

Determinan Kinerja Karyawan dan Peranan Moderasi Gen-Z

Ansari¹⁾, Husnaina Mailisa Safitri²⁾, M. Arief Setia Budi³⁾

¹ Business and Economic Faculty, Universitas Syiah Kuala, Gayo Lues, Indonesia

*Corresponding Author: ansarise_psdku@usk.ac.id, husnaina.mailisasafitri@gmail.com, m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id

Abstract: Studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi peranan moderasi Gen-Z pada dampak yang ditimbulkan oleh adanya kepemimpinan dan budaya yang dimiliki organisasi pada kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II. Dari 1.130 total karyawan, maka dipilihlah 358 di antaranya melalui teknik slovin dan dianalisis dengan SEM AMOS pada data purposive random sampling. Adapun pembuktian secara verifikatif, dengan semakin baiknya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai perusahaan, maka akan semakin membantu meningkatkan kinerja yang dapat diberikan para karyawan. Kemudian, gen-z terbukti memperkuat dengan peranannya sebagai pemoderasi pada hubungan yang terbentuk antara variabel independen terhadap dependennya.

Kata Kunci: kepemimpinan, budaya organisasi, generasi Z, kinerja karyawan

Abstract: *This study was conducted to explore the moderating role of Gen-Z on the impact that leadership and organizational culture have on the performance of PT employees. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II. Of the 1,130 total employees, 358 of them were selected using the Slovin technique and analyzed using SEM AMOS on purposive random sampling data. As for verification, the better the leadership and organizational culture that suit the company, the more it will help improve the performance that employees can provide. Then, gen-z was proven to be strengthening with its role as a moderator in the relationship formed between the independent and dependent variables*

Keywords: *leadership, organizational culture, Z-Generation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan berbagai perencanaan dan target yang ingin dicapai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, harus bersinergi dengan semua regional di seluruh Indonesia, salah satunya CDC Regional II yang meliputi Jakarta, Depok, Tangerang, Bekasi, Bogor, Serang, Karawang, dan Purwakarta. Sinergitas tersebut termasuk dalam hal pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai secara maksimal di seluruh wilayah di Indonesia.

Kinerja karyawan menurut Budi et al., (2018), kinerja berorientasi pada positif tidaknya tiap pekerjaan yang berhubungan dengan daya upaya pencapaian target organisasi. Pada bagian lain, pencapaian kinerja wajib melalui tahapan untuk dinilai agar terpublikasi hasil kerja masing-masingnya. Penilaian kinerja di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II menggunakan Sasaran Kerja Karyawan (SKK) bagi karyawan tetap. Adapun masing-masing predikat yang menjadi penilaian, yaitu: sangat baik (K1) dengan nilai 95 – 100, baik (K2) dengan nilai 80 – 94, cukup baik (K3) dengan nilai 60 – 79, dan kurang baik (K4) dengan nilai <60.

Berikut data yang berhasil penulis himpun mengenai Sasaran Kerja Karyawan (SKK) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II selama kurun 3 tahun terakhir:

Tabel 1 Data SKK PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II Periode 2020-2022

Band Posisi Karyawan	2020				2021				2022			
	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4	K1	K2	K3	K4
	95-100	80-94	60-79	<60	95-100	80-94	60-79	<60	95-100	80-94	60-79	<60
II		1			1				1			
III		1	3		1	1			1	3		
IV	1	3	5		3	3			1	3	3	
V		9	2		1				1	0	1	
VI		2	1	1	1				1			
Jumlah Karyawan	1	7	6	9	0	7	4	0	1	7	4	0

Sumber: Human Resources PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, penulis terlebih dahulu menguraikan masing-masing posisi karyawan sebagai berikut:

1. Band II: General Manajer Wilayah Telekomunikasi CDC Regional II
2. Band III: Para Manajer
3. Band IV: Para Asisten Manajer
4. Band V: Officer 2 di setiap unit
5. Band VI: Officer 3 di setiap unit/staff

Dari data tersebut, diketahui bahwa para karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II yaitu mendapat predikat sangat baik (K1) dengan nilai 95 – 100. Dalam kurun 3 tahun terakhir hanya 2 orang karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II yang mampu meraih predikat sangat baik selebihnya hanya dengan predikat baik. Hal tersebut menjadi tugas besar yang harus diselesaikan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II dalam menata para karyawan agar menjadi lebih baik apalagi tantangan di masa depan mengenai kualitas kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus menjadi yang terdepan semakin ketat.

Gen Z menurut Tan et al., (2023) adalah generasi baru orang dewasa yang memasuki dunia kerja dan menjadi pemangku kepentingan dan pemimpin utama di abad baru. Sehubungan dengan itu, generasi ini juga diharapkan dapat melakukan reorientasi paradigma bisnis, kepemimpinan, dan tata kelola ke arah agenda pembangunan berkelanjutan yang lebih kuat.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II dihadapkan tidak hanya berhubungan dengan peningkatan kualitas kinerja karyawannya namun juga kehadiran para karyawan baru yang menjadi regenerasi perusahaan ke depannya. Saat ini PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II dihadapkan dengan kehadiran para generasi Z yang akan menghadirkan sisi positif maupun negatif. Sisi positif yang dapat dihadirkan para pegawai dari kalangan generasi Z yaitu percaya diri, berambisi untuk sukses, kritis dalam memecahkan masalah, dan berfikiran terbuka. Beberapa hal tersebut tentu saja merupakan nilai lebih yang dapat diberikan para pegawai dari kalangan generasi Z, akan tetapi perusahaan juga harus berhadapan dengan sisi negatif yang dapat dihadirkan para pegawai generasi Z. Di antara hal-hal tersebut yaitu kurangnya pengalaman di dalam dunia kerja, sulit mematuhi aturan, menyukai setiap hal yang instan, dan tidak loyal yang kriteria tersebut tentu saja menjadi tugas yang berat untuk diantisipasi dan diselesaikan apabila terjadi permasalahan di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk CDC Regional II.

Musa et al., (2023) menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan aspek kunci dalam dunia bisnis, organisasi, dan masyarakat pada umumnya. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan tim

dan anggota organisasi menuju tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain dapat membantu menciptakan visi yang kuat, memperkuat semangat kerja, dan meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Mengenai kepemimpinan, menarik perhatian dengan fakta bahwa Gen-Z adalah kelompok yang sangat kontras: mandiri namun mencari kepemimpinan yang jujur, asli secara digital namun lebih memilih komunikasi tatap muka, tidak sabaran dan kurang perhatian terlibat secara sosial. Temuan menarik lainnya, muncul dari profil psikologis mereka, mencakup preferensi mereka terhadap imbalan langsung, keinginan akan fleksibilitas, dan pendekatan pragmatis kehidupan (Gaidhani et al., 2019).

Robbins dan Coulter (2017:51) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan metode yang dipergunakan setiap anggota organisasi sebagai bentuk diferensiasi antar organisasi. Dimana menurutnya budaya organisasi mempunyai beberapa indikator seperti suka berinovasi dalam mengambil risiko; memperhatikan ketelitian; selalu berpedoman terhadap dampak dan kelompok, keberanian/agresivitas dan kestabilan.

Elizabeth et al., (2018) mengatakan dalam berinteraksi dengan ciri-ciri kebiasaan yang dipengaruhi oleh sekelompok orang didalam sebuah lingkungan disebut budaya organisasi. Meng, Bruce & Berger (2019) mengatakan bahwa budaya sebagai nilai-nilai atau kebiasaan yang harus dimengerti untuk dipedomani bersama-sama. Jadi, budaya organisasi adalah cara mempedomani norma-norma yang ada dalam suatu organisasi untuk lebih dimengerti, dirasakan oleh setiap anggota organisasi sehingga cara yang digunakan tersebut mempunyai arti khusus untuk organisasi sehingga dijadikan acuan dalam berbudi pekerti yang baik dalam organisasi (Dubey et al., 2019). Dari pengertian budaya organisasi di atas, disimpulkan bahwa cara yang digunakan sebuah organisasi dengan selalu menggunakan kebiasaan yang sama baik terhadap organisasi maupun lingkungan organisasi publik lainnya untuk berlomba-lomba membuat sebuah budaya organisasi yang positif dalam usaha meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) beserta entitasnya wajib mengimplementasikan AKHLAK secara utuh dalam rangka keseragaman, baik dalam sistem human capital dan lainnya sebagai budaya organisasi baru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas diri maupun organisasi.

Berikut adalah berbagai jenis pelatihan di CDC Regional II:

Tabel 3. Pelatihan-Pelatihan di CDC Regional II Periode 2020 - 2022

Band Posisi Karyawan	2020	2021	2022
II (General Manager Wilayah Telkom CDC Regional II)	2	2	2
III (Para Manajer)	10	15	12
IV (Para Asisten Manager)	24	32	26
V (Officer 2 di setiap unit)	20	30	40
VI (Officer 3 di setiap unit/staff)	30	30	40

Sumber: Human Resources PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan masih belum merata di semua band posisi karyawan. Hal tersebut turut mempengaruhi pencapaian budaya organisasi yang telah ditetapkan untuk diwujudkan. Para karyawan pun mengeluhkan durasi pelatihan yang masih terbilang terbatas di tengah tantangan dunia kerja yang sangat ketat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, CDC Regional II. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sekaligus bertindak sebagai independen. Gen-Z (M) bertindak sebagai variabel moderasi dan posisi variabel dependen dimiliki oleh kinerja karyawan (Z). Populasi yang menjadi objek adalah seluruh pegawai tetap dan kontrak pada CDC Regional II yang berjumlah 3.390 orang. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 358 orang setelah melalui metode slovin dengan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Definisi Operasional Variabel

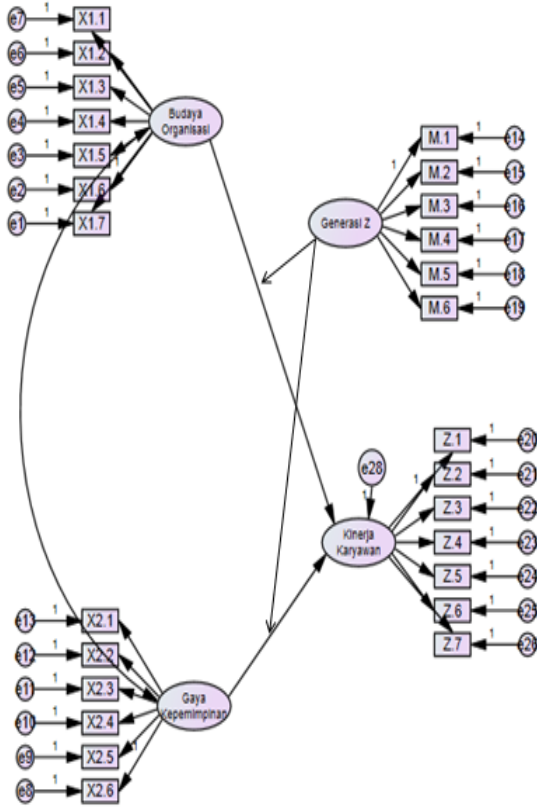
Menurut Noor (2015: 128), menyatakan bahwa: "Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep agar dapat diukur dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel. Dimensi (indikator) dapat berupa: perilaku, aspek atau sifat/karakteristik" (Sekaran, 2014).

Data terkumpul menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data diuji menggunakan aplikasi SEM AMOS. Adapun indikator-indikator pengukurannya adalah:

1. Untuk mengukur kinerja karyawan dan budaya organisasi menggunakan indikator sebagaimana diungkapkan oleh Robbins & Coulter (2016).
2. Untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator sebagaimana disebutkan oleh Santtosa (2015)

- Untuk mengukur kepemimpinan pemberdayaan menggunakan indikator sebagaimana diungkapkan oleh Kartono (2019).

Model Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang dapat penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

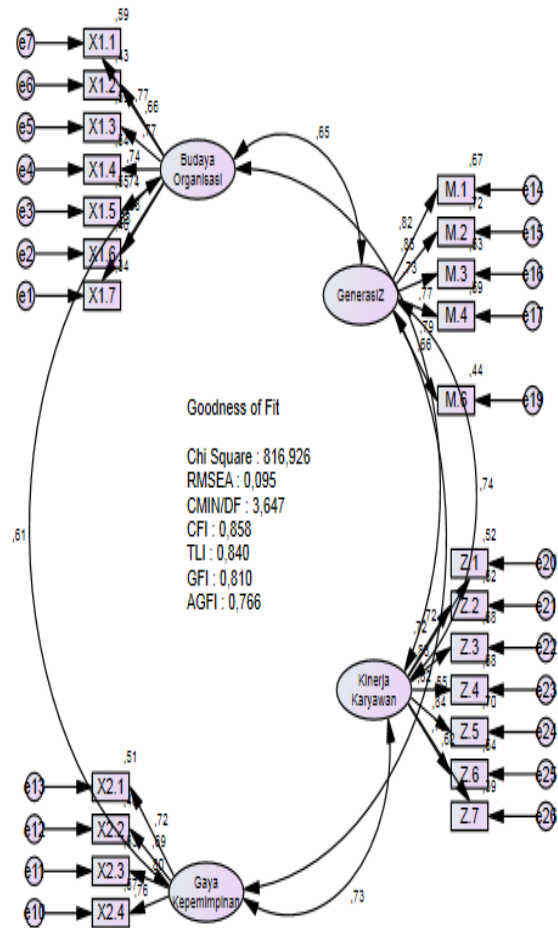
- H_{a1} ≠ 0 Pengaruh antara budaya organisasi pada kinerja karyawan
- H_{a2} ≠ 0 Kaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan
- H_{a3} ≠ 0 Peranan moderasi generasi Z pada pengaruh antara budaya organisasi ke kinerja karyawan
- H_{a4} ≠ 0 Generasi Z memoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji CFA

Analisis faktor konfirmatori ini merupakan tahap pengukuran terhadap indikator yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Variabel-variabel laten dalam penelitian ini terdiri dari 2

variabel eksogen, 1 variabel endogen, dan 1 variabel moderating dengan seluruh indikator berjumlah 26.



Gambar 3. Hasil Uji CFA

Hasil *Loading Factor* setelah dilakukan pembuangan pada indikator ke 5 dan 6 dari variabel gaya kepemimpinan dan indikator ke 5 dari Gen-Z dikarenakan memiliki nilai loading factor < 0,5 dan harus ditempuh respesifikasi. Adapun nilai loading factor setelahnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Loading Factor Indicator Terhadap Variabelnya

	Estimate
X1.7 <--- Budaya_Organisasi	,583
X1.6 <--- Budaya_Organisasi	,681
X1.5 <--- Budaya_Organisasi	,740
X1.4 <--- Budaya_Organisasi	,735
X1.3 <--- Budaya_Organisasi	,768
X1.2 <--- Budaya_Organisasi	,658
X1.1 <--- Budaya_Organisasi	,770
X2.3 <--- Gaya_Kepemimpinan	,797

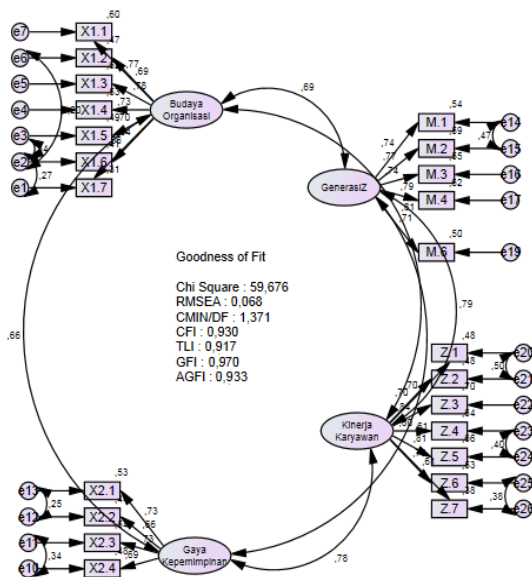
	Estimate
X2.2 <--- Gaya_Kepemimpinan	,695
X2.1 <--- Gaya_Kepemimpinan	,717
M.1 <--- GenerasiZ	,816
M.2 <--- GenerasiZ	,847
M.3 <--- GenerasiZ	,725
M.4 <--- GenerasiZ	,765
M.6 <--- GenerasiZ	,665
Z.1 <--- Kinerja_Karyawan	,723
Z.2 <--- Kinerja_Karyawan	,723
Z.3 <--- Kinerja_Karyawan	,826
Z.4 <--- Kinerja_Karyawan	,823
Z.5 <--- Kinerja_Karyawan	,836
Z.6 <--- Kinerja_Karyawan	,733
Z.7 <--- Kinerja_Karyawan	,624
X2.4 <--- Gaya_Kepemimpinan	,757

Sumber: Hasil Pengolahan, 2024.

Berdasarkan hasil Tabel 4 terlihat bahwa semua indikator telah memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam proses pengolahan data selanjutnya karena semua nilai *loading factor* > 0.5.

Hasil Uji GOF

Kesesuaian model akan dievaluasi pada langkah ini dengan cara menguji kesesuaian model teoritis dengan data empiris. Suatu model dapat dikatakan fit jika kovarian matrik suatu model sama dengan kovarian telah *observed*.

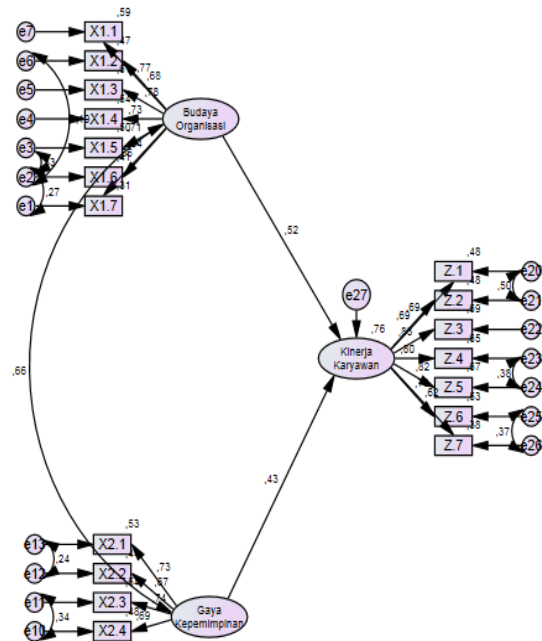


Gambar 4. Hasil Uji GOF

Berdasarkan Gambar 4 dapat dilihat bahwa hasil analisis *measurement model* diperoleh nilai *chi-square*=59,676; $\chi^2/df=1,500$; RMSEA=0,068; GFI=0,970; TLI=0,917; AGFI=0,933; dan CFI=0,930 telah memenuhi kriteria dan nilai menunjukkan *fit*.

Hipotesis Efek Langsung

Hasil analisis model ditampilkan berikut ini.



Gambar 3

Structural Model

Berdasar hasil pengujian, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis langsung disajikan di bawah ini.

Tabel 4. Regression Weight

Pengaruh Antar Variabel	Estimate		S.E	C.R	P
	Std	Unstd			
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	0,524	0,580	0,097	5,972	** *
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,434	0,306	0,058	5,274	** *

Sumber: Data Primer Diolah, (2024)

Peran Kepemimpinan dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR 5,972 (>1,96) dan P Value 0,000 (<5%). Besarnya pengaruh yang terbentuk antar keduanya, yaitu 0,524 atau 52,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin sesuainya gaya kepemimpinan yang berlangsung secara rutin maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang mampu dicapai para karyawan.

Pendapat tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mittal (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan, khususnya di tingkat manajemen menengah. Pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi karyawan, mendorong mereka untuk melampaui harapan dan mencapai tingkat yang lebih tinggi pertunjukan. Pemimpin transaksional fokus pada penetapan tujuan yang jelas, memberikan penghargaan dan hukuman berdasarkan kinerja, dan mempertahankan status quo. Para pemimpin Laissez-faire mengadopsi pendekatan lepas tangan, memberikan karyawan otonomi dan kekuasaan pengambilan keputusan tingkat tinggi. Pilihan gaya kepemimpinan dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat menengah indikator, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan motivasi.

Hal senada juga dibuktikan oleh berbagai penelitian yang dilakukan oleh Xue et al., (2019), Gielen et al., (2019), Wang et al., (2019), Wortham et al., (2020), dan Soetirto et al., (2023).

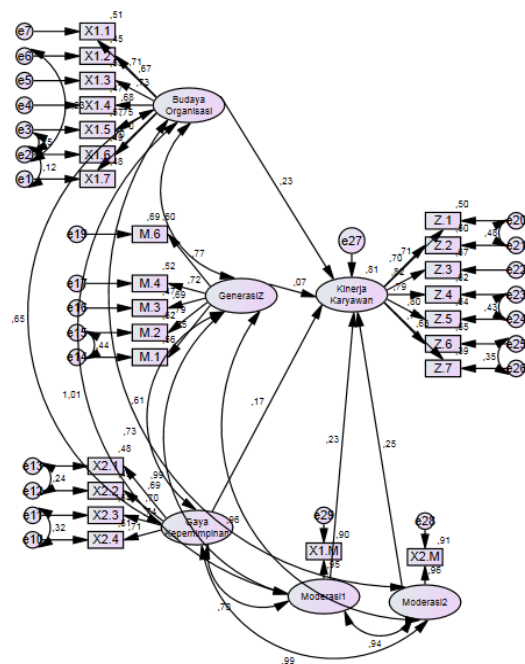
Peran Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai CR 5,274 (>1,96) dan P Value 0,000 (<5%). Besarnya pengaruh yang terbentuk antar keduanya, yaitu 0,434 atau 43,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan penerapan budaya organisasi sesuai nilai yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja yang dapat diraih.

Pramatha (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja

perusahaan terutama ketika semua bisnis berada pada berfungsi dalam lingkungan yang tidak pasti, tidak dapat diprediksi, dan kompetitif. Ini menjadi penting untuk mengevaluasi budaya organisasi untuk mengetahui kinerja perusahaan. Salah satu dari sumber daya penting dari organisasi mana pun adalah karyawannya dan sangat penting untuk menentukan pola pikir, sikap dan perilaku pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan menentukan perilaku dan sikap kerja karyawan, organisasi dapat dengan mudah mengukur kinerjanya.

Hasil Uji Moderasi



Gambar 5. Hasil Uji Moderasi

Pengujian 1 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 5. Pengujian Efek Moderasi

	Estimate	S. E.	C. R.	P	Label
1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	,228	,050	4,142	**	*
2. Gen-Z terhadap Kinerja Karyawan	,075	,059	1,158	,247	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
3. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	,172	,035	3,419	**	*
4. Moderasi 1 terhadap Kinerja Karyawan	,235	,005	5,811	**	*
5. Moderasi 2 terhadap Kinerja Karyawan	,253	,008	3,588	**	*

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

Peranan Gen-Z dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian efek moderasi pada peran moderasi Gen-Z pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa koefisien $\beta_2 = 0,172$ (sig. 0.000). Sedangkan $\beta_3 = 0,253$ (sig. 0.000), dimana interaksi antara Gen-Z dan kepemimpinan juga signifikan pada kinerja. Hal ini membuktikan Gen-Z memoderasi secara semu (*quasi moderator*) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Peranan Gen-Z dalam Memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian efek moderasi pada peran moderasi Gen-Z pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian diperoleh bahwa koefisien $\beta_2 = 0,228$ dengan signifikan 0.000. Sedangkan $\beta_3 = 0,235$ dengan signifikansi sebesar 0.000, dimana interaksi antara Gen-Z dan budaya organisasi signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini menyimpulkan Gen-Z memoderasi secara semu (*quasi moderator*) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Kinerja Karyawan, Generasi Z, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk., CDC Regional II sudah baik.
- 2) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Generasi Z memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk., CDC Regional II. Moderasi yang terbentuk adalah moderasi semu (*quasi moderator*).

Saran

1. Hendaknya para karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk., Wilayah Aceh selalu berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dengan langkah-langkah sebagai berikut. Memisahkan tujuan yang lebih besar menjadi tindakan yang lebih kecil, merencanakan waktu, mengatur tugas berdasarkan prioritas, mencoba strategi hemat waktu, dan mengembangkan kebiasaan yang produktif.
2. Pimpinan sebaiknya dalam mengendalikan emosi dengan langkah-langkah, seperti dengan memberikan kepercayaan dan motivasi, menumbuhkan lingkungan yang aman dan nyaman secara psikologis, dan meninggalkan seluruh ego saat bekerja.
3. Hendaknya agar para karyawan dapat menyelesaikan beragam tugas dengan tepat waktu, maka sebaiknya mengembangkan sikap-sikap berikut. Menyicil pengerjaan tugas, tidak menunda dalam pengerjaan tugas, kurangi kegiatan yang dapat mengurangi produktifitas kerja, dan merincikan beragam tugas yang diberikan beserta *deadline* pengumpulan. Agar segala bentuk pekerjaan dapat dikerjakan secara mandiri, hendaknya para karyawan senantiasa menjaga waktu, jadikan diri sebagai pribadi yang profesional, disiplin, dan mempertahankan tanggung jawab.

REFERENSI

- Budi, M.A.S., Musnadi, S., Chan, S. (2017). Pengaruh Kesepakatan Istimewa terhadap Kinerja Anggota DPRK Banda Aceh dengan Peran Keluarga sebagai Mediasi dan Dukungan Organisasi sebagai Pemediasi. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(3), 320-331.
- Dubey, R., Roubaud, D., Wamba, S.F., Giannakis, M., Foropon, C. (2019). Big Data Analytics and Organizational Culture as Complements to Swift Trust and Collaborative

- Performance in the Humanitarian Supply Chain. *International Journal of Production Economics*, Vol. 210, April 2019, pages 120-136.
- Elizabeth, A. Rider, MaryAnn, C. Giligan, Lars G. Oseterberg, Debra K. Litzelman. (2018). Healthcare at the Crossroads: The Need to Shape an Organizational Culture of Humanistic Teaching and Practice. *Journal of General Internal Medicine*, 33, 1092-1099 (2018).
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-2812.
- Gielen, D., Boshell, F., Saygin, D., Bazilian, M. D., Wagner, N., & Gorini, R. (2019). The role of renewable energy in the global energy transformation. *Energy Strategy Reviews*, 24, 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.esr.2019.01.006>.
- Meng, J., Bruce, & Berger, K. (2019). The Impact of Organizational Culture and Leadership Performance on PR Professionals' Job Satisfaction: Testing the Join Mediating Effects of Engagement and Trust. *Public Relations Review*, Vol. 45, Issue 1, March 2019, pages 64-75.
- Mittal, K. (2018). Impact of Leadership Style on Employees' Performance: An Empirical Investigation of Middle-Level Employees. *Psychology and Education*, 55(1): 452-460.
- Musa, M., Ahmad, F., Rasyid, W., Anali, A. W. F., & Hasan, F. (2023). Analysis of the Determinants of Leadership Style. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(06), 238-247. <https://wsj.westscience-press.com/index.php/wsis>.
- Pramatha, S. (2018). Role of Organizational Culture on Organizational Performance: An Empirical Investigation. *Psychology and Education*, 55(1): 633-640.
- Robbin, S. P., & Coulter (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soetirto, M. M., Muldiono, P., & Hidayatulloh, F. S. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 3(6), 1517-1527.
- Tan, E., Wanganoo, L., & Mathur, M. (2023). Generation Z, Sustainability Orientation and Higher Education Implications: An Ecopedagogical Conceptual Framework. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 6(1), 2023. <https://doi.org/10.37074/jalt.2023.6.1.ss2>.
- Wang, Z., Li, C., & Domen, K. (2019). Recent developments in heterogeneous photocatalysts for solar-driven overall water splitting. *Chemical Society Reviews*, 48(7), 2109-2125. <https://doi.org/10.1039/C8CS00542G>.
- Wortham, J. M., Lee, J. T., Althomsons, S., Latash, J., Davidson, A., Guerra, K., Murray, K., McGibbon, E., Pichardo, C., Toro, B., Li, L., Paladini, M., Eddy, M. L., Reilly, K. H., McHugh, L., Thomas, D., Tsai, S., Ojo, M., Rolland, S., ... Reagan-Steiner, S. (2020). Characteristics of Persons Who Died with COVID-19—United States, February 12–May 18, 2020. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(28), 923–929. <https://doi.org/10.15585/mmwr.mm6928e1>.
- Xue, J., Wu, T., Dai, Y., & Xia, Y. (2019). Electrospinning and Electrospun Nanofibers: Methods, Materials, and Applications. *Chemical Reviews*, 119(8), 5298–5415. <https://doi.org/10.1021/acs.chemrev.8b00593>.
- Zhongcao, C. (2022). Studying Individual Understanding of Organizational Culture and Service-Oriented Strategy towards a Business Service Firm. *Journal of Digitainability Realism & astery*, 1(4): 1-10. DOI:[10.56982/dream.v1i04.33](https://doi.org/10.56982/dream.v1i04.33)