

Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Performance* Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan di Jakarta

Dicky Rizaldi Darmawan, Netania Emilisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

dickydikul@gmail.com, netania@trisakti.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to ascertain how employees of finance companies in Jakarta are affected by authentic leadership style in terms of job performance, with organizational culture and organizational identification acting as mediating factors. Purposive sampling is used in this study, which employs a quantitative methodology and involves delivering online questionnaires to 105 workers of finance organizations. Multiple linear regression analysis was the data analysis technique used in this study, and SPSS version 26 for Windows was used to handle the data. The study's findings demonstrated the beneficial effects of an authentic leadership style on organizational identity, work performance, and organizational culture. The study's findings also indicated that work performance is positively impacted by corporate culture and identity. The findings of this study should be helpful to Jakartan financial firms both academically and managerially.

Keywords: *Authentic Leadership; Organizational Culture; Organizational Identification; Job Performance*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana karyawan perusahaan pembiayaan di Jakarta dipengaruhi oleh *authentic leadership* dalam hal *job performance*, dengan *organizational culture* dan *organizational identification* sebagai faktor mediasi. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, dan menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan pemberian kuesioner online kepada 105 karyawan di lembaga keuangan. Dalam penelitian ini, metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda, dengan pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 untuk Windows. Penelitian ini menegaskan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh positif untuk *organizational culture*, *organizational identification* dan *job performance*. Penelitian ini menunjukkan pengaruh positif antara *job performance* dan *organizational culture* dan *organizational identification*. Harapannya, hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan keuangan di Jakarta, baik dalam aspek akademis maupun manajerial.

Kata kunci: *Authentic Leadership; Organizational Culture; Organizational Identification; Job Performance*

PENDAHULUAN

Pada tanggal 11 Maret 2020, Asosiasi Kesejahteraan Dunia (WHO) menyatakan Covid (Covid-19) sebagai pandemi, khususnya sebuah episode penyakit yang telah menyebar ke seluruh dunia dan merupakan bahaya bagi seluruh dunia. Covid adalah penyakit virus yang dikenal dengan nama virus corona. Indonesia menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang meliputi penutupan sekolah, universitas, bioskop, restoran, dan ruang publik lainnya. Perkumpulan orang dalam skala besar dibatasi, orang dikarantina, dan ada pembatasan perjalanan internasional dan domestik.

Beberapa perusahaan telah membuat keputusan untuk menerapkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai respons terhadap kondisi pandemi karena mengalami kerugian yang sangat besar (Murzianti, 2022). Beban kerja akan semakin bertambah karena berkurangnya pekerja di perusahaan akibat terjadinya pengurangan akhirnya pekerjaan menumpuk sehingga pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja yang ada tetap berada di perusahaan dengan target waktu yang telah ditentukan (Bogar et al., 2021). Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya *job performance* pada perusahaan. *Job performance* individu penting bagi organisasi. Fakta bahwa *job performance* secara individu solid atau lemah juga akan mempengaruhi organisasi. Selain itu, peran pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan kontribusi individu untuk tujuan tersebut (ADIGÜZEL et al., 2022).

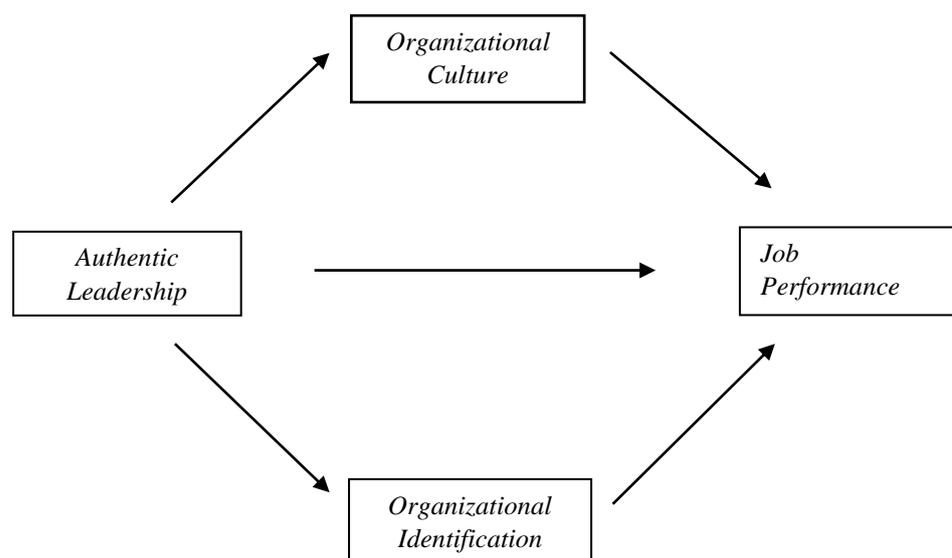
Gaya kepemimpinan tidak mengenali perbedaan antara pemimpin yang autentik dan yang tidak. Seorang pemimpin yang otentik berperilaku dengan penuh keyakinan, membentuk kredibilitas dan kepercayaan dengan anggota tim melalui fasilitasi berbagai pendekatan, serta mengembangkan jaringan kolaboratif dengan mereka dan individu lainnya. Dengan demikian, bawahan menganggapnya sebagai seorang pemimpin yang sesungguhnya (Haryokusumo, 2016). Pemimpin otentik penting untuk menetapkan nilai-nilai potensial bagi organisasi dalam hal menciptakan partisipasi, kepuasan, kinerja dan mendukung kesehatan karyawan. Pemimpin otentik bekerja keras untuk mengatasi keterampilan mereka dan menggunakan bakat alami mereka untuk mengarahkan tujuan, sasaran, dan nilai organisasi mereka (ADIGÜZEL et al., 2022).

Menurut Wulandari (2020) setiap perusahaan memiliki pola kepemimpinan serta budaya organisasi yang membentuk panduan dan kerangka kerja untuk memandu pemikiran dan tindakan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan yang efektif terkait gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dapat berperan penting dalam memacu kemajuan dan perbaikan organisasi. Membangun *organizational culture* yang efektif di masa pandemi saat ini, perlu adanya penyesuaian, sehubungan dengan banyaknya perubahan yang terjadi dalam kehidupan, mulai dari aktivitas bermasyarakat dan juga dalam berorganisasi (Ragil Sugiarto et al., 2022). Kebudayaan telah dibentuk

dan dengan asumsi bahwa cara hidup diterima sesuai dengan arah dan tujuan perkumpulan, maka tidak ada jalan lain selain menyelamatkannya. Rovita (2017) menyatakan bahwa ada dua cara berbeda yang dapat digunakan untuk melindungi budaya, yaitu strategi konvensional (saat merekrut perwakilan baru) dan teknik kasual (dimulai setelah pekerja menjadi perwakilan asosiasi). Membentuk identifikasi organisasi di antara karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Hal ini secara langsung berkaitan dengan komitmen emosional individu, kepuasan dari pekerjaan, dan organisasi, loyalitas organisasi, komitmen profesional dan kelompok kerja, dan kesediaan untuk tinggal di organisasi dan menerima peran ekstra (Rovita, 2017).

Organization identification telah menunjukkan bahwa individu menempatkan diri mereka ke dalam berbagai kategori sosial (gender, ras atau afiliasi agama) dan keanggotaan organisasi, dan teori identitas sosial menunjukkan bahwa mereka adalah anggota kelompok tertentu dan menjalankan peran sosial (ADIGÜZEL et al., 2022). Selanjutnya ADIGÜZEL et al. (2022) berpendapat bahwa seorang individu harus mengadopsi identitas organisasi karena hubungan antara pengikut dan pemimpin ada dalam lingkup hubungan organisasi; perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap pribadi dan organisasi karyawan. Karyawan melihat pemimpin sebagai perwakilan organisasi.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara *authentic leadership* dan *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan.

- H2a: Terdapat pengaruh positif antara *authentic leadership* dan *organizational culture* di kalangan karyawan perusahaan pembiayaan.
- H2b: Terdapat pengaruh positif antara *authentic leadership* dan *organizational identification* di kalangan karyawan perusahaan pembiayaan.
- H3a: Terdapat pengaruh positif antara *organizational culture* dan *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan.
- H3b: Terdapat pengaruh positif antara *organizational identification* dan *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini melibatkan kantor dari PT Bima Multi Finance, PT BFI Finance, dan FIF di Jakarta. Subjek dari penelitian ini adalah beberapa karyawan dari perusahaan tersebut. Populasi yang digunakan mencakup beberapa karyawan kantor PT Bima Multi Finance, PT BFI Finance, dan FIF di Jakarta pada bagian *accounting, finance, operation*. Total keseluruhan jumlah responden terdapat 105 responden. Dalam penelitian ini, kami menggunakan data primer yang didapat secara langsung melalui proses pengisian kuesioner yang dilakukan responden menggunakan skala Likert berdasarkan rentang 1-5. Kuesioner disebarkan kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertutup, yang kemudian dijawab oleh responden sesuai dengan pertanyaan yang tersedia.

Metode pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan menerapkan metode *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, di mana 1 mengindikasikan sangat tidak setuju dan 5 mengindikasikan sangat setuju. Setelah itu, hipotesis diuji dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Instrumen penelitian terdiri dari 21 item, dengan variabel *authentic leadership* memiliki 7 pertanyaan yang dikembangkan oleh ADIGÜZEL et al. (2022). Variabel *organizational culture* memiliki 4 pertanyaan yang dikembangkan oleh S. F. Liu et al. (2022), sementara *organizational identification* diukur menggunakan 4 pertanyaan yang diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh S. F. Liu et al. (2022). Selain itu, *job performance* dengan 6 pertanyaan dan diambil dari kuesioner yang digunakan oleh ADIGÜZEL et al. (2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari tiga perusahaan pembiayaan yang berbasis di Jakarta, yaitu PT Bima Multi Finance, PT BFI Finance, dan FIF, dengan karakteristik dari 105 responden yang telah disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Data Responden

	Jumlah	Persen
<i>Gender</i>		
- Perempuan	74	70,5
- Laki-laki	31	29,5
<i>Usia</i>		
- 20 Tahun - 25 Tahun	94	89,5
- 26 Tahun - 30 Tahun	11	10,5
<i>Riwayat Pendidikan</i>		
- SMA/SMK	17	16,2
- Diploma (D3)	15	14,3
- Sarjana (S1/S2/S3)	73	69,5
<i>Masa Kerja</i>		
- 1-2 tahun	62	59
- 3-4 tahun	33	31,4
- >5 tahun	10	9,4

Dalam menggambarkan profil responden, ditemukan bahwa 31 responden (29,5%) adalah laki-laki, sedangkan 74 responden (70,5%) adalah perempuan. Tabel 1 juga memperlihatkan variasi usia responden, dengan 94 orang berusia antara 20-25 tahun dan 11 orang berusia antara 26-30 tahun. Sebanyak 62 responden memiliki pengalaman kerja selama 1-2 tahun, 33 responden memiliki pengalaman kerja selama 3-4 tahun, dan 10 responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Sebanyak 73 responden telah menyelesaikan pendidikan terakhir hingga tingkat S1, sementara 17 responden memiliki pendidikan terakhir hingga tingkat SMA/SMK, dan 15 responden memiliki pendidikan terakhir hingga tingkat D3.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dianggap sah apabila pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dapat mencerminkan variabel yang diukur dalam kuesioner tersebut, seperti yang disebutkan oleh Janna & Herianto (2021). Indikator validitas diperiksa dengan menggunakan kriteria *factor loading*, yaitu jika nilai *factor loading* $\geq 0,55$, maka item pernyataan dianggap valid, sedangkan jika nilai *factor loading* $< 0,55$, maka item pernyataan dianggap tidak valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat ditemukan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	<i>Outer Loading</i>	Kesimpulan
<i>Authentic Leadership</i>		
- Di organisasi tempat saya bekerja, manajer kami mengungkapkan pendapat mereka dengan cara yang mendukung keyakinan dasar mereka.	0,546	Tidak Valid

- Di organisasi tempat saya bekerja, manajer kami menganalisis data yang relevan sebelum membuat keputusan yang objektif/tidak memihak.	0,668	Valid
- Di organisasi tempat saya bekerja, manajer kami menggunakan keyakinan mendasar mereka dalam membuat keputusan.	0,496	Tidak Valid
- Di organisasi tempat saya bekerja, manajer kami mendengarkan perbedaan pendapat karyawan sebelum mengambil keputusan.	0,647	Valid
- Pemimpin dalam lingkungan organisasi kami dengan tegas menentang tindakan yang melanggar prinsip-prinsip yang mereka pegang..	0,462	Tidak Valid
- Manajer kami memotivasi karyawan untuk mengekspresikan perspektif yang berbeda di organisasi tempat saya bekerja.	0,676	Valid
- Di organisasi saya, manajer kami secara terbuka berbagi informasi dengan karyawan.	0,654	Valid
<i>Organizational Culture</i>		
- Pemimpin perusahaan memiliki figure mentor atau figur orang tua.	0,688	Valid
- Rekan kerja inovatif dan mau mengambil risiko	0,633	Valid
- Perusahaan berkomitmen untuk mengikuti aturan dan peraturan	0,711	Valid
- Aturan dan peraturan formal perusahaan merupakan kekuatan penting bagi karyawan untuk beroperasi dengan lancar.	0,552	Valid
<i>Organizational Identification</i>		
- Saya akan malu jika media mengkritik organisasi tempat saya bekerja.	0,716	Valid
- Keberhasilan organisasi tempat saya bekerja adalah keberhasilan saya.	0,698	Valid
- Saya merasa dihina ketika seseorang mengkritik organisasi saya.	0,743	Valid
- Ketika saya berbicara tentang organisasi tempat saya bekerja, biasanya saya mengatakan "kita" daripada "mereka".	0,564	Valid

Job Performance

- Efisiensi kerja saya meningkat di organisasi.	0,814	Valid
- Saya terbantu untuk menyelesaikan masalah yang saya hadapi di organisasi.	0,749	Valid
- Organisasi membantu saya mencapai misi bisnis saya.	0,751	Valid
- Saya belajar informasi baru berkat kerja sama antar karyawan dalam organisasi.	0,726	Valid
- Organisasi meningkatkan keinginan saya untuk bekerja sama.	0,837	Valid
- Organisasi meningkatkan keterampilan saya dalam memecahkan masalah.	0,804	Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Authentic Leadership</i>	4	0,740	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Identification</i>	4	0,770	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Culture</i>	4	0,751	<i>Reliable</i>
<i>Job Performance</i>	6	0,870	<i>Reliable</i>

Tabel 3 menyajikan hasil pengujian reliabilitas, yang melibatkan perhitungan nilai Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrumen yang digunakan dalam variabel *authentic leadership*, *organizational identification*, *organizational culture*, dan *job performance*. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap alat ukur yang terkandung dalam masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,6, yang menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap konsisten dan dapat diandalkan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berdampak signifikan kepada variabel dependennya, dengan menganggap variabel lainnya sebagai faktor yang tetap. Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi linear sederhana. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value	Kesimpulan
H1 Authentic Leadership \rightarrow Job Performance	0,509	0,000	H1: Didukung

Dari hasil analisis statistik yang tercantum dalam Tabel 4, diperoleh nilai estimasi koefisien beta (β) *authentic leadership* sebesar 0,509 dimana hasil analisis statistik ini mendukung Hipotesis Alternatif (Ha1), yang menyiratkan bahwa *authentic leadership* memiliki dampak positif pada *job performance*. Hasil ini menegaskan temuan-temuan sebelumnya yang telah dikemukakan oleh peneliti lain, seperti yang diuraikan dalam penelitian sebelumnya (Asbari, M dan Novitasari, D. 2021), yang menyimpulkan bahwa *authentic leadership* dapat meningkatkan *job performance* karyawan.

Tabel 5. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value	Kesimpulan
H2a	Authentic Leadership \rightarrow Organizational Culture	0,348	0,000	H2a: Didukung

Hasil analisis yang tercantum dalam Tabel 5, menghasilkan nilai estimasi koefisien beta (β) *authentic leadership* sebesar 0,348. Hasil uji statistik ini mendukung Hipotesis Alternatif Ha2a, yaitu *authentic leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational culture*. Temuan ini menunjukkan bahwa *authentic leadership* yang kuat mampu meningkatkan *organizational culture* di dalam perusahaan. Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh S. F. Liu et al. (2022), ia menemukan dampak positif dari *authentic leadership* terhadap *organizational culture* di perusahaan.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value	Kesimpulan
H2b	Authentic Leadership \rightarrow Organizational Identification	0,235	0,001	H2b: Didukung

Hasil analisis statistik yang tercantum dalam Tabel 6, menghasilkan nilai estimasi koefisien beta (β) *authentic leadership* sebesar 0,235. Temuan dari analisis statistik ini mendukung Hipotesis Alternatif Ha2b, yang menyiratkan bahwa *authentic leadership* memiliki dampak positif pada *organizational identification*. Hasil ini menunjukkan bahwa *authentic leadership* dapat meningkatkan tingkat *organizational identification* di dalam lingkungan organisasi. Kesimpulan ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh ADIGÜZEL et al. (2022), yang menegaskan bahwa *authentic leadership* yang kuat dapat mempengaruhi tingkat *organizational identification*.

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value	Kesimpulan
H3a	Organizational Culture \rightarrow Job Performance	1,006	0,000	H3a: Didukung

Hasil analisis statistik dalam Tabel 7, menghasilkan estimasi koefisien beta (β) *organizational culture* sebesar 1,006. Oleh karena itu, hasil analisis statistik ini mendukung Hipotesis Alternatif Ha3a, yang menyatakan bahwa *organizational culture* memiliki dampak positif pada *job performance*. Temuan ini menegaskan bahwa *organizational culture* yang kuat dapat meningkatkan *job performance* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniel, F. dan Purwanti, A. (2015), yang menunjukkan bahwa *organizational culture* yang tinggi memiliki dampak pada *job performance*.

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Estimasi (β)	P-Value	Kesimpulan
H3b	Organizational Identification \rightarrow Job Performance	0,461	0,000	H3b: Didukung

Hasil analisis statistik dalam Tabel 8, menghasilkan estimasi koefisien beta (β) *organizational identification* sebesar 0,461. Oleh karena itu, uji statistik ini mendukung Hipotesis Alternatif Ha3b, yang menyiratkan bahwa *organizational identification* memiliki dampak positif pada *job performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *organizational identification* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut, sebagaimana ditemukan dalam penelitian ADIGÜZEL et al. (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan arah penelitian yang telah disorot dalam bab sebelumnya yang menyangkut elemen-elemen yang memengaruhi kinerja kerja karyawan di perusahaan pembiayaan di Jakarta, jadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penyebaran responden:
 - a. *Gender* pria sebesar 29.5% dan *gender* wanita yaitu sebesar 70.5%
 - b. Mayoritas responden yaitu berusia 20-25 tahun sebanyak 94 responden dari total 105 responden
 - c. Lama bekerja terbanyak yaitu selama 1-2 tahun
 - d. Bekerja di PT Bima Multi Finance, PT BFI Finance, dan FIF

- e. Mayoritas pendidikan terakhir responden adalah sarjana.
2. Berdasarkan hasil hipotesis yang telah diajukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Hasil uji hipotesis H1 menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki dampak positif terhadap *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan. Temuan ini didukung oleh estimasi koefisien (β) 0,509, nilai p-value sebesar 0,000, lebih rendah dari tingkat sig α sebesar 0,05. Hal ini mengindikasikan keberadaan *authentic leadership* yang kuat dapat meningkatkan *job performance* karyawan.
 - b. Hasil uji hipotesis H2a menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational culture* karyawan di perusahaan pembiayaan. Hal ini disokong oleh estimasi koefisien (β) 0,348, nilai p-value 0,000, lebih kecil dari tingkat sig α sebesar 0,05. Dengan demikian, diperoleh kesimpulan bahwa keberadaan *authentic leadership* yang kuat dapat meningkatkan *organizational culture*.
 - c. Hasil uji hipotesis H2b menunjukkan bahwa *authentic leadership* memiliki dampak positif terhadap *organizational identification* oleh karyawan di perusahaan pembiayaan. Temuan ini diperkuat oleh estimasi koefisien (β) 0,235, nilai p-value 0,001, lebih kecil dari tingkat sig α sebesar 0,05. Ini menegaskan bahwa keberadaan *authentic leadership* yang kuat dapat meningkatkan *organizational identification*.
 - d. Hasil uji hipotesis H3a menunjukkan pengaruh positif antara *organizational culture* dan *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan. Dukungan untuk hipotesis ini terlihat dari estimasi koefisien (β) sebesar 1,006, nilai p-value 0,000, lebih rendah dari tingkat sig α sebesar 0,05. Dengan demikian, ditemukan bahwa *organizational culture* yang kuat dapat meningkatkan *job performance* karyawan.
 - e. Hasil uji hipotesis H3b menemukan hubungan positif antara *organizational identification* dan *job performance* karyawan di perusahaan pembiayaan. Temuan ini diperkuat oleh estimasi koefisien (β) 0,461, nilai p-value 0,000, lebih kecil dari tingkat sig α sebesar 0,05. Ini mengindikasikan tingkat *organizational identification* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- ADIGÜZEL, Z., SALAMZADEH, Y., & SÖNMEZ ÇAKIR, F. (2022). Otantik Liderliğin Bilgi, Kimlik, Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Sosyoekonomi*, 173-194. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2022.03.09>

- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4).
- Chou, N.-W., Hsieh, H.-M., & Hung, T.-K. (2022). THE IMPACT OF PERSON-JOB FIT ON JOB PERFORMANCE: JOB INVOLVEMENT AS MEDIATOR, AND CAREER PLATEAU AS MEDIATED MODERATOR. In *The International Journal of Organizational Innovation* (Vol. 14). <https://www.ijoi-online.org/>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Develí, A., Pekkan, N. Ü., & Çavuş, M. F. (2022). Social intelligence at work and its implication for organizational identification: *Independent Journal of Management & Production*, 13(1), 364–383. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v13i1.1555>
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., & Osifo, K. E. (2022). Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement. *Management Review: An International Journal*, 17(1), 27–64.
- Emilisa, N. (2012). Leadership dan Organizational Culture: Pengaruhnya Terhadap Learning Organization dan Employee's Job Satisfaction. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 12 No.3, 223–237.
- Ete, Z., Epitropaki, O., Zhou, Q., & Graham, L. (2022). Leader and Organizational Behavioral Integrity and Follower Behavioral Outcomes: The Role of Identification Processes. *Journal of Business Ethics*, 176(4), 741–760. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04728-6>
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The Impact of Green Human Resource Management on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Identification and Job Satisfaction. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137557>
- GENEL, B., & IYIGUN, N. O. (2020). ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ ROLÜ. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.774719>
- Gigol, T. (2021). Leadership, religiousness, state ownership of an enterprise and unethical pro-organizational behavior: The mediating role of organizational identification. *PLoS ONE*, 16(5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251465>

- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Autentik pada Emosi Positif, Kepercayaan dan Harapan serta Dampaknya pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol. 02, No. 02*, 13–31.
- Hervian, A. M. Y. (2017). *HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DAN PERFORMANSI KERJA KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF*. Universitas Sanata Dharma.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- KARA, E., KAYA, A., & KIRPIK, G. (2021). Organizational support, Employee performance, Organizational identification. *Sosyoekonomi*.
<https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2021.03.03>
- Kelebek, E. E., & Alniacik, E. (2022). Effects of Leader-Member Exchange, Organizational Identification and Leadership Communication on Unethical Pro-Organizational Behavior: A Study on Bank Employees in Turkey. *Sustainability (Switzerland)*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/su14031055>
- Liu, S. F., Fan, Y. J., Luh, D. B., & Teng, P. S. (2022). Organizational Culture: The Key to Improving Service Management in Industry 4.0. *Applied Sciences (Switzerland)*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/app12010437>
- Marzec, I., Austen, A., Frączkiewicz-Wronka, A., & Zacny, B. (2020). The impact of job content on employability and job performance in public organizations. *International Journal of Manpower*, 42(4), 628–643.
<https://doi.org/10.1108/IJM-11-2019-0502>
- Murzianti, L. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN WORK LIFE BALANCETERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA BPD DIY SYARIAH SELAMA PANDEMI COVID-19DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Ragil Sugiarto, A., Lengkong, V. P., Pandowo, M. H., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF CV ARMADA SIAGA EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *Jurnal EMBA*, 10(1), 191–201.
- Rahman, A., Partiw, S. G., & Theopilus, D. S. (2021). University organizational culture mapping using Organizational Culture Assessment Instrument. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1072(1), 012069.
<https://doi.org/10.1088/1757-899x/1072/1/012069>
- Rovita, A. (2017). HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA ARTICLES INFORMATION ABSTRACT JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA PRODI MAGISTER MANAJEMEN & FORKAMMA UNPAM. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(1), 36–55.

- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01289-z>
- Wulandari, P. (2020). Analisis Hubungan Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk. *JENIUS*, Vol. 3, No. 2, 190–198.