

Determinasi Motivasi dan Kinerja: Analisis Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan dan Kepemimpinan

Primadi Candra Susanto¹, Siera Syailendra², Ryan Firdiansyah³

¹Manajemen Transportasi Laut, Vokasi, Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

²Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kader Bangsa

³Manajemen Bandar Udara, Vokasi, Sekolah Tinggi Penerbangan Aviasi

*Corresponding Author: Primstrisakti@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan dan Kepemimpinan	Artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesa kajian literatur terkait kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan kepemimpinan serta melihat hasil penelitian terhadap variabel-variabel yang akan ditinjau dan apakah ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan literature review dengan mencari referensi yang berhubungan dengan variabel terkait. Penelitian ini memberikan gambaran tentang artikel yang diperoleh dengan mendeskripsikan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa variabel mempengaruhi bukti paparan dalam matriks. Kajian kinerja karyawan dalam artikel tinjauan pustaka ini secara eksplisit berfokus pada variabel pendukung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan kepemimpinan.
Keyword	Abstract
<i>Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Employee Engagement, Leadership</i>	<i>This article aims to review and synthesize a literature review related to employee performance, motivation, job satisfaction, employee engagement, and leadership and to see the research results of the variables that will be reviewed and whether there is an influence between one variable and another. This study uses a literature review by looking for references related to related variables. This study provides an overview of the articles obtained by describing the influence between variables. The results of the study show that several variables influence the evidence of exposure in a matrix. The employee performance study in this literature review article explicitly focuses on supporting variables that can improve employee performance, namely motivation, job satisfaction, employee engagement, and leadership.</i>

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, bisnis dan organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya dapat berupa: sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya ilmiah, sumber daya teknis, dan sumber daya keuangan. Salah satu faktor terpenting

dalam setiap perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Orang-orang mengelola sumber daya lain yang menjadi faktor keberadaan perusahaan dalam menjalankan perannya masing-masing. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memantau kinerja karyawannya, karyawan adalah aset dan kinerja mereka

berkontribusi pada tujuan perusahaan. Organisasi yang gagal mempertahankan atau mengelola kinerja karyawan mungkin tidak mematuhi varians kinerja karyawan yang dapat menghambat kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menuntut kinerja yang maksimal dari karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya.

Tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu bentuk kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Karena pentingnya hal tersebut maka dalam hal ini perusahaan harus memantau kinerja setiap karyawan dan memantau apakah mereka telah memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan. Evaluasi kinerja ini sangat penting bagi perusahaan untuk memutuskan apakah akan terus bekerja dengan karyawan tersebut jika kinerja karyawan tersebut baik.

Konsep pengukuran kinerja mengukur kemampuan karyawan untuk menjalankan pekerjaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, keterikatan karyawan dan gaya kepemimpinan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari evolusi kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil dari aktivitas yang dilakukan pegawai. Hasil yang diperoleh tidak hanya dari pendidikan formal, tetapi juga dari praktek di lapangan. Pencapaian ini tak lepas dari adanya berbagai kursus pelatihan bagi operasional dan kursus pelatihan manajemen perusahaan. Pengembangan Operasi dan Pelatihan Pemimpin Bisnis secara efektif meningkatkan hasil, tetapi pengembangan teknis adalah tanggung jawab setiap pemimpin bisnis untuk

merencanakan dan mengembangkan keterampilan.

Ini dimaksudkan untuk meningkatkan konsep dan strategi. Untuk meningkatkan kinerja, pemimpin harus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada mereka.

Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan atau dimensi pekerjaan tertentu yang mengidentifikasi elemen paling penting dari pekerjaan tersebut. Organisasi atau Instansi harus mempertimbangkan *employee engagement* sebagai dasar untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kekuatan dalam rangka peningkatan produktivitas dan pengembangan karyawan sehingga kinerja setiap pegawai Instansi perlu ditingkatkan.

Komponen yang dapat membantu menentukan pengukuran kinerja karyawan umumnya didasarkan pada hal-hal berikut: Kualitas pekerjaan, diukur dari pendapat atau penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Jumlah atau kuantitas yang diproduksi dinyatakan, misalnya dalam jumlah potongan, dalam jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cara yang ditargetkan. Manajemen yang tepat atau ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan yang didelegasikan. Efisiensi, tingkat ketelitian dengan penggunaan sumber daya manusia, uang, teknologi, bahan mentah secara maksimal dan terukur. Kemandirian, sejauh mana kemampuan pegawai untuk bekerja sendiri menjaga kewajiban kerja kepada instansi, dan tanggung jawab pegawai kepada instansi.

Pimpinan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan anggota untuk mencapai sasaran untuk peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Abdelmegeed

Abdelwahed et al., 2022) Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di komunitasnya. (Karatepe, 2013) Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa penyebab, namun salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aktor terpenting di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang dapat menggunakan sumber daya lain dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam (Iqbal et al., 2021) Jika kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tinggi maka dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diberdayakan secara khusus untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Temuan (Jamaludin, 2017) Kemunduran perusahaan dapat dikaitkan dengan ketidakmampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara memuaskan karena gaya manajemen yang tidak efisien. Dalam hal ini, manajer bukanlah teladan dan tidak menjalankan fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, manajemen dan pengendalian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan menjadi bahan pembelajaran yang sangat penting. (Rahayu et al., 2013) Salah satu faktor yang terkait dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur aset karyawan dan menggunakan informasi tersebut untuk memastikan bahwa kinerja memenuhi standar saat ini dan meningkat dari waktu ke waktu.

(Hardiansyah et al., 2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut. (1) Kualitas pekerjaan. Kualitas diperlukan agar suatu perusahaan dapat bertahan dalam berbagai persaingan. Hasil kerja yang ideal

juga mewakili kualitas manajer produk dan layanan perusahaan. (2) Kuantitas kerja. Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya. (3) Waktu kerja. Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (4) Berkolaborasi dengan rekan kerja. Panduan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama yang baik menciptakan kepercayaan di antara berbagai pemangku kepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penulisan artikel ini bertujuan untuk meninjau & mensintesis literatur yang tersedia terkait kinerja karyawan sebagai akibatnya bisa berkontribusi dalam pemahaman tentang Motivasi Sebagai Mediasi Variabel Kepuasan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepemimpinan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, melalui penulisan artikel ini penulis mencoba menelaah beberapa literatur yang dari menurut buku, jurnal penelitian dan asal keterangan lainnya yang dari menurut media massa, media elektronik juga halaman situs web yang relevan guna tahu faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja karyawan. Artikel ini menaruh dasar teoritis untuk penelitian pada masa depan mengenai peningkatan kinerja karyawan dan bisa membantu para manajer personalia pada berpikir mengenai bagaimana menerapkan strategi pada lingkungan organisasinya supaya menaikkan kinerja karyawannya.

Kajian konsep kinerja karyawan pada artikel ini secara eksplisit dalam faktor-faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan proses usaha

organisasi pada menciptakan motivasi karyawan. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan ini maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut dokumen/kepuustakaan, yaitu teknik memperoleh data dengan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Teknik analisis data pada penelitian ini memakai metode analisis secara kualitatif menggunakan pola berfikir induktif. Proses analisis ini dilakukan menggunakan teknik analisis data yang bersifat content analisis yaitu tahap pendiskripsian secara rinci, sifat, karakteristik dan substansi data dan konteksnya, lalu secara teoritik interpretatif dan memakai nalar induksi lalu ditarik suatu kesimpulan.

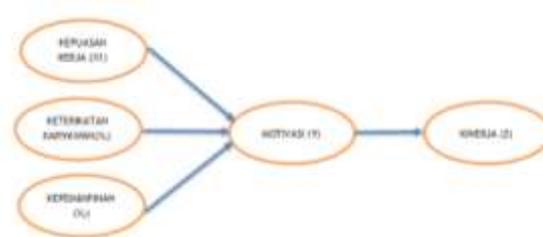
HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini karena kunci sukses dalam mempertahankan dan mengembangkan bisnis terletak pada sumber daya manusia sebagai seorang pebisnis. Persaingan di era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Kemajuan perusahaan juga ditentukan oleh faktor terpenting: kualitas karyawan atau kolaboratornya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, diperlukan kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja karyawan yang lebih baik meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan memungkinkan mereka untuk bertahan dalam persaingan global. Kinerja yang optimal adalah hasil dari kinerja yang baik yang mencerminkan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan secara umum didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang menyelesaikan suatu tugas atau merupakan hasil pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaannya melalui tugas yang diberikan. (Putra & Ali, 2022) Kinerja karyawan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka

mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan. Dimana suatu target pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melebihi batas waktu yang diberikan sehingga tujuan tersebut sesuai dengan moral dan etika perusahaan. (Andhika Putra et al., 2020) kinerja yang baik suatu hasil kerja yang dapat dinilai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melawan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Vidyarthi et al., 2014) Manajer berperan penting dalam memotivasi kinerja karyawan karena karyawan membutuhkan motivasi dari manajer. (Syafii et al., 2015) Dengan karyawan mendapatkan motivasi pada umumnya akan mengetahui cara mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan tepat. (Selvarajan et al., 2018) tujuan akhir dari penilaian kinerja harus memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dari aspek motivasi tentang bagaimana penilaian kinerja dapat diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan atau meningkatkan produktivitas karyawan. (Putra & Ali, 2022) Seorang pemimpin dalam organisasi wajib untuk komunikasi dengan bawahannya agar meningkatkan motivasi dengan memberi tahu karyawan apa yang perlu dilakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang buruk. (González-González & García-Almeida, 2021) Keberhasilan inovasi yang didorong oleh karyawan terutama didasarkan pada pengembangan proses yang adil dan transparan yang mempromosikan, menangkap, dan mengevaluasi ide-ide karyawan. Manajer memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan. (Beltrán-Martín et al., 2017) Organisasi yang mengklaim bahwa individu lebih menyukai perilaku positif dan produktif harus diberi kesempatan belajar agar lebih termotivasi untuk

bekerja untuk kemajuan unit kerjanya. (Nguyen et al., 2020) Norma dan praktik budaya organisasi yang diterima oleh setiap orang dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan acuan umum antar manusia ketika berinteraksi dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang menyenangkan dapat tercipta dalam organisasi dimana karyawan merasa berkomitmen terhadap perusahaan. (Abdelwahed et al., 2022) Keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dapat menimbulkan rasa kepuasan kerja dan menumbuhkan keterikatan karyawan kepada organisasi. (Advani & Abbas, 2015) Ini adalah proses kepemimpinan transformasional atau komponen yang sangat tangguh sebuah organisasi Sementara itu, sebagai motivator, pelatih, penasihat, dan inovator, pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh, menggunakan empat diri untuk mendukung dan menjalin hubungan produktif dan mempengaruhi kesuksesan. (Eliyana et al., 2019) Lingkungan kerja yang saling mendukung atau sama lain akan menciptakan seorang pemimpin dalam organisasi, yang akan dapat menjadi motivator dan keterikatan karyawan level bawah akan tercipta karena seorang pimpinan nya menjadi contoh yang dikagumi. (Pahrudin et al., 2018) Kepuasan

kerja dapat mencegah tingginya angka *turn over* dalam perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan etos kerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan manajemen harus menumbuhkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan agar hasil dari kinerja yang dihasilkan signifikan. (Setyawati & Assegaf, 2015) Manajemen perlu memperhatikan kompetensi karyawan agar peningkatan kinerja secara maksimal bisa dilihat oleh manajemen. (Siswanto & Lestari, 2019) Perusahaan akan bisa melihat peningkatan kinerja bila tingkat keterikatan karyawan tinggi dan bisa dilakukan survei melalui kuisioner gallup q 12 untuk mendapatkan hasil keterikatan karyawan.



Gambar 1 Framework Model

Tabel 1 Form Penilaian Kinerja Karyawan

Nama			
Jabatan			
Departemen			
Masa Kerja			
Penilaian Per 6 Bulan			
Bulan	Kehadiran	Kedisiplinan	Ketelitian
Januari			
Februari			
Maret			
April			
Mei			
Juni			
Tandatangan Penilai 1 Kepala Departemen			
Tandatangan Penilai 1 Departemen HRD			
Catatan Penilai 1			
Catatan Penilai 2			

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setiap perusahaan senantiasa berupaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itu pimpinan harus mencari cara dan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ini penting karena prestasi mencerminkan rasa senang yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan, memungkinkan kita untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan mencapai hasil yang lebih baik.

Kinerja sangat penting bagi organisasi perusahaan. Hal ini karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi ketidakhadiran dan kehilangan waktu karena kemalasan karyawan, dan (2) kinerja pekerja dan karyawan yang tinggi menyebabkan waktu yang diberikan kepada mereka lebih sedikit atau lebih sedikit. (3) kinerja yang lebih rendah tidak menguntungkan organisasi. Hal ini karena semakin banyak ketidakpuasan kerja, semakin rendah kepuasan kerja dan semakin tinggi tingkat kerusakan mental karyawan. (4) Kinerja yang tinggi secara otomatis memotivasi karyawan untuk bekerja. Karyawan cenderung tidak berubah kearah penurunan produktivitas. (5) Karyawan yang baik cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena itu, mereka bekerja sesuai prosedur yang ada.

Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan karena menunjukkan seberapa baik karyawan tersebut mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu perlu ditetapkan standar yang jelas dan terukur serta menyusun apa yang dijadikan acuan.

SARAN

Dengan melihat kesenjangan yang ada berdasarkan fakta di lapangan dan tinjauan pustaka. Adapun penulis memberikan saran-saran antara lain: (1) Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan teknik key performance indicators yang harus dilakukan setiap tahunnya. (2) Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan cara perhatian ekstra dari manajemen kepada karyawan sebagai contoh pemberian pelatihan-pelatihan dan kompenasasi yang jelas secara peraturan tertulis. (3) Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan metode motivasi yang diberikan oleh pimpinan departemen. (4). Kinerja karyawan akan meningkat bila keterikatan karyawan tinggi dan dapat dilakukan melalui survei kepada semua karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelmegeed Abdelwahed, N. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Determining employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth among managers of Pakistan. *Heliyon*, 8(3).
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09097>
- Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2022). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, xxxx.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>
- Advani, A., & Abbas, Z. (2015). Impact of Transformational and Transactional Leadership Styles on Employees' Performance of Banking Sector in Pakistan". *Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal Publisher: Global Journals Inc*, 15.
<http://ssrn.com/abstract=2669416Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=2669416Electroniccopyav>

- ailableat:<http://ssrn.com/abstract=2669416>
- Andhika Putra, R., Mittra Candana, D., & Lima Krisna, N. (2020). the Effect of Career Development and Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction As a Moderating Variable in Pt. P&P Lembah Karet. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 268–277. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.612>
- Beltrán-Martín, I., Bou-Llusar, J. C., Roca-Puig, V., & Escrig-Tena, A. B. (2017). The relationship between high performance work systems and employee proactive behaviour: role breadth self-efficacy and flexible role orientation as mediating mechanisms. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 403–422. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12145>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- González-González, T., & García-Almeida, D. J. (2021). Frontline employee-driven innovation through suggestions in hospitality firms: The role of the employee's creativity, knowledge, and motivation. *International Journal of Hospitality Management*, 94. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102877>
- Hardiansyah, A., Soehardi, & Rony, Z. T. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management dan Partnership Operation. *Journal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i1.821>
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(5), 842–871.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. In *Journal of Applied Business and Economics* (Vol. 3, Issue 3).
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices and hotel employee performance: The mediation of work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 32(1), 132–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.05.003>
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A STUDY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT LITERATURE STUDIES). *DIJDBM: Dinasti International Journal Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Pahrudin, C., Marina, S., & Agusinta, L. (2018). Kepemimpinan Etis, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Karyawan Maskapai Penerbangan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v5i2.244>
- Putra, R., & Ali, H. (2022). Organizational Behavior Determination and Decision Making: Analysis of Skills, Motivation and Communication (Literature Review of Human Resource Management). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(3), 420–431.
- Rahayu, V. T., Ariyani, V., & Kurniawan, S. (2013). PENGARUH

- KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN CABANG MADIUN. In *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).
- Selvarajan, T. T., Singh, B., & Solansky, S. (2018). Performance appraisal fairness, leader member exchange and motivation to improve performance: A study of US and Mexican employees. *Journal of Business Research*, 85(April 2016), 142–154. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.11.043>
- Setyawati, A., & Assegaf, J. S. (2015). Tingkat Kesesuaian Kinerja Pelayanan Kargo PT Angkasa Pura I (Persero) Terhadap Kepentingan Mitra Usaha. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 2(1), 112–128. <http://library.itltrisakti.ac.id/jurnal/index.php/JMBTL/article/view/41>
- Siswanto, S., & Lestari, A. E. (2019). The Determinant of Employee Engagement. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v6i2.2690>
- Syafii, L. I., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1142–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.152>
- Vidyarthi, P. R., Anand, S., & Liden, R. C. (2014). Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. *Leadership Quarterly*, 25(2), 232–244. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.08.003>