

DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i5>

Received: 03 Juni 2024, Revised: 20 Juni 2024, Publish: 30 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Optimalisasi Kinerja Karyawan Dengan Pemberdayaan Tim Kerja Secara Efektif

Primadi Candra Susanto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, email: [primstrisakti@gmail.com](mailto:primstrisakti@gmail.com)

Corresponding Author: [primstrisakti@gmail.com](mailto:primstrisakti@gmail.com)

**Abstract:** *The purpose of this research is to analyze the factors that influence employee performance in a company organization, many aspects were found in achieving optimal performance, from previous research, including the influence of leadership and a solid work team to create optimal performance in a company organization, the findings in this research can be said to be a result that can be used to improve effective and targeted performance. The method used in this article is a literature review of several previous articles relevant to this research's title.*

**Keywords:** *Empowerment, Work Team, Performance, Leadership*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan, banyak faktor yang ditemukan dalam mencapai kinerja yang optimal, dari penelitian sebelum nya adanya pengaruh kepemimpinan dan tim kerja yang solid untuk menciptakan kinerja optimal dalam sebuah oragnisasi perusahaan, temuan dalam penelitian ini bisa dikatakan sebuah hasil yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan tepat sasaran, metode yang digunakan dalam artikel ini tinjauan Pustaka dari beberapa artikel terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Pemberdayaan, Tim Kerja, Kinerja, Kepemimpinan*

### PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, karyawan pada hakekatnya sebuah aset penting perusahaan dan sebagai peran kunci yang dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan manajemen (Jiang et al., 2023). Rendahnya kinerja karyawan di era persaingan global ini masih menjadi permasalahan yang sangat penting menjadi perhatian departemen personalia. Keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja atau prestasi kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut (Vaillant et al., 2023). Pimpinan perusahaan harus memiliki kemampuan mengelola tim dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nong, 2022). Kinerja karyawan merupakan sebuah hal utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh keunggulan kualitas karyawan (Taylor et al., 2019). Perusahaan juga dapat berupaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara memotivasi sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik (Laiu & Voicu, 2021). Jika karyawan memberikan kinerja yang besar,

tentu perusahaan tersebut bisa cepat berkembang dan semakin baik baik pencapaiannya (Kokkaew et al., 2022).

Kinerja karyawan yang baik dengan dukungan etos kerja yang tinggi akan mendukung aktivitas operasional perusahaan, sedangkan jika penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan maka akan merugikan perusahaan tersebut (Loyarte-López et al., 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang melalui evaluasi berkesinambungan akan dapat terlihat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja yang dihasilkan dengan mengadopsi pendapat dari (Tensay & Singh, 2020). Ditambahkan oleh (Amjad et al., 2021) Manajemen memberlakukan pengukuran kinerja karyawan dengan pada kurun waktu tertentu di masa lalu secara objektif yang hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan untuk evaluasi. Sejalan dengan pendapat (Viswesvaran & Ones, 2020) ketika karyawan merasa mampu dan memiliki pengalaman untuk melaksanakan tugas, maka karyawan akan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaannya. Ditambahkan oleh (Chaudhary et al., 2021) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pimpinan harus dapat memberdayakan *talent* yang ada di dalam perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk melaksanakan delegasi tugas dari pimpinannya. Penelitian yang dilakukan (Adiguzel et al., 2020) Menyatakan kesempatan partisipasi karyawan dalam setiap kegiatan pemecahan masalah dan menunjukkan dapat prestasi kerjanya.

Pendapat (Wijesekera & Fernando, 2023) Dengan adanya pengukuran tersebut, manajemen menganggap penting untuk menerapkan sistem penilaian kinerja kepada seluruh karyawan, Hal tersebut selaras dengan (Fernandes & Gomes, 2023) penilaian kinerja karyawan suatu cara yang dipergunakan oleh manajemen dalam sebuah perusahaan untuk melihat dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan, dalam penelitian ini (Eze & Amanawa, 2023) mengatakan evaluasi dikonsepsikan secara konseptual dan terstandarisasi yang telah dirancang untuk periode penilaian per enam bulan sekali digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan kepada karyawan yang kinerjanya baik, studi selanjutnya dalam (Deviyana et al., 2023) mengatakan penilaian kinerja disebut juga sebagai proses evaluasi karyawan, mekanisme tinjauan kinerja, dan program penilaian hasil. Hasil temuan dari (Anvari & Janjaria, 2023) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja bila diterapkan dengan baik dan secara berkesinambungan dapat berguna mencegah penurunan kinerja dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja di sebuah sektor kargo.

Dalam penelitian ini (Wasiman & Saparudin, 2022) berpendapat bahwa perusahaan yang kargo yang melayani jasa pengiriman harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar menunjang kegiatan operasional. Sebuah perusahaan kargo memiliki standarisasi pengukuran yang dapat menjadi nilai tambah perusahaan untuk mengatakan pengiriman tersebut adalah pengiriman terbaik dihadapan pelanggan (Ulitskaya et al., 2023). Menurut pendapat (Annas et al., 2023) pengukuran berkaitan dengan *core value* beberapa perusahaan kargo antara lain: (1) Pengiriman tanpa adanya kekurangan jumlah barang (2) Barang tidak mengalami kerusakan pada saat handling atau pengiriman (3) Pengiriman barang sesuai schedule waktu yang ditentukan pihak kargo (4) Kedatangan barang tepat waktu sesuai prediksi pengiriman barang. (5) Informatif untuk proses pengecekan posisi pengiriman barang. (6) Memiliki harga pengiriman yang relatif murah dengan estimasi waktu yang sebanding dengan harga. (5) Memiliki fitur teknologi yang baik, sehingga pengiriman akan lebih fleksibel. (6) Jasa pengiriman transparan dengan harga di setiap produknya. (7) Jasa pengiriman dipercaya oleh pelanggan.

## METODE

Metode penyusunan artikel literature review adalah dengan metode kajian pustaka artikel terdahulu yang relevan dengan pembahasan variabel di Analisa secara kualitatif berdasarkan temuan dari Google Scholar, Semantic Scholar, Elsevier dan media publikasi jurnal online lainnya. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur review atau kajian kepustakaan. Literature review merupakan suatu penelusuran dan penelitian

kepustakaan dengan cara membaca dan menelaah berbagai jurnal, buku, dan berbagai naskah terbitan lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian untuk menghasilkan sebuah tulisan yang berkenaan dengan suatu topik atau isu tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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. 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 karyawan 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. Pimpinan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan anggota untuk mencapai sasaran untuk peningkatan kinerja pegawai.

Menurut (Suwati, 2013) Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di komunitasnya. 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 (Hali, 2019) 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.

Mathis dan Jackson (2009) 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.

Kinerja pegawai bisa dikatakan sebagai hasil kerja seseorang yang berloyalitas atau hasil kerja secara maksimal untuk mempercepat proses pencapaian target yang diberikan oleh manajemen dan dapat berkontribusi aktif mencapai tujuan organisasi. (Viswesvaran & Ones, 2020). Suatu cara yang dilakukan oleh organisasi agar karyawan merasa dihargai hasil kerjanya, karyawan selalu diberikan kesempatan untuk aktualisasikan kemampuannya, dengan karyawan dapat aktualisasikan kemampuannya perusahaan akan diuntungkan karena karyawan akan mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kinerja agar lebih profesional. (Luu et al., 2022). Dalam industri kerja prestasi kerja sangat berhubungan dengan motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, kinerja karyawan akan meningkat bila karyawan memiliki motivasi tinggi dan mempunyai keahlian sesuai pekerjaan yang sedang dikerjakan. (Bardoel et al., 2014). Penyebab tidak terciptanya kinerja yang baik adalah karena adanya kesenjangan pengetahuan, dengan adanya kesenjangan tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dengan adanya komitmen organisasi perusahaan meminimalisir adanya kesenjangan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan. (Morgeson et al., 2010). Kinerja karyawan didukung oleh pengetahuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, seringnya mendapatkan pelatihan dari perusahaan, tim kerja yang selalu memotivasi dan keterlibatan seorang pemimpin organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. (Chan et al., 2021).

Perusahaan akan cepat berhasil bila kinerja karyawan nya sangat tinggi dan sebaliknya bila kinerja rendah perusahaan mendapatkan kerugian produktivitas, agar kinerja karyawan tidak menurun perusahaan pada umumnya akan memberikan kompensasi agar karyawan termotivasi bekerja (Chen, 2006). Untuk meningkatkan kontribusi karyawan ada beberapa cara yang harus dilakukan oleh perusahaan antara lain memberikan promosi jabatan dan mendorong karyawan untuk bersama-sama bekerja tim agar cepat bisa mendapat hasil terbaik. (Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018) Tantangan terbesar manajemen adalah untuk bagaimana caranya menciptakan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi untuk dapat berkontribusi memberikan kinerja terbaiknya, kadangkala karyawan tidak mau memberikan kinerja terbaiknya karena tidak puas dengan komitmen organisasi untuk memberikan edukasi bekal ilmu pengetahuan yang biasa dikemas dalam pelatihan rutin. (Elenkov, 2002). Kinerja hal yang sangat krusial, banyak karyawan yang tidak menunjukkan performanya secara maksimal yang menyebabkan organisasi perusahaan sulit mencapai tujuan, peran pimpinan unit sangat penting untuk menjaga kinerja timnya agar tetap meningkatkan kinerjanya untuk kelangsungan organisasinya. (Kahya, 2007).

## **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.

## REFERENSI

- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. ur. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>
- Annas, M., Chandra, G., & Tannady, H. (2023). How Is The Customer Satisfied With The Expedition Service ? *International Journal of Economics, Business and Innovation ResEarch*, 02(02), 183–199.
- Anvari, R., & Janjaria, M. (2023). Contributing Management Factors to Performance Management Effectiveness. *Journal of Business & Management*, 1(1), 57–68.
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & Mcmillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279–297. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12033>
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Chan, G. K., Waxman, K., Baggett, M., Bakerjian, D., Dickow, M., Grimley, K. A., & Kiger, A. J. (2021). The Importance and Impact of Nurse Leader Engagement With State Nursing Workforce Centers: Lessons From the COVID-19 Pandemic. *Nurse Leader*, 2(1), 56–58. [www.nursingworkforcecenters.org](http://www.nursingworkforcecenters.org)
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Apsara Saleth Mary, A., Pai Maroor, J., & Nomani, M. Z. M. (2021). Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51, 571–575. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.685>
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274–276. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2006.05.001>
- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & ...*, 1(1), 1–16. <http://www.journal.jis-institute.org/index.php/jbm/article/view/933%0Ahttp://www.journal.jis-institute.org/index.php/jbm/article/download/933/664>
- Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), 467–480.
- Eze, D., & Amanawa, D. E. (2023). An Appraisal of the Conceptual Foundations , Evaluation , Development , and use of Performance Management Tools and Systems. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 7(3).
- Fernandes, B. C. L., & Gomes, J. V. (2023). OKR Methodology; Case Study in Sebrae Meier. *International Journal of Strategic Decision Sciences*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.4018/ijds.318341>
- Jiang, L., Clark, B. B., & Turban, D. B. (2023). Overcoming the challenge of exploration: How decompartmentalization of internal communication enhances the effect of exploration on employee inventive performance. *Technovation*, 119(July 2022), 102611. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102611>
- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37(6), 515–523. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2007.02.006>
- 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>
- Laiu, B., & Voicu, S. (2021). Personnel Management: Needs-oriented Recruitment Planning in Organizational Development. *International Journal Papier Public Review*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.47667/ijppr.v2i1.65>
- Loyarte-López, E., García-Olaizola, I., Posada, J., Azúa, I., & Flórez, J. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. *International Journal of Innovation Studies*, 4(2), 40–50. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2020.03.002>
- Luu, T. T., Vu, T. N., Rowley, C., & Luong, T. P. N. (2022). Nurturing mutual gains in the public sector: the roles of socially responsible human resource practices, employee use of normative public values, and job crafting. *Public Management Review*, 24(7), 1124–1154. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1886315>
- Morgeson, F. P., Dierdorff, E. C., & Hmurovic, J. L. (2010). Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 351–360. <https://doi.org/10.1002/job.642>
- Nong, T. N. M. (2022). Performance efficiency assessment of Vietnamese ports: An application of Delphi with Kamet principles and DEA model. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 39(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2022.10.002>
- Taylor, S. N., Passarelli, A. M., & Van Oosten, E. B. (2019). Leadership coach effectiveness as fostering self-determined, sustained change. *Leadership Quarterly*, 30(6), 101313. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101313>
- 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>
- Ulitskaya, I., Shlippe, I., Matantseva, O., & Grishaeva, Y. (2023). Quality Management of Transport Service in the Russian Federation in the Sphere of Cargo Transportation. *Transportation Research Procedia*, 68, 81–90. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2023.02.010>

- Vaillant, Y., Lafuente, E., & Vendrell-Herrero, F. (2023). Assessment of industrial pre-determinants for territories with active product-service innovation ecosystems. *Technovation*, 119(September 2021), 102658. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102658>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2020). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal Of Selection And Assessment*, 8(4), 9–9.
- Wasiman, & Saparudin. (2022). Analisis Kompensasi Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kargo Di Kota Batam. *Jurnal Universitas Putera Batam*, 4, No. 4.
- Wijesekera, A. T., & Fernando, R. L. S. (2023). The Impact of Ethical Leadership and Employee Engagement on Customers “ Perceived Service Quality : A Study of Sri Lankan Public Service. *Journal of Business and Management*, 1(2), 137–156.