

## **PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP, INFORMATION MANAGEMENT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP JOB PERFORMANCE PADA PT. HINO DI JAKARTA TIMUR DAN JAWA TIMUR**

**Dimas Baskoro Putra<sup>1</sup>, Netania Emilisa<sup>2</sup>, Beta Oki Baliartati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Trisakti  
[ini.dhimas@gmail.com](mailto:ini.dhimas@gmail.com)<sup>1</sup>, [netakyo@gmail.com](mailto:netakyo@gmail.com)<sup>2</sup>, [betaokibarliartati.2014@gmail.com](mailto:betaokibarliartati.2014@gmail.com)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Authentic Leadership*, *Information Management*, *Organizational Identification* dan *Knowledge Management* terhadap *Job Performance* pada PT. HINO di Jakarta Timur dan Jawa Timur. Data dikumpulkan dari 178 responden PT. HINO di Jakarta Timur dan Jawa Timur dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Sampel. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan mencari rata-rata menggunakan SPSS versi 26, serta analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Sebelumnya instrumen telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dimana seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job performance*, *Information Management* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*, *Organizational Identification* berpengaruh positif terhadap *Job performance*, dan *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap *Job performance*. Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah manajer membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan tugas ke karyawan tentang pekerjaannya (*Authentic Leadership*). Serta manajer dapat membantu para karyawan baru dalam menyesuaikan pekerjaan dengan cara karyawan lama membagi informasi dan pengalaman karyawan lama sehingga bagi karyawan baru merasa terbantu dalam pekerjaan di PT. Hino (*Information Management*) dan juga agar para karyawan merasa memiliki terhadap perusahaannya (*Organizational Identification*). Selain itu manajer harus lebih membantu para karyawan untuk mendapatkan pengetahuan lebih tentang pekerjaan lama maupun baru dan pesaing perusahaan di pasar (*Knowledge Management*). Terakhir, manajer harus membantu mendapatkan informasi baru mengenai pekerjaan dan karyawan percaya bahwa dengan selalu mendapatkan informasi yang baru terhadap pekerjaannya dapat mempertahankan performa kerja karyawan agar tidak akan ketinggalan informasi yang baru (*Job performance*).

**Kata kunci:** Kepemimpinan Otentik, Manajemen Informasi, Identifikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, Prestasi Kerja.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Authentic Leadership, Information Management, Organizational Identification and Knowledge Management on Job Performance at PT. HINO in East Jakarta and East Java. Data was collected from 178 PT respondents. HINO in East Jakarta and East Java with the data collection technique used is sample. Data analysis used descriptive statistics by finding the average using*

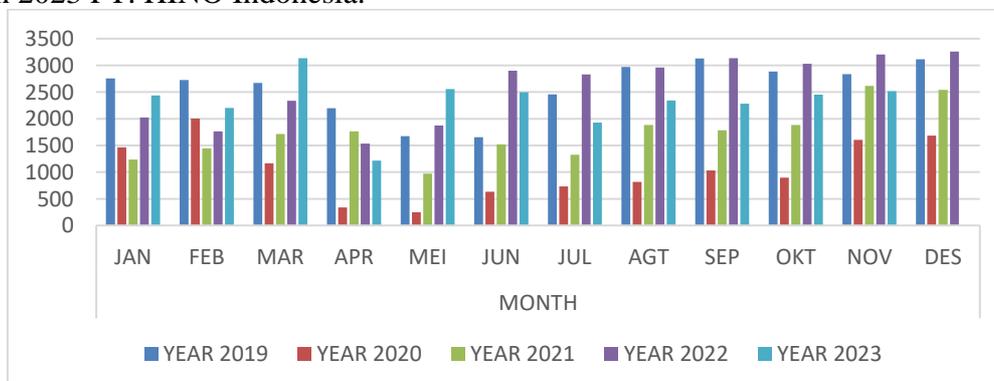
SPSS version 26, as well as multiple regression analysis for hypothesis testing using SPSS version 26. Previously the instrument had been tested using validity and reliability tests in which all statement items were valid and reliable. The research results show that Authentic Leadership has a positive effect on Job performance, Information Management has a positive effect on Job Performance, Organizational Identification has a positive effect on Job performance, and Knowledge Management has a positive effect on Job performance. The managerial implication of this research is that managers make employees feel comfortable at work and provide advice to employees about their work (Authentic Leadership). And managers can help new employees adapt to new jobs for new employees by sharing information and experiences with old employees so that new employees at PT. Hino feel helped in their work (Information Management) and can also be more helpful to employees. feel ownership of the company (Organizational Identification). Apart from that, managers must help employees to gain more knowledge about old and new jobs and the company's competitors in the market (Knowledge Management). Lastly, managers must help get new information about work and employees believe that by always getting new information about their work they can maintain employee work performance so they don't miss out on new information (Job performance).

**Keywords:** Authentic Leadership, Information Management, Organizational Identification, Knowledge Management, Job Performance.

## PENDAHULUAN

Di era digital perusahaan dituntut memiliki daya saing global untuk menghadapi persaingan dan meningkatkan kinerja pekerjaan pada perusahaan nya, dalam rangka menciptakan pekerjaan suatu perusahaan tidak bisa tanpa adanya prestasi individu dari karyawannya dengan cara mengelola performa kerja. Karyawan yang melampaui panggilan tugas dan menghasilkan hasil yang jauh di atas harapan sangat penting untuk keberhasilan bisnis apa pun. Jika sumber daya manusia (SDM) melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya, oleh karena itu penting bagi bisnis untuk fokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja. (Aulia *et al*,2019). Inilah sebabnya mengapa penting untuk mengembangkan strategi yang berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan dan menerapkannya secara konsisten sehingga kemajuan dapat dicapai melalui *Job Performance*.

Berikut disajikan data tentang kenaikan penjualan pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 PT. HINO Indonesia.



Sumber: PT. Hino Motor Sales Indonesia

**Gambar 1. Data Penjualan PT. Hino Indonesia dari Tahun 2019- 2023**

Pada Grafik diatas dijelaskan bahwa penjualan pada PT. Hino dari tahun 2019 sampai 2023 mengalami kenaikan. Oleh sebab itu PT. Hino mendapat perhatian khusus karena pada waktu pasca covid di saat perusahaan banyak mengalami penurunan penjualan namun di PT. Hino justru mengalami kenaikan. Dan alasan peneliti memilih cabangnya perusahaan tersebut karena dicabang tersebut penjualannya yang paling signifikan dibanding cabang yang lain pada tahun 2021 dan 2022, karena penjualan meningkat dapat di pengaruhi oleh adanya *Job Performance* yang baik di perusahaan.

Perusahaan yang memiliki *Job Performance* yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh. *Job Performance* mewakili sejauh mana standar, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan, serta kriteria lainnya, telah dipenuhi dalam jangka waktu tertentu oleh personel perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya. (Arshadi & Hayavi, 2013). Meningkatkan produktivitas staf sangat penting untuk setiap bisnis yang ingin mencapai tujuannya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu factor yang mempengaruhi meningkatnya *Job Performance* yaitu adanya *Authentic Leadership* dalam perusahaan.

*Authentic Leadership* ialah kepemimpinan positif yang ditunjukkan oleh pemimpin yang bertugas yang memanfaatkan dan menganjurkan psikologi positif dan etika positif untuk mendorong anggota timnya tumbuh dengan cara yang positif dengan meningkatkan kesadaran diri, perspektif moral, dan kapasitas pemimpin sendiri untuk pemrosesan informasi yang seimbang. (Domínguez *et al.*, 2022). Menurut Tabak *et al.*, (2012) *Autentic Leadership* dapat membuat para karyawannya lebih percaya diri dan memotivasi dalam mengerjakan tugasnya karena membantu para karyawannya dalam memahami perubahan dan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pekerjaan di perusahaan tersebut, namun yang dapat meningkatkan kinerja pekerjaan tidak hanya *Authentic Leadership* saja namun ada *Information Management*.

*Information Management* adalah pengumpulan sebuah informasi yang berguna untuk kemajuan perusahaan, Tujuan utama dari manajemen informasi adalah untuk membuat karyawan sadar akan informasi, secara kolektif dan individual, dan untuk membentuknya sehingga informasi yang dibuat atau diperoleh oleh organisasi digunakan paling efektif (Masa'deh *et al.*, 2017). Menurut Kimiz (2005) *Information Management* kemungkinan akan berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan dengan menggunakan dan mengelola informasi dengan benar dan itu penting terhadap kenaikan *Job Performance* karena dengan cepat dan mengatur dan mengambil data dengan tepatwaktu akan membantu para karyawan dalam bekerja secara efektif dan tepat sehingga meningkatkan *Job Performance* perusahaan tersebut dan di tambah dengan *Organizational Identification*

Menurut Loi *et al.*, (2014) *Organizational identification* berdampak pada pencapaian misi, nilai dan tujuan perusahaan sehingga para karyawan mempunyai rasa memiliki di perusahaan tersebut. Ketika karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menambahkan kepentingan organisasi ke dalam nilai-nilai inti, kemungkinan besar karyawan akan bertindak demi organisasi sehingga *Job Performance* tersebut meningkat karena para karyawan akan bekerja dengan benar dan semangat agar perusahaan tidak bangkrut sehingga tingkat *Job Performance* di perusahaan tersebut tinggi, di tambah dengan adanya *Knowledge Management* di perusahaan.

Menurut Andrew *et al.*, (2010) *Knowledge Management* adalah strategi yang mengacu pada hubungan interpersonal untuk bertukar dan berbagi pengetahuan di seluruh organisasi, yang artinya dengan mengatur pengetahuan di perusahaan dapat

meningkatkan kinerja pekerjaan yang mana dengan pengetahuan tentang pekerjaannya membuat para karyawan lebih tahu dan memahami tugasnya. Semakin baik staf berbagi apa yang karyawan ketahui satu sama lain, semakin baik juga pengetahuan yang di dapat semua karyawan. Kapasitas perusahaan untuk mengimplementasikan rencana bisnisnya secara efektif dapat dikembangkan melalui inisiatif berbagi pengetahuan. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat ditingkatkan jika pekerjaannya dapat berbagi informasi dan belajar dari satu sama lain. (Emilisa *et al.*, 2018). *Knowledge Management* berfokus pada tujuan organisasi seperti kinerja kerja yang lebih baik, mendapatkan keunggulan kompetitif, menciptakan produk dan layanan baru, berkolaborasi untuk meningkatkan yang sudah ada, dan sebagainya. (Edopkolor *et al.*, 2022) dengan adanya *Knowledge Management* perusahaan dapat memberi pengetahuan lebih tentang pekerjaan para karyawannya tentang tugasnya dan membuat para karyawan lebih tahu dan efektif dalam bekerjanya dan membuat *Job Performance* tersebut meningkat. Untuk itu tidak dapat diabaikan faktor yang juga turut mempengaruhi *Job Performance* yaitu *Authentic Leadership, Information Management, Organization Identification, Knowledge Management*.

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat di objek penelitian, yaitu penelitian sebelumnya di karyawan perusahaan asuransi di Instambul, Turki sebagai respondennya, namun pada penelitian ini peneliti menjadikan karyawan PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur sebagai respondennya. Kemudian perbedaan berikutnya terdapat pada variabel penelitian, dimana pada penelitian sebelumnya ingin melihat Pengaruh *Authentic Leadership* pada *Information, Identity, Commitment* dan *Job Performance*. Pada penelitian saat ini, peneliti ingin melihat Pengaruh *Authentic Leadership, Information Management, Organization Identification, Knowledge Management* terhadap *Job Performance*. Berdasarkan uraian diatas, maka judul yang diajukan oleh peneliti adalah “Pengaruh *Authentic Leadership, Information Management, Organization Identification, Knowledge Management* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. HINO di Jakarta Timur dan Jawa Timur”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan kombinasi desain penelitian deskriptif penilaian dan deskriptif korelasional. Ariola, (2016) berpendapat bahwa penelitian deskriptif korelasi dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan antar variabel tanpa berusaha untuk membangun hubungan sebab akibat koneksi. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena menurut Sekaran (2016) pertanyaan dalam penelitian kualitatif dijawab setelah pengumpulan data tunggal, yang mungkin memakan waktu sehari-hari, berminggu-minggu, atau bahkan berbulan-bulan melalui *survey research* pada karyawan PT.HINO di Jakarta Timur dan dan menggunakan Jawa Timur dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive sampling* sampel dengan kriteria tertentu untuk penelitian pada karyawan yang bekerja PT Hino Jakarta Timur Dan Jawa Timur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan analisis data yang digunakan sebagai gambaran pada suatu data. Penelitian statistik deskriptif merupakan analisis yang menggunakan nilai rata-rata (*mean*). Nilai *mean* dapat dipergunakan untuk melihat rata-rata penilaian pada responden terhadap variable yang diteliti.

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif Authentic Leadership**

Statistik deskriptif dari item-item pernyataan yang menjadi indikator *Authentic Leadership* dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Authentic Leadership**

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Di organisasi saya, ada konsistensi antara keyakinan dan tindakan manajer kami	4,04
2	Dalam organisasi tempat saya bekerja, manajer kami mengungkapkan pendapat mereka dengan cara yang mendukung keyakinan mendasar mereka.	3,88
3	Manajer kami menganalisis data yang relevan di organisasi tempat saya bekerja sebelum membuat keputusan yang objektif/tidak memihak.	3,99
4	Dalam organisasi tempat saya bekerja, manajer kami juga menggunakan keyakinan mendasar mereka dalam keputusan mereka.	3,96
5	Di organisasi saya, manajer kami mendengarkan karyawan dengan pendapat berbeda sebelum memutuskan	4,03
6	Manajer kami mendorong orang untuk mengekspresikan perspektif yang berbeda di organisasi tempat saya bekerja	3,94
7	Manajer kami sangat menolak untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan keyakinan mereka di organisasi saya	3,81
8	Manajer kami menganalisis data yang relevan di organisasi tempat saya bekerja sebelum membuat keputusan yang objektif/tidak memihak.	4,09
9	Manajer organisasi saya mengarahkan tindakan / perilaku mereka dengan prinsip-prinsip moral internal.	4,06
10	Di organisasi saya, manajer kami secara terbuka berbagi informasi dengan karyawan	4,04
<b>Total Rata-Rata Authentic Leadership</b>		<b>3,98</b>

Pada Tabel 1. diatas dapat diketahui variabel *Authentic Leadership* mendapatkan total rata-rata 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur mengatakan bahwa pemimpin mereka memiliki kepemimpinan otentik pada PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur secara efektif. Dengan nilai rata rata paling tinggi sebesar 4,09 dengan pernyataan manajer kami menganalisis data yang relevan di organisasi tempat saya bekerja sebelum membuat keputusan yang objektif/tidak memihak. Artinya Manajer membuat keputusan dengan mempertimbangkan saran dari karyawannya dan berdasarkan kejadian yang terjadi maupun yang akan terjadi dan tidak memihak ke satu sisi sehingga para karyawan diberlakukan secara adil dan meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur.

Sedangkan nilai terendah 3,81 yaitu Manajer kami sangat menolak untuk melakukan hal-hal yang bertentangan dengan keyakinan mereka di organisasi saya yang artinya manajer di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur mempunyai ketentuan yang diyakini pada kepemimpinannya dan tidak akan melakukan perbuatan dan perlakuan yang menyimpang dari ketentuannya. Dengan adanya keyakinan oleh manajer sehingga karyawan PT. Hino merasakan keadilan bagi dirinya masing-masing karena manajer menerapkan *Authentic Leadership* dan para karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan saran ke manajer mereka tentang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan *Job Performance* mereka di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur.

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Information Management***

Statistik deskriptif dari item-item pernyataan yang menjadi indikator *Information Management* dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif *Information Management***

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Organisasi di tempat saya bekerja mengatur informasi yang dikumpulkan untuk menciptakan sistem informasi yang baru.	4,16
2	Organisasi tempat saya bekerja menyimpan dan mengatur informasi kerja sebagai database karyawan	4,23
3	Organisasi tempat saya bekerja mengembangkan banyak ide kreatif dengan berbagai cara	4,06
4	Di organisasi saya, Karyawan dapat menyebarkan dan mentransfer pengalaman dan informasi pribadi ke organisasi.	4,01
5	Organisasi saya memiliki mekanisme manajemen yang lengkap untuk teknik dan informasi profesional	4,04
6	Karyawan dapat sepenuhnya melindungi informasi teknis profesional mereka di organisasi kerja saya.	4,06
7	Karyawan di organisasi tempat saya bekerja dapat memperoleh data yang diperlukan untuk bekerja dari database atau anggota lain	4,04
<b>Total Rata-Rata <i>Information Management</i></b>		4,08

Pada Tabel 2. diatas dapat diketahui variabel *Information Management* mendapatkan total rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur mengatakan bahwa Manajer mereka memiliki manajemen informasi yang baik pada PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur secara efektif. Dengan nilai rata rata paling tinggi sebesar 4,23 dengan pernyataan Organisasi tempat saya bekerja menyimpan dan mengatur informasi kerja sebagai database karyawan. Artinya manajer menyimpan dan mengatur data tentang karyawan untuk membantu karyawannya dalam mengerjakan tugasnya dan mencari cara agar karyawan dapat secara efektif mengerjakan tugas yang diberikan dan meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur.

Sedangkan nilai terendah 4,01 yaitu di organisasi saya, karyawan dapat menyebarkan dan mentransfer pengalaman dan informasi pribadi ke organisasi yang artinya karyawan di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur menyebarkan dan membantu para karyawan lain tentang pekerjaan berdasarkan pengalamannya pada bidang tersebut sehingga membantu para karyawan yang belum biasa dengan pekerjaannya. Dengan manajer menerapkan *Information Management* dapat membantu para karyawan yang baru dalam menyesuaikan pekerjaan yang baru bagi mereka dengan cara para karyawan lama membagi informasi dan pengalaman karyawan lama sehingga bagi karyawan baru di PT. Hino merasa terbantu dalam pekerjaan mereka dan dapat meningkatkan *Job Performance* mereka di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur.

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Organizational Identification***

Statistik deskriptif dari item-item pernyataan yang menjadi indikator *Organizational Identification* dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3. Statistik Deskriptif *Organizational Identification***

No	Item Pertanyaan	Mean
----	-----------------	------

1	Saya akan malu jika media mengkritik organisasi tempat saya bekerja.	3,86
2	Saya sangat tertarik dengan apa yang orang lain pikirkan tentang organisasi saya.	3,94
3	Keberhasilan organisasi tempat saya bekerja adalah kesuksesan saya	3,97
4	Saya merasa itu adalah penghinaan pribadi ketika seseorang mengkritik organisasi saya	3,74
5	Ketika saya berbicara tentang organisasi tempat saya bekerja; Saya biasanya mengatakan "kami" daripada "mereka"	4,09
Total Rata-Rata <i>Organizational Identification</i>		3,92

Pada Tabel 3. diatas dapat diketahui variabel *Organizational Identification* mendapatkan total rata-rata 3,92. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur bahwa para karyawan di PT. Hino merasa memiliki bagian di dalam perusahaannya. Dengan nilai rata rata paling tinggi sebesar 4,23 dengan pernyataan Ketika saya berbicara tentang organisasi tempat saya bekerja; Saya biasanya mengatakan "kami" daripada "mereka" artinya para karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaannya dan menjelaskan ke orang diluar organisai bahwa dia bangga terhadap tempat kerjanya sehingga menggunakan kata "kami" dan dapat meningkatkan Job Performance di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur karena mereka tidak mau perusahaan tempat mereka bekerja mereka menjadi buruk.

Hal tersebut berkaitan dengan karakteristik responden yaitu lama bekerja karyawan di PT. Hino yaitu <5 tahun dan terbanyak kedua yaitu 6-10 tahun yang artinya para karyawan nyaman bekerja di PT. Hino menganggap perusahaan HINO sebagai rumah sendiri yang harus dijaga terus dalam performanya dan mengupayakan terus mengabdikan diri untuk memajukan PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur.

Sedangkan nilai terendah 3,74 yaitu Saya merasa itu adalah penghinaan pribadi ketika seseorang mengkritik organisasi saya yang artinya karyawan di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur akan merasa penghinaan terhadap perusahaannya ketika ada yang mengkritik PT. Hino dan akan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja pekerjaan mereka sehingga meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur. Dengan manajer menerapkan *Organizational Identification* di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur dapat membantu para karyawan merasa memiliki terhadap perusahaannya sehingga akan terus mengupayakan peningkatan terhadap *Job Performance* mereka di PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Knowledge Management*

Statistik deskriptif dari item-item pernyataan yang menjadi indicator *Knowledge Management* dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Statistik Deskriptif *Knowledge Management***

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Perusahaan Hino menghargai sikap dan pendapat karyawan	4,18
2	Perusahaan Hino mendapat informasi dari survei pasar	4,10
3	Perusahaan Hino sensitif terhadap informasi tentang perubahan di pasar	3,93

4	Perusahaan Hino bekerja dalam kemitraan dengan pelanggan internasional	4,10
5	Perusahaan Hino menggunakan teknik khusus untuk menyebarkan pengetahuan	4,10
6	Saya yakin bahwa saya dapat melakukan secara efektif pada banyak tugas yang berbeda	4,10
	Total Rata-Rata <i>Knowledge Management</i>	4,08

Pada Tabel 4. diatas dapat diketahui variabel *Knowledge Management* mendapatkan total rata-rata 4,08. Hal ini menunjukkan Karyawan PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur bahwa para karyawan di PT. Hino selalu mendapatkan informasi tentang pekerjaannya tepat waktu. Dengan nilai rata rata paling tinggi sebesar 4,18 dengan pernyataan Perusahaan Hino menghargai sikap dan pendapat karyawan artinya para karyawan dan pemimpin saling menghargai sikap dan pendapat mereka dan juga mereka saling berbagi pengetahuan dan masukan pada karyawan dan pemimpin agar mendapat pengetahuan tentang pekerjaan maupun saingan bisnis mereka sehingga dapat meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur.

Sedangkan nilai terendah 3,93 yaitu Perusahaan Hino sensitif terhadap informasi tentang perubahan di pasar artinya karyawan di PT.Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur selalu mencari informasi mengenai perubahan pasar yang terjadi melalui internet maupun orang sekitar karena PT.Hino selalu siap tentang informasi perubahan di pasar sehingga tidak akan ketinggalan dan dapat menanggulangi masalah yang akan terjadi di pasar dan dapat meningkatkan *Job Performance* di PT.Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur. Dengan manajer menerapkan *Knowledge Management* di PT.Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur dapat membantu para karyawan untuk mendapatkan pengetahuan lebih tentang pekerjaan lama maupun baru dan pesaing mereka di pasar sehingga PT Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur dapat meningkatkan *Job Performance* mereka.

### Hasil Analisis Statistik Deskriptif *Job Performance*

Statistik deskriptif dari item-item pernyataan yang menjadi indikator *Job Performance* dapat dilihat pada tabel 53

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif *Job Performance*

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Efisiensi kerja saya meningkat di organisasi.	4,21
2	Saya dibantu untuk memecahkan masalah yang saya miliki dalam organisasi	4,16
3	Organisasi membantu saya mencapai misi bisnis saya.	4,10
4	Saya belajar informasi baru berkat kerja sama di antara karyawan di organisasi	4,02
5	Organisasi meningkatkan kemauan saya untuk bekerja sama	4,13
6	Organisasi meningkatkan keterampilan pemecahan masalah saya.	4,27
	Total Rata-Rata <i>Job Performance</i>	4,14

Pada Tabel 5 diatas dapat diketahui variabel *Job Performance* mendapatkan total rata-rata 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur memiliki performa kerja yang baik di dalam perusahaannya . Dengan nilai rata rata paling tinggi sebesar 4,27 dengan pernyataan Organisasi meningkatkan keterampilan

pemecahan masalah saya artinya *Job Performance* para karyawan di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur selalu baik dan selalu maksimal karena ketika karyawan mendapatkan masalah atau kesalahan di dala tugasnya perusahaan selalu membantu mencari solusinya sehingga *Job Performance* karyawan tidak pernah turun dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cepat

Hal tersebut berkaitan dengan karakteristik responden yaitu Tingkat Pendidikan karyawan di PT.Hino yaitu mayoritas S1 yang artinya para karyawan PT.Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur memiliki Pendidikan yang cukup tinggi dan lebih mudah untuk mengerjakan tugasnya ,selain itu menjaga dan meningkatkan performa kerja mereka sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan nilai terendah 4,02 yaitu Saya belajar informasi baru berkat kerja sama di antara karyawan di organisasi artinya karyawan di PT.Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur selalu mendapatkan informasi baru mengenai pekerjaan mereka dan mereka percaya bahwa dengan selalu mendapatkan informasi yang baru terhadap pekerjaanya dapat mempertahankan performa kerja mereka karena tidak akan ketinggalan informasi yang baru. Semakin cepat suatu perusahaan dalam memberi informasi terbaru kepada karyawannya maka semakin baik juga performa kerja karyawan . Informasi yang cepat juga dapat membantu perusahaan dan karyawan dalam menanggulangi masalah yang akan datang sehingga lebih cepat mencari solusinya.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Authentic Leadership, Information Management, Organizational Identification, Knowledge Management* terhadap *Job Performance*. Pada pengujian penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear berganda dengan bantuan software spss versi 26. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika  $p\text{-value} < 0,05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis didukung.
2. Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis tidak didukung.

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut :

$H_{01}$ : *Authentic Leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

$H_{a1}$ : *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 1**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Authentic Leadership</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0.131	0.005	H1 didukung.

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$  dengan nilai estimasi  $\beta$  sebesar 0.131, maka uji hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif antara *Authentic Leadership* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Authentic Leadership* pada PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur berpengaruh terhadap *Job Performance* karena dalam penerapannya pemimpin bersikap jujur dan adil terhadap semua karyawannya sehingga meningkatkan *Job Performance*.

### Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H02: *Information Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Ha2: *Information Management* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 2**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Information Management</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0.262	0.000	H2 didukung.

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 \leq 0.05$  dengan nilai estimasi  $\beta$  sebesar 0.262, maka uji hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Information Management* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *Information Management* pada PT HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur dapat membuat karyawan sadar akan informasi secara kolektif dan individual sehingga informasi yang dibuat atau diperoleh oleh perusahaan digunakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan *Job Performance*.

### Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Organizational Identification* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Ha3: *Organizational Identification* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 3**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Organizational Identification</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0.150	0.046	H3 didukung.

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.046 \leq 0.05$  dengan nilai estimasi  $\beta$  sebesar 0.150, maka uji hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *Organizational Identification* pada PT HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur membuat karyawan merasa memiliki Perusahaan sehingga membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan menciptakan kebanggaan dan akan meminimalkan resiko perusahaan mengalami penurunan sehingga meningkatkan *Job Performance*.

#### Hipotesis 4

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H04: *Knowledge Management* tidak berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Ha4: *Knowledge Management* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 4**

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Knowledge Management</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>Job Performance</i>	0.196	0.002	H4 didukung.

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.002 \leq 0.05$  dengan nilai estimasi  $\beta$  sebesar 0.196, maka uji hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Management* terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *Knowledge Management* pada PT HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur dapat memastikan karyawan mendapat informasi yang diperlukan dan digunakan secara efektif sehingga meningkatkan *Job Performance*.

#### PEMBAHASAN

##### H1: Authentic Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur ditemukan bahwa Authentic Leadership memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT. HINO di Jakarta Timur dan Jawa Timur cukup setuju bahwa pimpinan perusahaan memiliki gaya kepemimpinan Authentic Leadership sehingga karyawan bisa kerja dengan tenang dan nyaman karena pemimpin Perusahaan PT. Hino di Jakarta Timur dan Jawa Timur bersikap adil hal ini seperti pada penelitian yang dilakukan Domínguez et al., (2022). Authentic Leadership didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan mempromosikan etika psikologis dan positif yang positif untuk menumbuhkan kesadaran diri yang besar, perspektif moral yang baik, dan pemrosesan informasi yang seimbang dari pemimpin yang bertanggung jawab dalam rangka mendorong karyawan untuk mengembangkan diri ke hal-hal positif, dan juga ditentukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan otentik dan "kepuasan kerja karyawan" dan "prestasi kerja". (Tabak et al., 2012). Dalam penelitian Asbari & Novitasari, (2021) mengemukakan bahwa penerapan Authentic Leadership atau kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi kinerja, berpengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual serta berpengaruh negatif atau dapat menekan perilaku kerja kontra produktif dalam lingkungan Perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Asbari dan Novitasari (2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan sejati meningkatkan produktivitas dengan mendorong yang terbaik pada karyawan dan mengecilkan yang terburuk. Dan penelitian oleh Winbaktianur dan Sutono (2019) mendukung gagasan bahwa kepemimpinan sejati meningkatkan produktivitas dengan mendorong yang terbaik pada karyawan dan mengecilkan yang terburuk. Hal ini dapat didukung oleh nilai mean pada Authentic Leadership bahwa manajer kami menganalisis data yang relevan di organisasi tempat saya bekerja sebelum membuat keputusan yang objektif/tidak memihak artinya Manajer membuat keputusan dengan mempertimbangkan saran dari karyawannya dan berdasarkan kejadian yang terjadi maupun yang akan terjadi dan tidak memihak ke satu sisi sehingga para karyawan

diberlakukan secara adil dan juga pada nilai mean Job Performance yaitu Organisasi meningkatkan keterampilan pemecahan masalah saya artinya Job Performance para karyawan di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur selalu baik dan selalu maksimal karena ketika karyawan mendapatkan masalah atau kesalahan di dalam tugasnya perusahaan selalu membantu mencari solusinya. Hal ini sesuai dengan karakteristik responden Pendidikan terakhir tertinggi yaitu S1 dengan 108 responden yang dimana pemimpin membuat keputusan dengan mengutamakan pendapat para karyawannya dan juga membantu para karyawannya dalam penyelesaian masalah pekerjaannya karena dengan latar belakang Pendidikan yang S1 para karyawan yang lebih sering memberikan pendapat.

## **H2: Information Management memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur ditemukan bahwa Information Management memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance. Hal ini menunjukkan karyawan setuju bahwa pemimpin di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur memiliki Information Management karena membuat karyawan sadar akan informasi secara kolektif dan individual sehingga informasi yang dibuat atau diperoleh oleh perusahaan digunakan secara efektif sehingga dapat meningkatkan Job Performance. Hal ini seperti pada penelitian Masa'deh et al., (2017) yaitu Information Management adalah pengumpulan sebuah informasi yang berguna untuk kemajuan Perusahaan. Menurut Devece et al., (2017) Tujuan utama dari manajemen informasi adalah untuk membuat karyawan sadar akan informasi, secara kolektif dan individual, dan untuk membentuknya sehingga informasi yang dibuat atau diperoleh oleh organisasi digunakan paling efektif. Dan menurut Kimiz , (2005) Ini kemungkinan akan berdampak positif terhadap Job Performance karena menggunakan dan mengelola informasi dengan benar Hal ini dapat didukung oleh nilai mean tertinggi pada information management yaitu Organisasi tempat saya bekerja menyimpan dan mengatur informasi kerja sebagai database karyawan yang artinya manajer menyimpan dan mengatur data tentang karyawan untuk membantu karyawannya dalam mengerjakan tugasnya dan mencari cara agar karyawan dapat secara efektif mengerjakan tugas yang diberikan dan meningkatkan Job Performance. Hal ini juga berkaitan dengan karakteristik responden Pendidikan yang tertinggi adalah S1 yang dimana karena latar belakang Pendidikan yang tinggi organisasi lebih mudah dalam mengatur informasi untuk karyawannya karena karyawan mudah untuk mengerti informasi yang diberikan oleh pemimpin dan akan meningkatkan Job Performance.

## **H3: Organizational Identification memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur ditemukan bahwa *Organizational Identification* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan karyawan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur setuju bahwa pemimpin menerapkan *Organizational Identification* karena membuat karyawan merasa memiliki Perusahaan sehingga membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan menciptakan kebanggaan bagi dan akan meminimalkan resiko perusahaan mengalami penurunan sehingga meningkatkan *Job Performance*. Hal ini seperti pada penelitian Wahyuni & Emilisa, (2023) yaitu *Organizational Identification* penting bagi karyawan karena dapat menciptakan kebanggaan pada karyawan ketika menjadi bagian

dari perusahaan. Dan juga menurut Loi *et al.*, (2014) yaitu ketika karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menambahkan kepentingan organisasi ke dalam nilai-nilai inti, kemungkinan besar karyawan akan bertindak demi organisasi. Menurut Hafsa & Muafi, (2022) teori identitas sosial, pekerja yang memiliki hubungan kuat dengan majikan mereka lebih mungkin untuk melakukan upaya terbaik mereka. Karyawan yang sangat mengidentifikasi dengan perusahaan cenderung melihat tujuannya sebagai tujuan sendiri. Studi Sulaiman dan Abdullah (2019) mendukung hal ini, menemukan bahwa pekerja yang memiliki rasa hubungan yang kuat dengan profesi mereka lebih berinvestasi secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaan. Selanjutnya, penelitian oleh Ting dan Ho. (2017) menunjukkan hubungan antara identitas organisasi dan produktivitas. Korelasi yang menguntungkan antara identitas organisasi dan produktivitas ditemukan. Hal ini didukung juga oleh mean tertinggi pada *Organizational Identification* yaitu Ketika saya berbicara tentang organisasi tempat saya bekerja; Saya biasanya mengatakan "kami" daripada "mereka" artinya para karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaannya dan menjelaskan ke orang diluar organisai bahwa dia bangga terhadap tempat kerjanya sehingga menggunakan kata "kami" dan dapat meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur karena para karyawan tidak mau perusahaan tempat bekerja menjadi buruk. Hal ini juga didukung dengan karakteristik responden sesuai dengan lama bekerja yaitu <5 tahun yaitu sebanyak 72 orang dan 6-10 tahun yaitu 69 orang yang artinya karyawan loyal terhadap perusahaannya dan bekerja secara maksimal agar *Job Performance* tidak turun.

#### **H4: Knowledge Management memiliki pengaruh positif terhadap Job Performance**

Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur ditemukan bahwa *Knowledge Management* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan karyawan di PT. HINO Jakarta Timur dan Jawa Timur setuju bahwa pemimpin menerapkan *Knowledge Management* karena dapat memastikan karyawan mendapat informasi dan pengetahuan yang diperlukan dan digunakan secara efektif sehingga meningkatkan *Job Performance*. Hal ini seperti pada penelitian Arifin, (2016) yaitu *Knowledge Management* ialah strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan efisiensi dengan mengkoordinasikan orang-orang, proses, struktur, dan teknologi organisasi. Dan juga menurut Obeidat *et al.*, (2016) menemukan interaksi yang kuat antara penyebaran pengetahuan dan *Job Performance* karyawan di organisasi jasa; terutama ketika karyawan dalam organisasi jasa didorong untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi. Menurut Pinasti *et al.*, (2022) *Knowledge Management*, di mana pekerja diberikan lebih banyak informasi untuk melengkapi apa yang sudah diketahui, memiliki dampak yang dapat dibuktikan dan bermanfaat pada produktivitas. Menurut Ulfah (2022) *Knowledge management* adalah sekelompok bisnis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui pengembangan inisiatif, pembentukan kerangka kerja untuk proyek-proyek tersebut, dan koordinasi dan implementasi tujuan-tujuan tersebut. Hal ini juga di dukung dari hasil mean tertinggi pada *knowledge management* yaitu Perusahaan Hino menghargai sikap dan pendapat karyawan artinya para karyawan dan pemimpin saling menghargai sikap dan pendapat dan juga karyawan saling berbagi pengetahuan dan masukan pada karyawan dan pemimpin agar mendapat pengetahuan tentang pekerjaan maupun saingan bisnis sehingga dapat meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur. Dan juga berhubungan dengan karakteristik responden yaitu Pendidikan yang dimana tertinggi yaitu S1 dengan 108 responden yang artinya Perusahaan HINO memberikan pengetahuan secara terus

mengenai perubahan pekerjaan dan para karyawan cepat dalam memahaminya sehingga performa kerja tidak akan menurun.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan *Job Performance* sangat penting bagi PT.Hino karena dengan adanya *Job performance* yang terus berjalan dengan baik dan meningkat dapat membuat Perusahaan mendapatkan keuntungan dan tujuannya secara cepat, hal ini didasarkan pada meningkatnya penjualan di PT.Hino pada tahun 2021 dan 2022 yaitu masa pasca covid yang dimana penjualan PT.Hino mengalami kenaikan yang signifikan *Job performance* yang meningkat dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel yaitu *Authentic Leadership*, *Information Management*, *Organizational Identification*, dan *Knowledge Management*. Dari penjelasan diatas di dapat hasil deskriptif yang dapat disimpulkan antara lain:

1. Dari hasil analisis *Authentic Leadership* pada PT. HINO kantor pusat Jakarta Timur dan kantor cabang Jawa Timur, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan dengan diterapkannya *Authentic Leadership*, Manajer membuat keputusan dengan mempertimbangkan saran dari karyawannya dan berdasarkan kejadian yang terjadi maupun yang akan terjadi dan tidak memihak ke satu sisi sehingga para karyawan diberlakukan secara adil dan meningkatkan *Job Performance*.
2. Dari hasil analisis *Information Management* pada PT. HINO kantor pusat Jakarta Timur dan kantor cabang Jawa Timur, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan dengan diterapkannya *Information Management*, manajer menyimpan dan mengatur data tentang karyawan untuk membantu karyawannya dalam mengerjakan tugasnya dan mencari cara agar karyawan dapat secara efektif mengerjakan tugas yang diberikan
3. Dari hasil analisis *Organizational Identification* pada pada PT. HINO kantor pusat Jakarta Timur dan kantor cabang Jawa Timur, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan dengan diterapkannya *Organizational Identification*, karyawan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaannya dan menjelaskan ke orang diluar organisai bahwa dia bangga terhadap tempat kerjanya dan dapat meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur karena karyawan tidak mau perusahaan tempat bekerja menjadi buruk.
4. Dari hasil analisis *Knowledge Management* pada PT. HINO kantor pusat Jakarta Timur dan kantor cabang Jawa Timur, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasakan dengan diterapkannya *Knowledge Management*, para karyawan dan pemimpin saling menghargai sikap dan pendapat dan juga karyawan saling berbagi pengetahuan dan masukan pada karyawan dan pemimpin agar mendapat pengetahuan tentang pekerjaan maupun saingan bisnis mereka sehingga dapat meningkatkan *Job Performance* di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur .
5. Dari hasil analisis *Job Performance* meningkatkan keterampilan pemecahan masalah karyawan artinya *Job Performance* para karyawan di PT. Hino Jakarta Timur dan Jawa Timur selalu baik dan selalu maksimal karena ketika karyawan mendapatkan masalah atau kesalahan di dalam tugasnya perusahaan selalu membantu mencari solusinya sehingga *Job Performance* karyawan tidak pernah turun dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan cepat.
6. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Authentic Leadership* terhadap *Job Performance* dan memiliki hasil hipotesis

terdukung. Hal ini sejalan dengan temuan Asbari dan Novitasari (2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan sejati meningkatkan produktivitas dengan mendorong yang terbaik pada karyawan dan mengecilkan yang terburuk. Dan penelitian oleh Winbaktianur dan Sutono (2019) mendukung gagasan bahwa kepemimpinan sejati meningkatkan produktivitas dengan mendorong yang terbaik pada karyawan dan mengecilkan yang terburuk sehingga meningkatkan Job Performance di Perusahaan tersebut.

7. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Information Management* terhadap *Job Performance* dan memiliki hasil hipotesis terdukung. Hal ini seperti pada penelitian Masa'deh *et al.*, (2017) yaitu *Information Management* adalah pengumpulan sebuah informasi yang berguna untuk kemajuan Perusahaan. Menurut Devece *et al.*, (2017) Tujuan utama dari manajemen informasi adalah untuk membuat karyawan sadar akan informasi, secara kolektif dan individual, dan untuk membentuknya sehingga informasi yang dibuat atau diperoleh oleh organisasi digunakan paling efektif. Dan menurut Kimiz Dalkir, (2005) Ini kemungkinan akan berdampak positif terhadap *Job Performance* karena menggunakan dan mengelola informasi dengan benar
8. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Identification* terhadap *Job Performance* dan memiliki hasil hipotesis terdukung. Hal ini seperti pada penelitian Siti Wahyuni & Netania Emilisa, (2023) yaitu *Organizational Identification* penting bagi karyawan karena dapat menciptakan kebanggaan pada karyawan ketika menjadi bagian dari perusahaan. Dan juga menurut Loi *et al.*, (2014) yaitu ketika karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan menambahkan kepentingan organisasi ke dalam nilai-nilai inti kemungkinan besar karyawan akan bertindak demi organisasi. Menurut Hafsa & Muafi, (2022) teori identitas sosial, pekerja yang memiliki hubungan kuat dengan pemimpin lebih mungkin untuk melakukan upaya terbaik. Karyawan yang sangat mengidentifikasi dengan perusahaan cenderung melihat tujuannya sebagai tujuan sendiri.
9. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Knowledge Management* terhadap *Job Performance* dan memiliki hasil hipotesis terdukung. Hal ini seperti pada penelitian Arifin, (2016) yaitu *Knowledge Management* ialah strategi manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan kreativitas dan efisiensi dengan mengkoordinasikan orang-orang, proses, struktur, dan teknologi organisasi. Dan juga menurut Obeidat *et al.*, (2016) menemukan interaksi yang kuat antara penyebaran pengetahuan dan *Job Performance* karyawan di organisasi jasa; terutama ketika karyawan dalam organisasi jasa didorong untuk berbagi pengetahuan dalam organisasi. Menurut Pinasti *et al.*, (2022) *Knowledge Management*, di mana pekerja diberikan lebih banyak informasi untuk melengkapi apa yang sudah diketahui, memiliki dampak yang dapat dibuktikan dan bermanfaat pada produktivitas.

## SARAN

Saran – saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya agar dapat diperbaiki kekurangan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti pada perusahaan otomotif saja tetapi pada sektor lain seperti perbankan, pendidikan dan lain -lain.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih

banyak sehingga dapat memperoleh data yang lebih akurat.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi *Job Performance* seperti *Job satisfaction* dan *Organizational Commitment* (ADIGÜZEL *et al.*, 2022).

#### 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>
- Alyoubi, B., Hoque, M. R., Alharbi, I., Alyoubi, A., & Almazmomi, N. (2018). *Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidence from Saudi Arabia*. In *The International Technology Management Review* (Vol. 7, Issue 1).
- Aportela Rodriguez, I. M., & Gallego Gómez, C. (2015). *La información como recurso estratégico en las empresas de base tecnológica*. *Revista General de Informacion y Documentacion*, 25(2), 265–585. [https://doi.org/10.5209/rev\\_RGID.2015.v25.n2.51238](https://doi.org/10.5209/rev_RGID.2015.v25.n2.51238)
- Arifin, M. (2016). Pengaruh *Knowledge Management*, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Performance*, 6(1), 1–13. <https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FEB/article/view/254>
- Ariola, M. M. (2006). *Principles and Methods of Research' 2006 Ed* (1st ed.). Rex Book Store. [https://books.google.co.id/books/about/Principles\\_and\\_Methods\\_of\\_Research\\_2006.html?id=zRY6xxaeyOwC&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Principles_and_Methods_of_Research_2006.html?id=zRY6xxaeyOwC&redir_esc=y)
- Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). *The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 739–743. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637>
- Asian Productivity Organization. (2013). *Knowledge management for the public sector* (S. Talisayon, Ed.). Asian Productivity Organization. <https://www.apo-tokyo.org/wp-content/uploads/2014/08/Knowledge-Management-for-the-Public-Sector-2013.pdf>
- Aulia, S., Muhammad, J., & Lindawati Kartika, S. (n.d.). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi.
- Babbie, E. R. (2007). *The Basics of Social Research, 4th Edition*.
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). *Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC)*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12062250>
- Blader & Tyler. (2014). *Perceived organizational support and OID 0 Perceived Organizational Support and Organizational Identification: Joint Moderating Effects of Employee Exchange Ideology and Employee Investment*.
- Chamlou, N., Muzi, S., & Ahmed, H. (2011). *ALMALAUREA WORKING PAPERS no. 31 Understanding the Determinants of Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: Th R l f Ed i d S i l N i A The Role of Education and Social Norms in Amman*. [www.almalaurea.it/en/aziende/](http://www.almalaurea.it/en/aziende/)

- Chen, A. N. K., Hwang, Y., & Raghu, T. S. (2010). *Knowledge Life Cycle, Knowledge Inventory, and Knowledge Acquisition Strategies* \*. In *The Author Journal compilation C* (Vol. 41). Decision Sciences Institute.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., Galindo-Martín, M. Á., & Llopis-Albert, C. (2017). *Information Systems Strategy and its Relationship With Innovation Differentiation and Organizational Performance*. *Information Systems Management*, 34(3), 250–264. <https://doi.org/10.1080/10580530.2017.1330002>
- Devece-Carañana, C. A., Peris-Ortiz, M., & Rueda-Armengot, C. (2015). *A scale for measuring information management in organisations*. *Gestion 2000, Volume 32*(2), 49–60. <https://doi.org/10.3917/g2000.322.0049>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). *Factors affecting employee performance: an empirical approach*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Domínguez-Escrig, E., Mallén Broch, F. F., Chiva, R., & Lapiedra Alcamí, R. (2022). *Authentic leadership: boosting organisational learning capability and innovation success*. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-01-2021-0007>
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., & Osifo, K. E. (2022a). *Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement*. In *MRIJ* (Vol. 17, Issue 1).
- Edopkolor, J. E., Chukwuemeke, H. E., & Osifo, K. E. (2022b). *Knowledge Management and Job Performance of Business Studies Teachers: The Mediating Effect of Work Engagement*. In *MRIJ* (Vol. 17, Issue 1).
- Edwards, M. R. (2005). *Organizational identification: A conceptual and operational review*. In *International Journal of Management Reviews* (Vol. 7).
- Emilisa, N., Wiguna, P. A., & Simangunsong, A. (2018). Keterkaitan Proses Manajemen Pengetahuan Dengan Kinerja Kerja Yang Dimediasi Oleh Kinerja Manajemen Pengetahuan: Bukti Empiris Pada Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (Tki). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 117–128. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.2273>
- Gary Yukl. (2015). *Leadership in Organizations* (S. Yagan, B. Mickelson, Holle Sarah, & Santora Ashley, Eds.; 8th ed.). Library of Congress.
- Gatling, A., Kang, H. J. A., & Kim, J. S. (2016). *The effects of authentic leadership and organizational commitment on turnover intention*. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(2), 181–199. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2014-0090>
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). *Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support*. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560–2571. <https://doi.org/10.1111/jan.12144>
- Gurteen, D. (2012). *Knowledge Management, Organizational Culture*. *Journal Of Knowledge Management*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/13673279810800744>
- Hafsah, A. N. A., & Muafi, M. (2022). Peran *Organizational Identification* Sebagai Mediator Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Islamic Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan. *MANAJERIAL*, 9(01), 34. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i01.3155>
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Bandung*. CV Alfa Beta.

- Heru, T., & Haryokusumo, D. (2018). "Black Box" between Authentic Leadership and Follower Commitment. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 126–139. <https://doi.org/10.15294/jdm.v9i1.14658>
- Kell, H. J., & Motowidlo, S. J. (2013). *Using Multimodal Cues to Automatically Assess Monologue Video Interviews View project*. <https://www.researchgate.net/publication/303918880>
- Kimiz Dalkir. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. British Library. [www.books.elsevier.com](http://www.books.elsevier.com)
- Lee, J., & Lee, Y. K. (2016). Can working hour reduction save workers? *Labour Economics*, 40, 25–36. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>
- Lidya Kandou, Y., Lengkong, V. P. K., Sendow, G., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2016). Yunita Lidya Kandou *The Influence Of Knowledge Management, Skill, And Attitude On Employee Performance (Study At Bank Sulutgo Office In Manado)*. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* (Vol. 16, Issue 01).
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader-member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42–61. <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Masa'deh, R., Shannak, R., Maqableh, M., & Tarhini, A. (2017). The impact of knowledge management on job performance in higher education: The case of the University of Jordan. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(2), 244–262. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2015-0087>
- Mehmood, Q., Hamstra, M. R. W., & Schreurs, B. (2020). Employees' perceptions of their manager's authentic leadership: Considering managers' political skill and gender. *Personnel Review*, 49(1), 202–214. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2019-0097>
- Mo, Z., Li, Y.-F., & Fan, P. (2015). Effect of Online Reviews on Consumer Purchase Behavior. *Journal of Service Science and Management*, 08(03), 419–424. <https://doi.org/10.4236/jssm.2015.83043>
- Muhammad Kholis & Ary Ferdian, A., & Upb, J. (2019). Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan Di Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta. 7(1).
- Obeidat, B. Y., Al-Suradi, M. M., Masa'deh, R., & Tarhini, A. (2016). The impact of knowledge management on innovation: An empirical study on Jordanian consultancy firms. *Management Research Review*, 39(10), 1214–1238. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0214>
- Pereira, G. S., Honorio, A. R., Gasparetto, B. R., Lopes, C. M. A., Lima, D. C. N. d., & Tribst, A. A. L. (2019). Influence of information received by the consumer on the sensory perception of processed orange juice. *Journal of Sensory Studies*, 34(3). <https://doi.org/10.1111/joss.12497>
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic Leadership: An Empirical Test of Its Antecedents, Consequences, and Mediating Mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331–348. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1042-3>

- Pinasti, P., Nurdin, H., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Palembang Alamat, U., Jend Ahmad Yani, J., & Palembang Sumatera Selatan, U. (2022). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan *Publishing Institution*. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- ramezan, majid, Sanjaghi, M. E., & Rahimian Kalateh baly, H. (2013). *Organizational change capacity and organizational performance*. *Journal of Knowledge-Based Innovation in China*, 5(3), 188–212. <https://doi.org/10.1108/jkic-07-2013-0012>
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & Torres de Oliveira, R. (2020). *How Authentic Leadership Promotes Individual Creativity: The Mediating Role of Affective Commitment*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(2), 189–202. <https://doi.org/10.1177/1548051819842796>
- Sekaran, U. B. Roger. (2016). *Research Methods for Business: a skill-building Approach*. [www.wileypluslearningspace.com](http://www.wileypluslearningspace.com)
- Singh, R. (2016). *The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations*. *Journal of Education for Library and Information Science Online*, 57(2), 197–206. <https://doi.org/10.12783/issn.2328-2967/57/2/11>
- Siti Wahyuni, & Netania Emilisa. (2023). Konsekuensi *Work From Home* Terhadap *Organizational Identification* pada Karyawan Perusahaan *Handtools* di Jakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 1–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.37151/jsma.v15i1.110>
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan *Person-Organisation Fit* serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132. [https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10\(2\).132-149](https://doi.org/10.21927/jesi.2020.10(2).132-149)
- Sulistyan, R. B. A. B., & Agustina, I. (2021). *How Well Public Service Motivation and Job Satisfaction in Enhancing the Effect of Compensation on Job Performance*. 11(2), 181–192. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i2.853>
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). *Holistic Work Engagement* pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh *Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support* selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255–278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425>
- Ulfah, N. (2021). Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Organisasi. 5, 1–7. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/05/12.pdf>
- Van Dick, R., Haslam, S. A., Jetten, I., Haslam, J., & Haslam, C. (2012). *Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach*.
- Vithanage, V., Jinadari, B., Arachchige, H., & Arachchige, B. J. H. (2017). *A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka A Framework for Critical Human Resource Management Factors and Construction Project Success Linkage View project HR Analytics in Indo-Pacific region View project 7 A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka A Study on the Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka*. <https://www.researchgate.net/publication/323412227>
- Winbaktianur. (2019). Kepemimpinan Otentik Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.15548/alqalb.v10i1.830>

Wren, D. A. (2013). *James D. Mooney and general motors' multinational operations, 1922-1940. Business History Review, 87(3), 515–543.*  
<https://doi.org/10.1017/S0007680513000743>.