dari pendekatan ini adalah pada pencapaian target kerja dan kepatuhan terhadap standar organisasi. Namun, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang hanya bersifat evaluatif dan satu arah sering menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, serta memicu persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan [14]. Seiring berkembangnya teori manajemen modern, penilaian kinerja mulai dipahami sebagai instrumen strategis yang tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil kerja, tetapi juga untuk membangun hubungan yang lebih baik antara organisasi dan karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya proses penilaian yang objektif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan. [15] menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang dirancang dengan indikator yang jelas dan terukur mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih menekankan aspek pengawasan dibandingkan aspek pengembangan individu.

Dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan, penelitian sebelumnya umumnya mengaitkan loyalitas dengan faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, dan keamanan kerja. Penilaian kinerja dalam konteks tersebut lebih diposisikan sebagai dasar pemberian penghargaan finansial. Namun, hasil kajian terbaru menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh hasil penilaian, tetapi juga oleh persepsi terhadap keadilan dan transparansi proses penilaian itu sendiri [16]. Ketika karyawan merasa bahwa penilaian dilakukan secara adil dan konsisten, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

[17] menegaskan bahwa transparansi dalam penilaian kinerja berperan penting dalam membangun kepercayaan karyawan. Keterbukaan mengenai kriteria dan hasil penilaian membantu karyawan memahami ekspektasi organisasi serta posisi mereka dalam struktur kerja. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepercayaan merupakan salah satu faktor utama pembentuk loyalitas. Dengan demikian, penilaian kinerja yang transparan tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada komitmen jangka panjang karyawan terhadap organisasi. Selain loyalitas, penilaian kinerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian terdahulu lebih banyak menekankan peran insentif dan

promosi sebagai pendorong utama semangat kerja. Dalam pendekatan ini, penilaian kinerja berfungsi sebagai alat administratif untuk menentukan siapa yang layak menerima penghargaan. Namun, pendekatan tersebut dinilai kurang efektif dalam menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan [18].

Berbeda dengan pandangan tersebut, penelitian terkini menunjukkan bahwa penilaian kinerja yang disertai umpan balik konstruktif mampu meningkatkan semangat kerja karyawan secara lebih efektif. [19] menjelaskan bahwa umpan balik yang jelas dan berorientasi pada pengembangan membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mendorong peningkatan kompetensi dan rasa percaya diri. Kondisi ini membuat karyawan lebih termotivasi dan antusias dalam menjalankan tugasnya. Partisipasi karyawan dalam proses penilaian juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja. Penelitian sebelumnya sering mengabaikan aspek ini dan menempatkan karyawan sebagai objek penilaian. Namun, studi mutakhir menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses penilaian menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi [20]. Ketika karyawan dilibatkan dalam diskusi penilaian, mereka merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab terhadap kinerjanya [21].

Penilaian kinerja yang diintegrasikan dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan loyalitas karyawan. [22] menyatakan bahwa keterkaitan antara kinerja, penghargaan, dan peluang karier mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan berorientasi pada pencapaian jangka panjang. Hal ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang memisahkan penilaian kinerja dari pengembangan karier, sehingga penilaian sering dipersepsikan sebagai proses yang bersifat formalitas semata [23]. Pada tingkat organisasi, penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan manfaat strategis secara keseluruhan. [24] menemukan bahwa sistem penilaian yang konsisten dan adil dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Stabilitas ini berdampak pada efisiensi biaya rekrutmen dan pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan produktivitas [25].

Secara keseluruhan, jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, kajian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja telah mengalami pergeseran fungsi dari sekadar alat evaluasi menjadi instrumen strategis dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan. Penilaian kinerja yang objektif, transparan, partisipatif, dan berorientasi pengembangan terbukti lebih efektif dalam meningkatkan komitmen, motivasi, serta keberlanjutan kinerja organisasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa penilaian kinerja memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan organisasi di era persaingan yang semakin kompleks.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan apabila diterapkan secara tepat. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi serta memperkuat persepsi keadilan. Selain itu, konsistensi pelaksanaan penilaian, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta keterlibatan karyawan dalam proses penilaian terbukti mendorong motivasi dan antusiasme kerja secara berkelanjutan. Loyalitas dan semangat kerja yang meningkat tidak hanya berdampak pada individu karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan strategis bagi organisasi berupa stabilitas tenaga kerja, peningkatan

produktivitas, dan efisiensi biaya jangka panjang. Oleh karena itu, penilaian kinerja seharusnya tidak dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Wisuda Putri And P. Astuti, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, Vol. 12, No. 1, Pp. 1-15, Mar. 2022, Doi: 10.12928/Fokus.V12i1.5713.
- [2] E. Widiati And A. R. Utami, "Faktor Motivasi Kunjungan Wisatawan Labuan Bajo Pada Masa Pandemi Covid-19," *Altasia Jurnal Pariwisata Indonesia*, Vol. 5, No. 1, P. 10, Feb. 2023, Doi: 10.37253/Altasia.V5i1.6819.
- [3] Darmiah, Fatmasari, And A. Azhari, "Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Tellu Limpoe," *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 2, Pp. 69-83, 2023.
- [4] Hasan And A. B. Martono, "Analisis Motivasi Dan Komvensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, Vol. 5, Pp. 268-278, Sep. 2024.
- [5] H. Sibagariang, I. Malikhah, And A. A. Waruwu, "Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Regional I Medan," *Economics And Digital Business Review*, Vol. 6, No. 1, Pp. 921-934, Feb. 2025, Doi: 10.37531/Ecotal.V6i1.2215.
- [6] D. S. Rizqi And R. A. Nabila, "Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, Vol. 3, Pp. 500-508, Jul. 2022, Doi: 10.38035/Jmpis.V3i2.
- [7] Sarman Sinaga, "Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan," *Jurnal Darma Agung*, Vol. 28, No. 1, Pp. 132-144, Apr. 2020.
- [8] H. Rahman, M. Faisal, And A. F. Syamsuddin, "Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik Melalui Model Pembelajaran Problem Based Learning Berbantuan Multimedia Interaktif," 2024.
- [9] N. R. Adha, N. Qomariah, And H. A. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Iptek*, Vol. 4, Pp. 47-62, 2019.
- [10] N. E. Fadila, M. Mulyati, And S. Sumarni, "Analisis Peran Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Cv La Paris," *Jurnal Economic Resource*, Vol. 8, No. 2, Pp. 1017-1026, Jul. 2025, Doi: 10.57178/Jer.V8i2.1623.
- [11] B. Muslim And N. D. Simanjutak, "Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Loyalitas Sdm Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt Bpr Hitamajaya Argamandiri," *Jurnal Multidisiplin Saintek*, Vol. 1, Apr. 2024.
- [12] S. Budi Raharjo, U. Masahere, And W. Widodo, "Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur," *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi*, Vol. 4, No. 1, Pp. 143-156, 2025, Doi: 10.37631/Ebisma.V4i1.930.
- [13] M. Khairul And T. Anggraini, "Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Wifi Indihome Medan)," *Jurnal Media Ilmiah*, Vol. 17, Pp. 1605-1612, Mar. 2023.

- [14] N. S. Atika, N. Amelia, And N. Ibrahim, "Sistem Penilaian Kinerja Dalam Mendorong Produktivitas Dan Prestasi Kerja (Kajian Literatur)," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1, Pp. 3456–3460, 2025.
- [15] R. Falensia, I. Witrisna, S. Arisandi, And W. Imam, "Strategi Pengembangan Sistem Insentif Yang Berkeadilan Bagi Tenaga Penjualan Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi," *Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, Vol. 4, No. 3, Pp. 589–597, Oct. 2025, Doi: 10.56113/Takuana.V4i3.213.
- [16] D. T. A. Budi, A. N. Fauziah, R. Amelia, J. L. Maulinda, And N. Setianingrum, "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Ptpn 1 Regional 5, Gudang Ekspor Karet Klatakan, Tanggul, Jember," *Jurnal Penelitian Nusantara*, May 2025.
- [17] I. Asri, "Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administasi Kemennnterian Agama Ri," *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, Vol. 27, No. 3, Pp. 267–285, Dec. 2022, Doi: 10.37817/Ikon.V27i3.2615.
- [18] A. D. Sularsih, L. Handrijaningsih, And C. K. Indira, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 28, No. 2, Pp. 290–303, 2023, Doi: 10.35760/Eb.2023.V28i2.7240.
- [19] A. D. Sularsih, L. Handrijaningsih, And C. K. Indira, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 28, No. 2, Pp. 290–303, 2023, Doi: 10.35760/Eb.2023.V28i2.7240.
- [20] J. Niam And T. Y. R. Syah, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," *Opsi*, Vol. 12, No. 2, P. 89, Dec. 2019, Doi: 10.31315/Opsi.V12i2.3147.
- [21] W. Saputra, U. W. Nuryanto, And F. A. Yusuf, "Peran Kesempatan Promosi Dalam Memediasi Keterlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Wilmar Group Unit Serang)," *Jesya*, Vol. 7, No. 2, Pp. 1617–1633, Jul. 2024, Doi: 10.36778/Jesya.V7i2.1589.
- [22] N. Nurlina, S. Safrida, M. Musmulyadi, And B. Burhan, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Mempengaruhi Kinerja Pegawai," *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, Vol. 4, No. 1, Pp. 1–7, Apr. 2021, Doi: 10.31539/Alignment.V4i1.1571.
- [23] P. Aniversari, "Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Aneka Gas Industri Lampung)," *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–24, 2022.
- [24] Esisuarni, Hanif Alkadri, And Nellitawati, "Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Niara*, Vol. 17, No. 2, Pp. 478–488, Sep. 2024, Doi: 10.31849/Niara.V17i2.23149.
- [25] M. I. Aji, U. Faruq, A. F. Zaenuri, K. F. M. Han, R. Sisiawan, And N. Fatimah, "Peran Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan," 2025.