

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan untuk Berubah dengan *Person-Organization* (PO FIT) sebagai Intervening

*Basuki Ari Wicaksono, Musriha, Siti Rosyafah
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya, Indonesia

ARTICLE INFO

Key words:

Kepemimpinan Transformasional, PoF, Kesiapan untuk Berubah

DOI:

[10.46821/ijms.v2i2.393](https://doi.org/10.46821/ijms.v2i2.393)

ABSTRAK

Perubahan merupakan sebuah komponen penting dalam sebuah organisasi, khususnya pada organisasi birokrasi saat ini. Kesiapan untuk berubah merupakan entitas yang sangat krusial dalam menciptakan birokrasi berkelas dunia. Kepemimpinan transformasional sebagai sebuah konsepsi kontemporer dipandang mampu menumbuhkan kesiapan untuk berubah aparatus. Penelitian ini menggunakan Person-Organization (PO FIT) sebagai variabel antara. Dengan pendekatan positivistik dan 121 responden, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah (*Pvalues* 0,000; dan *TStat.* 2,643), namun variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan untuk berubah (*Pvalues* 0,591; dan *TStat.* 5,538). Disisi lain, POF secara langsung memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah (*Pvalues* 0,000 dan *TStat.* 4,226).

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak terelakan di segala segi kehidupan. Semua bidang pasti akan mengalami perubahan, baik itu di bidang perekonomian, gaya hidup, perilaku konsumen, maupun politik dan kebudayaan, bahkan norma masyarakat. Vakola (2013) menyebutkan bahwa perubahan organisasional dianggap sebagai sesuatu yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasional, sehingga perubahan menjadi salah satu topik penelitian yang terbesar di dalam ilmu sosial (Pettigrew dkk., 2001). Kebutuhan akan perubahan telah sangat disadari oleh para ahli maupun praktisi. Selain itu globalisasi dan tekanan kompetitif menyebabkan kemampuan organisasi untuk berkembang

dan berubah menjadi semakin penting (Drzensk dkk., 2012). Beberapa perubahan yang seringkali terjadi juga pada organisasi pemerintahan antara lain perubahan peraturan perundang-undangan, pergeseran perilaku angkatan kerja, dan penerapan *tools* manajemen ataupun teknologi yang baru. Badan Kepegawaian Negara sebagai organisasi pemerintahan yang menangani pembinaan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia aparatur, tentunya juga menghadapi dan menjalani perubahan demi perubahan.

Cukup banyak penelitian mengenai kesiapan untuk berubah yang telah dilakukan selama 30 tahun terakhir dan terdapat beberapa review yang telah membahasnya dengan cukup mendalam (Armenakis dan



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Harris, 2009; Bouckenoghe, 2010; Rafferty dkk., 2013; Riddell & Røisland, 2017; Weiner dkk., 2008).

Kesiapan berubah, menurut Armenakis dkk. (1993), terbentuk dari pesan-pesan yang disampaikan oleh manajemen (termasuk pemimpin), artinya efektivitas penyampaian pesan-pesan perubahan tersebut sangat dipengaruhi oleh pemimpin. Pendapat serupa dikemukakan oleh Alolabi dkk. (2021), dengan menyatakan perubahan dalam organisasi meliputi tindakan-tindakan yang spesifik yang membutuhkan peran kepemimpinan. Pemimpin diharapkan untuk mengembangkan ide-ide inovatif termasuk visi dan pemikiran jangka panjang untuk memastikan organisasi siap untuk menjalankan program-program manajemen perubahan (Asbari dkk., 2021).

Beberapa literatur yang dikutip oleh Al-Hussami dkk. (2018), menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah termasuk kesediaan individu untuk memberikan usaha yang lebih dalam bekerja, karena perilaku pemimpin mereka.

Alolabi dkk. (2021) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah organisasi. Kepemimpinan transformasional dikarakteristikan dengan kemampuan interpersonal yang baik yang akan berguna bagi efektivitas usaha perubahan (Guerrerro & Kim, 2013). Beberapa literatur yang dikutip oleh Al-Hussami dkk. (2018), menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kesiapan untuk berubah termasuk kesediaan individu untuk memberikan usaha yang lebih dalam bekerja, karena perilaku pemimpin mereka. Berdasarkan hubungan teoritis dan empiris di atas, penelitian ini juga hendak melihat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesiapan untuk berubah.

Berdasarkan teori dan juga cukup banyak hasil penelitian, kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap perubahan, khususnya, kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat

kesiapan untuk berubah. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nordin (2011) menghasilkan kesimpulan yang agak berbeda, dimana perilaku pemimpin pengaruhnya terhadap kesiapan untuk berubah secara statistik tidak signifikan. Selain itu Lee (2014), dinyatakan kritik terhadap model kepemimpinan transformasional, yaitu kurangnya kejelasan konseptual, yang mengarah pada hasil yang ambigu dalam pengukuran dan penjelasan mengenai efektivitas pengaruh dari kepemimpinan transformasional. Artinya, pengaruh kepemimpinan terhadap variabel-variabel dependen seperti kinerja, kepuasan kerja, termasuk juga kesiapan untuk berubah, kemungkinan tidak dapat diterangkan secara benar-benar jelas, secara langsung. Oleh karena itu penelitian ini memasukkan variabel mediasi atau variabel antara untuk memberikan ilustrasi yang lebih jelas mengenai hubungan antara variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional) dengan variabel dependen (kesiapan untuk berubah).

Budaya Organisasi juga dipandang berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah. Pencapaian kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, salah satunya budaya organisasi. Morcos (2018), budaya organisasi didefinisikan sebagai karakteristik dan kepribadian yang diwujudkan secara riil dimana hal tersebut berasal dari dalam organisasi. Mohelska dan Sokolova (2018) mengungkapkan bahwa pada era revolusi industri ke empat, budaya organisasi perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Shahzad (2014) dan Md. Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan dan Juliana Johari (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel antara yang dipilih dalam penelitian ini adalah *person organization fit* (PO fit), yang secara teoritis didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristoff, 1996). Putra (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan PO Fit karena

kepemimpinan transformasional fokus pada nilai-nilai personal dan organisasi. Seorang pemimpin dikatakan transformasional, ketika ia dapat meningkatkan motivasi kerja dan nilai secara bersamaan. Kemudian (Lim dkk., 2019, dikutip oleh Sudibjo dan Pramewari, 2021) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan langsung dengan kelekatan emosional para pegawai dengan pekerjaan mereka dan dengan visi, misi, serta nilai-nilai organisasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran, 2003), serta dengan melakukan survei sampel, yaitu sampel yang diambil dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukuran data yang pokok, dan pada umumnya merupakan unit analisis individu (Sekaran, 2003).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya dengan alamat Jl. Letjend. S. Parman No. 6, Waru Sidoarjo. Pemilihan lokasi dilakukan dengan pertimbangan, karena sebagai instansi pemerintah yang menangani pembinaan serta pengelolaan kepegawaian seluruh instansi pemerintah di wilayah Jawa Timur, Kantor Regional IIBKN Surabaya sendiri juga harus memiliki pengelolaan kepegawaian yang baik, termasuk pengelolaan dalam menghadapi perubahan. Sehingga Kantor Regional II BKN harus memiliki pengetahuan mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kesiapan untuk berubah, serta memahami langkah-langkah apa yang diperlukan agar para pegawainya memiliki tingkat kesiapan untuk berubah yang tinggi.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan

explanatory research, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, serta dengan melakukan survei sampel (Sekaran, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya, yang berjumlah 121 pegawai atau disebut dengan sampel jenuh. Arikunto (2010) menyebutkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kemudian dijelaskan juga bahwa Untuk pengambilan sampel, apabila populasi objeknya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya diambil semuanya, namun apabila lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10-15% atau 20%-55% dari populasi. Karena populasi Kantor Regional II BKN Surabaya hanya berjumlah sedikit lebih banyak dari 100, yaitu 121 orang, maka diputuskan bahwa sampel penelitian ini merupakan seluruh populasi, yaitu 121 pegawai.

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi yang dijalankan dengan software Smart PLS versi 4. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Regresi linier berganda dan Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Khusus untuk hipotesis keempat digunakan uji efek mediasi, yaitu dengan membandingkan pengaruh langsung dan tidak langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga akan menghasilkan data yang sama. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan α cronbach yaitu mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan standar $r_{hit} > 0,60$ maka data penelitian dianggap cukup reliabel untuk digunakan sebagai input dalam proses penganalisisan data selanjutnya guna menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2010).

Pengujian Structural Model

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari model penelitian. Nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi R-square dapat dilihat pada Gambar 1.

Diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel Kesiapan Untuk Berubah sebesar 0,765 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformatif, budaya organisasi dan POF terhadap kesiapan untuk berubah sebesar 75% sedangkan sisanya yaitu 25% dijelaskan oleh variabel lain.

R Square

	R Square	R Square Adjusted
KESIAPAN U	0,765	0,755
POF	0,447	0,438

Sumber: Data Diolah

Gambar 1
Perhitungan Koefisien R Square

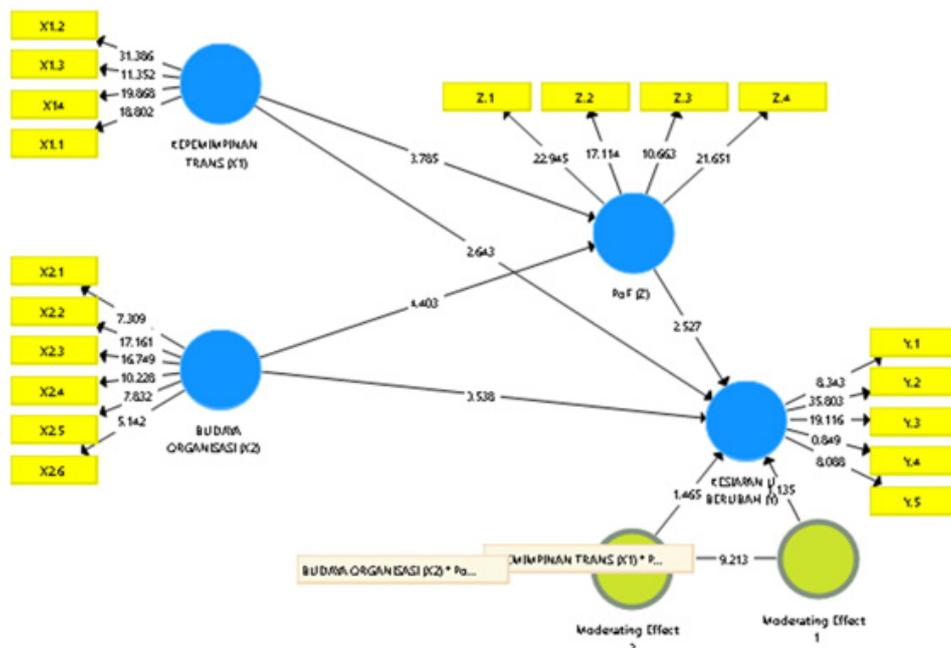
Uji Korelasi Diskriminan

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi Bootstrapping pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima pada saat tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair dkk., 2014). Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96.

Dari *path coefficient* Gambar 2 dapat dilihat nilai original sampel, p value atau t statistics yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis



Sumber: Data Diolah

Gambar 2
SEM Model

dapat diterima jika nilai t statistics > t tabel atau p value < 0,05.

Hipotesis pertama (H1) yaitu pengaruh Kepemimpinan Trans_(X1) -> POF (H1) Berdasarkan Tabel terlihat bahwa variable kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar 3,785 > 1,96 atau bisa dilihat dari p value yang bernilai sebesar 0,000 < 0,05. Nilai original sampel sebesar 0,345 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang Signifikan terhadap POF demikian terhadap POF berpengaruh signifikan, hipotesis pertama (H1) diterima.

Hipotesis kedua (H2) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap POF. Nilai t-statistics yaitu Budaya Organisasi terhadap POF sebesar 4,403 > 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p value nya yang bernilai 0,000 < 0,05. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap POF adalah positif. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Hipotesis ketiga (H3) yaitu Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah. Nilai t-statistics Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan untuk Berubah 2,643 > 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p value nya yang bernilai 0,008 < 0,05 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan untuk Berubah adalah positif, namun relative kecil. Nilai original

sampel adalah positif sebesar 0,394 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan untuk Berubah adalah positif. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hipotesis empat (H4) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah. Nilai t-statistics Budaya Organisasi terhadap kesiapan untuk berubah 0,538 > 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p value nya yang bernilai 0,591 > 0,05. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,060 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah adalah sangat lemah. Dengan demikian hipotesis empat (H4) ditolak.

Hipotesis lima (H5) yaitu POF berpengaruh terhadap Kesiapan untuk Berubah. Nilai t-statistics POF terhadap Kesiapan untuk Berubah 2,527 > 1,96 atau dapat dilihat dari nilai p value nya yang bernilai 0,012 < 0,05. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,294 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara POF terhadap Kesiapan untuk Berubah adalah positif. Dengan demikian hipotesis ke-lima (H5) diterima.

Hipotesis ke enam (H6) yaitu Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan untuk Berubah melalui POF sebagai intervening. Berdasarkan Tabel terlihat bahwa Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesiapan untuk Berubah melalui POF sebagai intervening berpengaruh

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	p Values	Hasil
KEPEMIMPINAN TRANS (X1) -> PoF (Z) (H1)	0,345	0,355	0,091	3,785	0,000	Diterima
BUDAYA ORGANISASI -> POF (H2)	0,390	0,387	0,089	4,403	0,000	Diterima
KEPEMIMPINAN TRANS (X1) -> KESIAPAN U BERUBAH (Y) (H3)	0,394	0,394	0,149	2,643	0,008	Diterima
BUDAYA ORGANISASI -> KESIAPAN U BERUBAH (Y) (H4)	0,060	0,062	0,112	0,538	0,591	Ditolak
POF -> KESIAPAN U BERUBAH (Y) (H5)	0,294	0,295	0,116	2,527	0,012	Diterima
Moderating Effect 1 -> KESIAPAN U BERUBAH (Y) (H6)	0,110	0,103	0,096	1,135	0,257	Ditolak
Moderating Effect 2 -> KESIAPAN U BERUBAH (Y) (H7)	-0,114	-0,107	0,078	1,465	0,044	Diterima

Sumber: Data Diolah

Gambar 3
Uji Model

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliab	Average Variance	Extracted (AVE)
BUDAYA ORG	0,892	0,895	0,918	0,650	
KEPEMIMPINA	0,836	0,845	0,892	0,675	
KESIAPAN U B	0,822	0,833	0,876	0,588	
Moderating Eff	0,940	1,000	0,944	0,518	
Moderating Eff	0,966	1,000	0,967	0,556	
POF	0,843	0,845	0,894	0,679	

Sumber: Data Diolah

Gambar 5
Average Variance Extracted- AVE

tidak Signifikan, ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar $1,135 < 1,96$ atau bisa dilihat dari p value yang bernilai sebesar $0,257 > 0,05$. Nilai original sampel sebesar 0,110 yang menunjukkan bahwa arah hubungan yaitu Kepemimpinan Transformatif terhadap Kesiapan untuk Berubah melalui POF sebagai intervening adalah sangat lemah. Dengan demikian hipotesis ke enam (H6) ditolak.

Hipotesis ke tujuh (H7) yaitu Budaya Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah melalui POF sebagai intervening. Berdasarkan Tabel terlihat bahwa Budaya Organisasi terhadap Kesiapan untuk Berubah melalui POF sebagai intervening berpengaruh tidak Signifikan, ini dapat dilihat dari nilai t-statistics sebesar $1,456 < 1,96$ atau bisa dilihat dari p value yang bernilai sebesar $0,044 < 0,05$. Nilai original sampel sebesar -0,114. Dengan demikian hipotesis ke-tujuh (H7) diterima.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformatif mempunyai tingkat pengaruh signifikan terhadap Person Organization Fit (POF), hal ini mengindikasikan kepemimpinan transformatif mampu membawa dampak dalam menciptakan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu; Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Person Organization Fit (POF), hal ini mengindikasikan bahwa sejatinya budaya organisasi yang tertanam dalam tubuh birokrasi (BKN) mampu membawa/menciptakan keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan

untuk Berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformatif mampu memberikan dampak signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan untuk Berubah. Hal ini mengindikasikan bahwa sejatinya, budaya organisasi saat ini belum mampu membawa perubahan yang terus menerus. Dunia yang berkembang pesat ternyata belum mampu membawa iklim perubahan juga pada dunia birokrasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perkembangan kajian kinerja organisasi aparatur sebagai berikut. Implikasi teori yang dikemukakan dalam penelitian ini bahwa upaya untuk meningkatkan kesiapan untuk berubah dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas budaya organisasi dan kepemimpinan transformatif. Implikasi teori yang dikemukakan dalam penelitian ini kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi dapat meningkatkan POF, oleh karena itu berbagai antecedent lain perlu dikaji guna menciptakan organisasi birokrasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, P. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(1), 104 - 119.

- Astrama, I Made. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. CV Media Sains Indonesia.
- Astuti, I. (2021). *Kecerdasan Emosional dan Komitmen Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. PT. Nasya Expanding Management.
- Crosbie, T., and Moare, J. (2004). Work-life Balance and Working From Home. *Social Policy & Society*, 3(3), 223-233.
- Darma, B. (2021). *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Deng, Z., Lu, Y., Wei, K, K. & Zhang, J. (2010). Understanding Customer Satisfaction and Loyalty: An Empirical Study of Mobile Instant Messages in China. *International Journal of Information Management*, 30, 289-300.
- Fatimah, F. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Fauzi, H. (2019). *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Lakei
- Nasution, I., Zuhendry, Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerjadan Kinerja Spiritual Manajer-Operasional*. UBPress.
- Pasinringi, S., & Rivai, F. (2022). *Budaya Keselamatan Pasien dan Kepuasan Kerja*. PT. NasMedia Indonesia.
- Prasetyaningtyas, S. (2021). The Effect of Work From Home on Employee Productivity in Banking Industry. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3), 507 – 521.
- Sahir, S. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sarwono, J. (2012). *Path Analysis dengan SPSS: Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. PT. Elex Media Komputindo.
- Setyawan, D. (2021). *Buku Ajar Statistik*. Adab.
- Watrianthos, R. (2020). *Belajar dari Covid-19: Perspektif Teknologi dan Pertanian*. Yayasan Kita Menulis.
- Widiani, Ni P. (2019). The Effect of Love of Money and Emotional Intelligence on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviors Mediating Variable. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 5(1), 39-49.
- Wulansari, D., & Kurniawati, Y. (2021). The Effect of Working Home Policy, Implementation of Kanban, and Online Meeting on Employee Performance at PT.Xyz. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 4(4), 516-531.