

## ***The Effect of Leadership Motivation on Work Quality and Employee Satisfaction in a Company: A Literature Study***

### **Pengaruh Pemberian Motivasi Pimpinan Terhadap Kualitas Kerja dan Kepuasan Karyawan Suatu Perusahaan: Sebuah Studi Literature**

**Pandu Adi Cakranegara<sup>1\*</sup>, Klemens Mere<sup>2\*</sup>, Zulfiah Larisu<sup>3</sup>, Jemi Pabisangan Tahirs<sup>4</sup>, Teguh Setiawan Wibowo<sup>5</sup>**

Universitas Presiden<sup>1</sup>, Universitas Wisnuwardhana<sup>2</sup>, Universitas Halu Oleo<sup>3</sup>, Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>4</sup>, STIE Mahardhika<sup>5</sup>  
[monfoortbkh@yahoo.co.id](mailto:monfoortbkh@yahoo.co.id)<sup>1</sup>

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

*The motivation given by the leadership to employees can affect employee satisfaction. With employee satisfaction at work leads to an increase in the quality of employee performance at work. Some previous and relevant research is an important support in this article. This research is used as a supporting theory to strengthen the results of the research in this article. This article is a literature study that aims to determine several variables, namely 1. Leadership Motivation (X1), 2. Employee Satisfaction (Y1) and 3. Employee Performance Quality (Y2). The method used in this research is a qualitative method in the form of a literature study in the field of human resource management. The method of writing scientific articles is by using qualitative methods and literature studies or Library Research. The results show that there are several results including: 1. There is an influence of leadership motivation on employee satisfaction, 2. The influence of leadership motivation on the quality of employee performance, 3. There is an influence of employee satisfaction on the quality of employee performance and 4. There is an influence of leadership motivation on employee satisfaction and its impact on the quality of employee performance*  
**Keywords:** *Employee Satisfaction, Employee Performance Quality, Motivation, Leaders.*

#### **ABSTRAK**

Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan adanya kepuasan karyawan dalam bekerja berujung pada peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam bekerja. Beberapa riset sebelumnya dan relevan adalah pendukung penting dalam artikel ini. Riset tersebut digunakan sebagai teori pendukung untuk memperkuat hasil penelitian dalam artikel ini. Artikel ini merupakan studi literature yang bertujuan untuk mengetahui beberapa variabel yaitu 1. Motivasi Pimpinan (X1), 2. Kepuasan Karyawan (Y1) dan 3. Kualitas Kinerja Karyawan (Y2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature pada bidang manajemen sumber daya manusia. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi literature atau Library Research. Hasil menunjukkan bahwa terdapat beberapa hasil diantaranya: 1. Terdapat Pengaruh motivasi pimpinan terhadap kepuasan karyawan, 2. Pengaruh motivasi pimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan, 3. Terdapat Pengaruh kepuasan karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan dan 4. Terdapat Pengaruh motivasi pimpinan pada kepuasan karyawan dan dampaknya pada kualitas kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepuasan Karyawan, Kualitas Kinerja Karyawan, Motivasi, Pimpinan.

#### **1. Pendahuluan**

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika lingkungan tempat kerjanya mendukung untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu faktor pendukung meningkatnya kualitas kerja yang dilakukan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Mills et al., 2021), bahwa kepuasan karyawan dalam berkerja dapat berdampak positif terhadap kinerja atau kualitas dari kerja karyawan.

Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor internal (Alqudah et al., 2022). Dimana hal itu dapat menyebabkan dia berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya, komitmen tersebut dapat berupa komitmen profesional maupun komitmen organisasional. Kedua komitmen tersebut berpengaruh terhadap kualitas pekerjaannya yang dilakukan. Selain itu, kepuasan karyawan juga dipengaruhi faktor eksternal. Faktor tersebut dapat berupa lingkungan tempat mereka kerja. Contohnya adalah pengaruh dari atasan atau pimpinan dan bawahan atau rekan sejawat yang setara dengan karyawan tersebut (Votto et al., 2021). Faktor-faktor tersebut dapat berdampak pada kemunculan komitmen organisasional pada karyawan tersebut sehingga ia merasa betah untuk bekerja di perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja (Kokkaew et al., 2022).

Kepuasan yang muncul dalam diri karyawan saat bekerja memiliki hubungan erat dengan kualitas kerja yang dilakukan. (Yunita, 2021) menjelaskan bahwa kepuasan dan kinerja mempunyai hubungan sebab-akibat. Hal tersebut disebabkan karena kepuasan akan sangat mempengaruhi kinerja, namun kinerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan dengan kinerja karyawan (Silveira & F, 2022). Kinerja tersebut dapat berupa produktivitas, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan konsumen sehingga berujung pada peningkatan profit yang dihasilkan perusahaan (Reza et al., 2021). Oleh karena itu, seorang karyawan ketika sudah mendapatkan kepuasan di tempat kerja, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan melakukan semua pekerjaannya dengan senang tanpa ada rasa paksaan. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja yang berkualitas.

Pembahasan dalam artikel ini adalah melihat pengaruh pemberian motivasi pimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan studi literatur, dimana artikel ini menggabungkan berbagai referensi serupa yang mendukung permasalahan dalam artikel ini yaitu hubungan antara pemberian motivasi dengan kepuasan dan kualitas kinerja karyawan. Sehingga artikel ini adalah sebagian kecil dari beberapa referensi yang akan dikaji dan direview. Tujuan studi literatur review paper dalam artikel ini adalah mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel exogen berupa pemberian motivasi pimpinan terhadap variabel endogen berupa kepuasan dan kualitas kinerja karyawan.

Adapun beberapa permasalahan yang diangkat dalam artikel ini adalah: 1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja seorang karyawan, 2. Pengaruh motivasi terhadap kualitas kinerja seorang karyawan, 3. Pengaruh kepuasan kerja seorang karyawan terhadap kualitas kinerja seorang karyawan, 4. Pengaruh motivasi kerja seorang karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Motivasi (X1)**

Motivasi memiliki kata dasar berupa "motif", yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal (Lumbantobing, 2020). Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan.

Pernyataan (Pusparani, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadil proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada dalam motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Lebih jauh (Yunita, 2021) menambahkan bahwa motivasi adalah menjadi daya pendorong dalam mengakibatkan seorang karyawan atau anggota di suatu organisasi untuk mau dan rela melakukan suatu hal sesuai dengan yang diperintahkan perusahaan dalam hal ini

yaitu atasan atau organisasi. Dengan adanya motivasi baik yang diperoleh seorang karyawan, maka dengan sendiri dia akan melakukan semua tugasnya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan padanya (Effendy, 2018).

### **Kepuasan Karyawan (Y1)**

Karyawan adalah satu individu yang mempunyai perasaan, pikiran dan keinginan yang dapat berdampak pada semua sikap dan perilaku dalam bekerja (Handiman & Ali, 2019). Sifat dari sikap yang muncul dapat berupa sifat positif dan negatif. Sikap-sikap tersebut dapat berupa munculnya rasa puas dalam bekerja. Selain itu, adanya stres yang diakibatkan oleh pekerjaan yang menumpuk atau tekanan yang muncul dari pimpinan. Lingkungan kerja umumnya menyebabkan seorang karyawan merasa stress (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Namun, Ketika seorang karyawan merasa puas dengan adanya pelayanan atau ayoman dari pimpinan akan menjadi hal istimewa yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

(Mappesona et al., 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan adalah satu sikap emosional berupa rasa menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu, jika seorang karyawan merasa puas di lingkungan kerjanya maka dengan sendirinya dia akan merasa mencintai pekerjaannya. Namun, Ketika seorang karyawan tidak puas dengan pelayanan yang diperoleh di tempat kerja, maka dia tidak akan takut mengambil keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Ketika dia tidak mengundurkan diri, namun ada rasa kekecewaan yang muncul dan hal tersebut merupakan faktor yang dapat menghambatnya dalam beraktivitas (Votto et al., 2021). Salah satu perasaan negative yang muncul adalah mudah mengeluh, tidak patuh, menghindari tanggung jawab dalam bekerja bahkan bisa saja dia melakukan pencurian terhadap peralatan perusahaan.

Oleh karena itu, dapat diambil disimpulkan bahwa kepuasan seorang karyawan dalam bekerja merupakan pencerminan dari sikap dan perilaku karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Hal tersebut dapat ditunjukkan dalam semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan karyawan dalam bekerja, umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor psikologis, faktor fisik, faktor sosial dan faktor finansial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan, promosi, gaji dan bagaimana pimpinan adalah menjadi faktor utama yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

(Yunita, 2021) mengidentifikasi beberapa indikator seorang karyawan merasakan puas dalam bekerja, diantaranya: 1. Seperti apa kondisi tempat kerja, 2. Seberapa besar kesempatan yang diperoleh untuk dipromosi, 3. Seperti apa rekan kerja, 4. Kedisiplinan dalam bekerja dan 5. Bagaimana prestasi kerja yang dibuat dan diperoleh. Selain itu, Luthans (2006) menambahkan beberapa dimensi yang ada dalam kepuasan kerja, diantaranya: 1. Pekerjaan yang dilakoni, 2. Seberapa besar gaji yang diperoleh, 3. Bagaimana karyawan tersebut mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan, 4. Pengawasan yang diberikan pimpinan pada karyawan, 5. Kondisi rekan kerja dan pelayanan yang diperoleh.

(Hasyim, 2022) Pengukuran kepuasan kerja seorang karyawan bisa digunakan dua pendekatan, yaitu metode peringkat global tunggal, dimana metode tersebut menggunakan beberapa pertanyaan yang ditujukan pada karyawan dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan (Fahmi, 2021). Selain itu, juga dapat digunakan summation score yaitu menggunakan metode perhitungan dari berbagai aspek kepuasan kerja. Pendekatan ini lebih mudah karena mampu mengidentifikasi beberapa elemen dalam pekerjaan. (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021) Pengukuran kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dilakukan dengan cara mengukur kepuasan kerja dengan indeks deskripsi jabatan, mengukur kepuasan dengan melihat raut wajah, dan kepuasan kerja juga dapat menggunakan kuisisioner Minnesota.

Oleh karena itu, dalam melakukan pengukuran kepuasan kerja dapat diukur dengan memberikan serangkaian pertanyaan pada karyawan. Pertanyaan tersebut berisikan beberapa jawaban alternatif yaitu lima jawaban (sangat puas, puas, netral, tidak puas, serta sangat tidak

puas) menggunakan skala likert. Banyak peneliti sebelumnya yang telah melakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan diantaranya; (Handiman & Ali, 2019), (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021), (Mappesona et al., 2020), (Putra, 2021) dan (Hasyim, 2022).

### **Kualitas Kinerja Karyawan (Y2)**

Kinerja berasal dapat berarti prestasi kerja yang digabung dalam istilah kinerja. Prestasi kerja yang dicapai seorang adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh akibat ketekunan dalam melakukan aktivitasnya (Lumbantobing, 2020). Oleh karena itu, seorang karyawan yang mendapatkan prestasi kerja berarti dia telah melakukan semua aktivitas atau tanggung jawab dalam bekerja dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa dia telah memiliki kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun kinerja dapat dibagi dalam dua hal yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok atau organisasi (Pusparani, 2021). Seorang karyawan yang mendapat penghargaan dari pimpinannya, baik berupa materi atau non materi adalah salah satu bentuk hasil dari kinerja individu yang telah dilakukan. Dimana, kinerja individu tersebut merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Adapun, kinerja kelompok dapat berarti gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan baik (Alqudah et al., 2022).

Hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dari perusahaan berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang telah diukur oleh perusahaan adalah arti kinerja menurut . Sedangkan, (Huang et al., 2020) menambahkan bahwa prestasi kerja seorang karyawan adalah tingkat kemampuan dan pemahaman seorang terhadap pekerjaan yang diemban perusahaan terhadapnya. Pendapat lain menyampaikan bahwa, kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bentuk prestasi dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Votto et al., 2021).

Oleh karena itu, kualitas kinerja seorang karyawan dapat disimpulkan bahwa perbandingan antara capaian yang diperoleh perusahaan dengan pengobaran yang diberikan perusahaan, dalam hal ini dapat mencakup sumber daya manusia yang ada di dalamnya itu karyawan itu sendiri serta biaya yang dikeluarkan untuk menggaji karyawan tersebut. Prestasi kerja atau hasil kerja adalah dampak dari kualitas kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga dia mendapat pengakuan yang layak dari pimpinannya. Seorang pimpinan yang baik, tentunya akan senang ketika memberikan penghargaan pada karyawan ketika memberikan hadiah atau sesuatu pujian yang akan menjadi motivasi buat karyawan tersebut supaya lebih giat dalam bekerja.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan tempat kerja, bagaimana perilaku manajemen yang diperoleh karyawan, desain jabatan yang diterapkan dalam perusahaan, bagaimana penilaian kinerja diukur, umpan balik dari segala hal yang dilakukan karyawan, dan seberapa besar gaji dan penghargaan dari setiap kinerja yang dilakukan karyawan (Agarwal, 2021).

Seorang karyawan umumnya akan menjadi karyawan yang baik digolongkan dalam dua golongan yaitu faktor dari dalam individu seperti umur, tempramen, fisik dan motivasi. Sedangkan golongan yang kedua adalah faktor dari luar individu seperti kondisi fisik, suara dari tempat kerja, penerangan yang diperoleh di tempat kerja, waktu kerja dan kesempatan istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga (Tensay & Singh, 2020).

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kualitas kinerja karyawan adalah 1. Seberapa besar tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan, 2. Kualitas hasil kerja yang dibuat, 3. Efisiensi dalam melakukan pekerjaan, 4. Ketelitian dalam bekerja (San-Jose et al.,

2022). Penelitian yang membahas kualitas Kinerja Karyawan diantaranya adalah : (Pusparani, 2021), (Tensay & Singh, 2020), (San-Jose et al., 2022) dan (Agarwal, 2021).

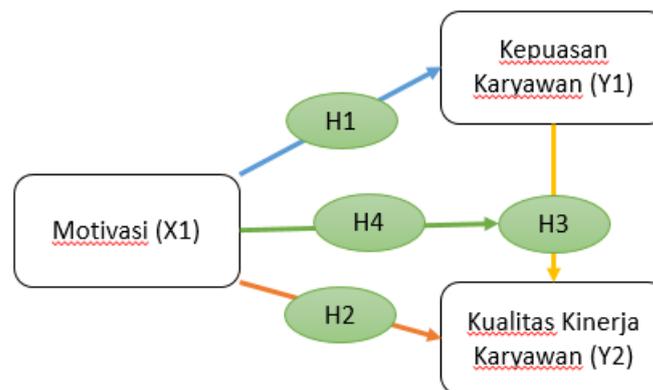
### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Jenis penelitian ini adalah mengkaji suatu teori dengan membandingkannya beberapa teori-teori yang ada pada literature atau hasil penelitian sebelumnya yang termuat dalam artikel-artikel ilmiah yang sesuai dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar. Penelitian kualitatif dalam penelitian literature atau studi literature adalah berupa kajian Pustaka secara konsisten dengan beberapa pendapat metodologi yang tepat. (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Dimana, hal tersebut harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian Pustaka terkait atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada ( Permatasari and Jaelani, 2021).

#### Conceptual Framework

Conceptual framework dari artikel ini adalah terbentuk dari beberapa permasalahan yang ada, dimana permasalahan tersebut memunculkan variable-variabel yang diselesaikan dalam kajian studi literature. Adapun gambaran kerangka pikir dari artikel ini adalah pada **Gambar 1**.



**Gambar 1. Conceptual Framework.**

Kajian teori serta review dari beberapa artikel yang digunakan dan relevan dengan teori yang digunakan dalam conceptual framework, maka; motivasi dari pimpinan dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut dipaparkan dalam conceptual framework, bahwa semakin baik motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan akan berdampak positif pada kepuasan karyawan dalam bekerja yang nanti bisa memberikan rasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja dari karyawan.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Pengaruh motivasi yang diberikan pimpinan terhadap kepuasan karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang ada pada karyawan saat melakukan pekerjaannya (Yue, 2021). Munculnya rasa senang dan tidak

senang tersebut disebabkan saat karyawan melakukan pekerjaan dia membawa semua keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja karyawan. Dimana, harapan ini adalah motivasi karyawan dalam bekerja. Ketika pimpinan mampu memberikan motivasi tersebut dengan cara penghargaan dan pujian dari semua hasil kerja yang dilakukan (Looor-Zambrano et al., 2022). Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, maka makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan tidak dapat dipisahkan oleh adanya motivasi kerja yang menjadi harapan seorang karyawan (Sharma & Aparicio, 2022). Gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja menyumbang timbulnya kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi kerja terpenuhi (Laily, 2013).

## 2. Pengaruh motivasi yang diberikan pimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan

Kompensasi berupa finansial sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi tersebut kebutuhan fisiologis karyawan akan tercapai secara langsung (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Namun, karyawan tentunya memiliki harapan jika kompensasi yang diterima harus sesuai dengan pengobanan yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi non finansial juga tak kalah pentingnya bagi seorang karyawan, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. (Matahela & van Rensburg, 2022) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. Motivasi adalah mempersembahkan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, Agar mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk kepuasan. Beberapa pendapat tersebut di atas, mewakili pengertian dari perspektif internal dimana motivasi dipandang bersumber dari dalam diri seseorang, maupun dari perspektif eksternal, yang dipandang bersumber dari luar diri seseorang. (Capatina, Alexandru; Bleoju, Gianita; Matos, Florinda; Vairinhos, 2016) Kedua jenis motivasi tersebut dapat mempengaruhi kehidupan perilaku Manusia dan perilaku individu itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari artikel ini adalah yaitu:

1. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kepuasan karyawan dalam bekerja
2. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan
3. Kepuasan karyawan dalam bekerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.
4. Motivasi yang diberikan pimpinan pada karyawan berpengaruh nyata pada kepuasan karyawan sehingga berdampak positif pada kualitas kinerja karyawan dalam bekerja.

### Daftar Pustaka

- Agarwal, P. (2021). Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 93(November 2020), 102765. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102765>
- Alqudah, I. H. A., Carballo-penela, A., & Ruzo-sanmartín, E. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. *European Research on Management and Business Economics*, 28(1), 100177. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100177>
- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and

- leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Berlintina Permatasari, J. (2021). The Effect Of Perceived Value On E- Commerce Applications In Forming Customer Purchase Interest And Its. *Integrated Journal of Business and Economics*, 101–112.
- Capatina, Alexandru; Bleoju, Gianita; Matos, Florinda; Vairinhos, V. (2016). Journal of Innovation. *Journal of Innovation & Knowledge & Knowledge*, 25(4), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100255>
- Effendy, A. A. (2018). *Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Calibrated Jakarta Selatan*. 1(3), 85–96.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan. *Jurnal EKonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 565–572.
- Handiman, U. T., & Ali, H. (2019). *The Influence of Brand Knowledge and Brand Relationship On Purchase Decision Through Brand Attachment*. 4(1), 49–56.
- Hasyim, U. (2022). Model Minat Penggunaan Kembali Melalui Kepuasan Pelanggan : Promosi Cashback Dan E-Service Quality (Literature Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 385–402.
- Huang, W., Song, B., Liang, J., Niu, Q., Zeng, G., Shen, M., Deng, J., Luo, Y., Wen, X., & Zhang, Y. (2020). Jo u l P re of. In *Journal of Hazardous Materials*. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance : Evidence of Thai infrastructure construction firms. *Ain Shams Engineering Journal*, 13(6), 101750. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2022.101750>
- Laily, N. (2013). *Pengaruh jenis pati sebagai bahan dasar edible coating dan suhu penyimpanan terhadap kualitas stroberi (Fragaria x ananassa) var.rosa linda* [Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/489/>
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100185>
- Lumbantobing, J. S. (2020). Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara li (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 142–154.
- Mappesona, H., Ikhsani, K., & Ali, H. (2020). *Customer Purchase Decision Model , Supply Chain Management and Customer Satisfaction : Product Quality and Promotion Analysis*. 9(1), 592–600.
- Matahela, V. E., & van Rensburg, G. H. (2022). Motivation as a facilitator of self-leadership in nurse academics. *Heliyon*, 8(6), e09580. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09580>
- Mills, K. E., Weary, D. M., & Keyserlingk, M. A. G. Von. (2021). Graduate Student Literature Review : Challenges and opportunities for human resource management on dairy farms \*. *Journal of Dairy Science*, 104(1), 1192–1202. <https://doi.org/10.3168/jds.2020-18455>
- Pusparani, M. (2021). FAKtor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putra, R. (2021). Determinasi Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Kualitas Produk , Citra Merek Dan Persepsi Harga (Literature Review Manajemen Pemasaran ). *Jurnal EKonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(4), 516–524.
- Reza, M., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Heliyon Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic : A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(May), e07233.

- <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- San-Jose, L., Gonzalo, J. F., & Ruiz-Roqueñi, M. (2022). The management of moral hazard through the implementation of a Moral Compliance Model (MCM). *European Research on Management and Business Economics*, 28(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100182>
- Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). Organizational and team culture as antecedents of protection motivation among IT employees. *Computers and Security*, 120. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>
- Silveira, T., & F, M. De. (2022). *Cleaner Logistics and Supply Chain Sustainable Human Resource Management in the Supply Chain: A new framework*. 5(June). <https://doi.org/10.1016/j.clscn.2022.100075>
- Tensay, A. T., & Singh, M. (2020). The nexus between HRM, employee engagement and organizational performance of federal public service organizations in Ethiopia. *Heliyon*, 6(6), e04094. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04094>
- Votto, A. M., Valecha, R., Najafirad, P., & Rao, H. R. (2021). International Journal of Information Management Data Insights Artificial Intelligence in Tactical Human Resource Management : A Systematic Literature Review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 1(2), 100047. <https://doi.org/10.1016/j.ijime.2021.100047>
- Wydyanto, W., & Ilhamalimy, R. R. (2021). *The Influence Of Service Quality And Product Quality On Purchase Decisions And Customer Satisfaction (Marketing Management Literature Review)*. 3(2), 385–394.
- Yue, C. A. (2021). Navigating change in the era of COVID-19: The role of top leaders' charismatic rhetoric and employees' organizational identification. *Public Relations Review*, 47(5). <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102118>
- Yunita. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Motivasi , Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310–330.