

Pengaruh *Transformational Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Performance* yang dimediasi oleh *Organizational Culture* terhadap Karyawan *Industrial Engineering* Manufaktur di Kota Batam

Eric Marthino¹⁾, Muhammad Donal Mon²⁾
Fakultas Manajemen, Universitas Internasional Batam
2041050.eric@uib.edu¹, Muhammad.donald@uib.edu²

Manuskrip: 31 Mei 2024; Ditinjau: 5 Juni 2024; Diterima: 15 Juni 2024;
Online: Juni-2024; Diterbitkan: Juni 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari *Transformational Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Performance* dengan mediasi oleh *Organizational Culture*, terhadap karyawan *Industrial Engineering* Manufaktur Di kota Batam. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner dengan metode survei. Kombinasi teknik purposive sampling dan non-probability sampling digunakan untuk menargetkan karyawan perusahaan manufaktur di kota Batam. Data yang terkumpul yaitu sebanyak 218 kemudian dianalisis secara statistik menggunakan pendekatan partial least squares - structural equation modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* secara signifikan dan positif mempengaruhi *Work Motivation*. Selain itu *Transformational Leadership* juga memiliki dampak signifikan dan positif terhadap *Organizational Culture*. Dan, *Organizational Culture* secara signifikan mempengaruhi *Employee Performance*. Kemudian dapat diketahui juga bahwa *Transformational Leadership* mempunyai dampak yang signifikan positif terhadap *Employee Performance*, *Work Motivation* memiliki dampak signifikan positif terhadap *Organization Culture* dan yang terakhir *Work Motivation* mempunyai dampak signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Kata Kunci: *Transformational Leadership; Work Motivation; Employee Performance; Organizational Culture*

Abstract

This research aims to investigate the influence of Transformational Leadership, Work Motivation, and Employee Performance with mediation by Organizational Culture, on Industrial Engineering Manufacturing employees in Batam City. This research was conducted using a quantitative approach. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires using the survey method. A combination of purposive sampling and non-probability sampling techniques was used to target manufacturing company employees in Batam City. A total of 218 responses were collected and then statistically analyzed using the partial least squares - structural equation modeling (PLS-SEM) approach with the SmartPLS 3.0 software. The research findings show that Transformational Leadership significantly and positively influences Work Motivation. Additionally, Transformational Leadership also has a significant and positive impact on Organizational Culture. Organizational Culture significantly affects Employee Performance. It was also found that Transformational Leadership has a significant positive impact on Employee Performance, Work Motivation has a significant positive impact on Organizational Culture, and lastly, Work Motivation has a significant positive impact on Employee Performance. Ditulis dalam 2 (dua) bahasa, yaitu bahasa Inggris dan bahasa Indonesia. Ukuran kertas A4, dengan margin: kiri, kanan, atas dan bawah 2,5 cm. Paragraph umum single.

Keywords: *Transformational Leadership; Work Motivation; Employee Performance; Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi dengan cepat menuntut suatu organisasi untuk dapat memiliki karyawan dan pemimpin yang baik yang mampu beradaptasi secara efektif dan fokus pada konsumen serta meningkatkan kinerja untuk mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. Persentase penduduk bekerja menurut umur

Kelompok Umur	Angkatan Kerja Menurut Kelompok Umur Kerja	Angkatan Kerja Menurut Kelompok Uuur (Jiwa)							
		Bekerja		Pengangguran		Angkatan Kerja		TPT (Persen)	
		2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Gen Z	15-19	12.373	15.305	7.231	8.140	19.604	23.445	36.89%	34.72%
	20-14	65.016	105.752	11.547	25.302	76.563	131.054	15.08%	19.31%
Milenial	25-29	84.702	119.379	7.872	17.682	92.574	137.061	8.50%	12.90%
	30-34	108.113	102.585	6.670	10.594	114.783	113.179	5.81%	9.36%
	35-39	108.161	99.874	5.133	8.232	113.294	108.106	4.53%	7.61%
Boomer	40+	91.251	77.837	4.797	7.082	96.048	84.919	4.99%	8.34%

Sumber : (BPS Batam, 2021)

Pada tabel 1 terdapat perbedaan yang mencolok dari ketiga Angkatan kerja dikota Batam yang dimana terdapat tingkat pengangguran yang tinggi terhadap kaum generasi Z di tahun 2019 hingga ke 2020 mengalami peningkatan dari 11.547 sampai 25.302 dengan tingkat TPT/Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 15.08% ke 19.31%. Selain itu terdapat kenaikan jumlah angkatan kerja milenial yang lebih besar dibandingkan dengan generasi Z dan boomer. Hal ini bisa mengidentifikasi faktor-faktor seperti pertumbuhan populasi atau perubahan dalam pola kerja. Generasi milenial mulai memasuki angkatan kerja dan diperkirakan akan mendominasi dalam beberapa tahun kedepan. Dengan keahlian teknologi yang canggih dan perspektif unik, kehadiran mereka membawa perubahan signifikan dalam dinamika tempat kerja, termasuk gaya kepemimpinan yang efektif.

Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin dan memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mencakup sejumlah aspek, termasuk cara memotivasi orang, menyampaikan pesan, membuat keputusan, dan menyelesaikan masalah. Gaya kepemimpinan yang efektif harus fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang efektif juga harus menekankan komunikasi yang efektif, yang memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan mengkomunikasikan tujuan kepada para pengikut. Gaya kepemimpinan juga harus menekankan pada manajemen waktu dan manajemen stres yang efektif, untuk memastikan bahwa tujuan ikut tercapai dengan efisien. Gaya kepemimpinan yang efektif juga harus memberikan pengakuan, penghargaan, dan motivasi kepada staf untuk mencapai tujuan dan berkontribusi secara efektif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis bagi staf untuk bekerja dengan efisien.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikut, mungkin lebih efektif dengan karyawan milenial dan Gen Z dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada pemberian penghargaan dan hukuman untuk memotivasi pengikut. Ini karena generasi yang lebih muda cenderung menghargai pertumbuhan, perkembangan, dan rasa makna dan tujuan pribadi dalam pekerjaan mereka, yang dapat dipupuk melalui kepemimpinan transformasional. Penting bagi para pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan preferensi karyawan mereka agar efektif.

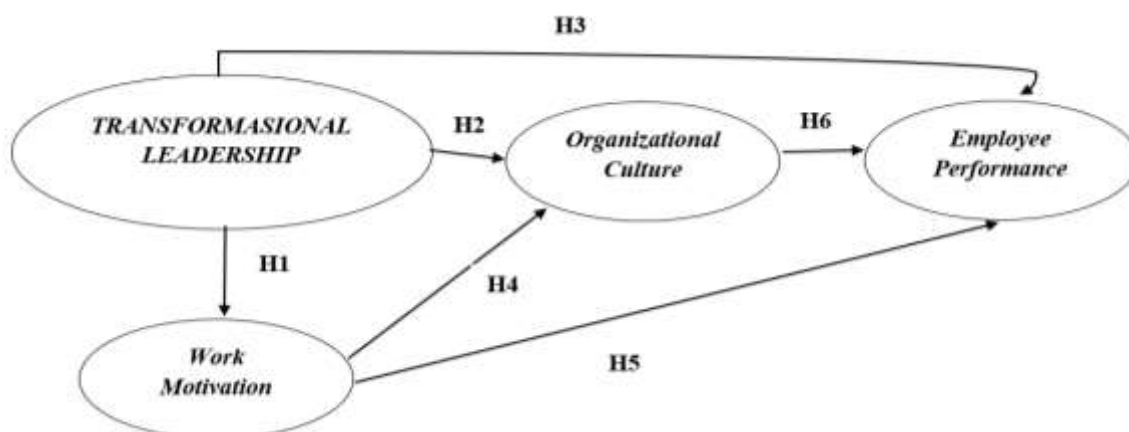
Gaya kepemimpinan yang efektif harus fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang berbeda. Gaya kepemimpinan transformasional ini telah terbukti memiliki dampak positif pada kinerja dan produktivitas para staf, serta mendorong kolaborasi dan kreativitas antar tim. Ini juga telah terbukti membantu meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang inklusif, dimana anggota staf dapat merasa aman dan bahagia untuk mengekspresikan pendapat mereka bebas. Gaya kepemimpinan di Indonesia saat ini sedang berada dalam proses perubahan.

Pada saat ini Indonesia mulai berubah menuju gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini berfokus pada pemberdayaan dan pengakuan terhadap kemampuan dan potensi para anggotanya. Para pemimpin menggunakan pendekatan yang memungkinkan orang lain

untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Mereka juga memfokuskan pada pengembangan kemampuan para anggota tim, membangun komitmen untuk mencapai tujuan bersama, dan memberikan ruang untuk berdiskusi dan membangun konsensus. Gaya kepemimpinan demokratis ini juga mempromosikan kesetaraan, toleransi dan keterbukaan untuk berdiskusi. Pemimpin yang efektif di Indonesia saat ini juga memfokuskan pada keterbukaan budaya yang memungkinkan para anggotanya untuk berbagi ide dan memperluas perspektif mereka, serta menghargai dan menghormati perbedaan yang ada.

METODE

Rancangan penelitian ini memfokuskan suatu objek yang terdapat pada penelitian ini dan bertujuan untuk memperoleh informasi kepada semua pihak yang membutuhkan. Data studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Transformational Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Performance*, yang dimediasi oleh *Organizational Culture* terhadap karyawan *Industrial Engineering* Dikota Batam. Penelitian ini juga menerapkan metode penyebaran kusioner yang bertujuan untuk mengumpulkan data responden dari kusioner tersebut yang disebarakan kepada masyarakat kota Batam terutama karyawan perusahaan manufaktur. sampel yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling dan *non-probability sampling*, dengan total sekitar 218 responden yang berhasil dikumpulkan. Melalui data yang terkumpul, analisis statistik akan dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM, dengan indikator diukur pada skala Likert 5 poin, di mana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.



- H1: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *Work Motivation*.
 H2: *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organizational Culture*.
 H3: *Organizational Culture* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *Employee Performance*.
 H4: *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *Employee Performance*.
 H5: *Work Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organizational Culture*.
 H6: *Work Motivation* mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Tabel 2. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18 Tahun	7	3,2%
18 - 20 Tahun	48	22,1%
21 - 25 Tahun	150	69,1%
25 – 29 Tahun	12	5,5%
Total	217	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023).

Dalam penelitian ini, sebanyak 218 responden terlibat, dengan mayoritas dari mereka, ditemukan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 69,1%, berada dalam kategori usia 21-25 tahun, diikuti oleh kelompok usia 18-20 tahun, dengan total 22,1% dari responden, dan kelompok usia 25-29 tahun sebesar 5,5%, serta kelompok usia 18 tahun sebanyak 3,2%. Data studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Transformational Leadership*, *Work Motivation*, *Employee Performance*, yang dimediasi oleh *Organizational Culture* terhadap karyawan *Industrial Engineering* Dikota Batam dan didominasi oleh umur dari 21-25 tahun.

Tabel 3. Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Karyawan Produksi	116	54,7%
Manager Produksi	13	6,1%
Pengawas Lini Produksi	8	3,8%
Karyawan Pra-Produksi	40	18,9%
Karyawan Quality Control	25	11,8%
Total	202	95,3% %

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023).

Berdasarkan dari tabel diatas terdapat sebanyak 202 responden karyawan perusahaan manufaktur kota Batam yang mengisi jabatan pekerjaan dibidang karyawan produksi berjumlah 116 responden dengan persentase sebesar 54,7%, Manajer produksi memiliki jumlah responden sebanyak 13 dengan persentase 6,1% dan dari bagian pengawas lini produksi memiliki responden 8 orang dengan persentase setingkat 3,8% sedangkan dibagian karyawan pra-produksi mempunyai jumlah responden sebanyak 40 dengan tinggi persentase 18,9% dan terakhir adalah karyawan *quality control* dengan jumlah responden sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase sebesar 11,8% dan jika ditotalkan semua jumlah responden beserta dengan persentase maka nilai yang didapatkan adalah 202 responden dan persentase sebesar 95,3%.

Tabel 4. Uji Outer Loadings

Indikator	Loading Factor	Keterangan
EP2 (<i>Employee Performance</i>)	0,667	Valid
EP 3 (<i>Employee Performance</i>)	0,835	Valid
EP 4 (<i>Employee Performance</i>)	0,766	Valid
EP 5 (<i>Employee Performance</i>)	0,807	Valid
OC 1 (<i>Organization Culture</i>)	0,857	Valid
OC 2 (<i>Organization Culture</i>)	0,837	Valid
OC 3 (<i>Organization Culture</i>)	0,892	Valid
OC 4 (<i>Organization Culture</i>)	0,868	Valid
OC 5 (<i>Organization Culture</i>)	0,827	Valid
TL 1 (<i>Transformational Leadership</i>)	0,828	Valid
TL 2 (<i>Transformational Leadership</i>)	0,691	Valid
TL 3 (<i>Transformational Leadership</i>)	0,833	Valid
TL 4 (<i>Transformational Leadership</i>)	0,846	Valid
TL 5 (<i>Transformational Leadership</i>)	0,838	Valid
WM 1 (<i>Work Motivation</i>)	0,625	Valid
WM 2 (<i>Work Motivation</i>)	0,751	Valid
WM 3 (<i>Work Motivation</i>)	0,833	Valid
WM 4 (<i>Work Motivation</i>)	0,793	Valid
WM 5 (<i>Work Motivation</i>)	0,807	Valid
Transformational Leadership* Work Motivation(Moderating effect 1)	15.201	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Terlihat pada tabel 4, bahwa data hasil uji *outer loadings* dari 218 responden yang memenuhi kriteria dinyatakan *valid*. Karena, masing-masing variabel memiliki tingkat korelasi yang tinggi dan melebihi angka 0,6. Namun terdapat satu variabel yang bernama *Employee Performance 1* yang tidak dimasukkan kedalam table hasil uji *Outer Loadings* dikarenakan nilai yang dimiliki tidak sesuai dengan

ketentuan melainkan nilai yang dimiliki bernilai sebesar 0,544. Dengan demikian, hasil studi ini semakin memperkuat kualitas keseluruhan dari variabel yang diukur beserta indikator-indikatornya.

Tabel 5. Uji Avarage Variance Extracted (AVE)

Indikator	AVE	Keterangan
<i>Employee Performance</i>	0,734	<i>Valid</i>
<i>Organizational Culture</i>	0,655	<i>Valid</i>
<i>Transformational Leadership</i>	0,595	<i>Valid</i>
Work Motivation	0,586	Valid

Sumber: SmartPLS Output (2023)

Menurut penelitian dari (Sarwani, 2017), suatu instrumen juga harus melewati nilai *Average Variance Extracted (AVE)* >0,5 untuk dapat dikatakan *valid* dan memenuhi persyaratan validitas konvergen sehingga dapat dilanjutkan pengujian data ke tingkat selanjutnya, dari dari hasil uji data *AVE* yang telah dilakukan dapat dinyatakan dinyatakan *valid* dan sudah melebihi angka 0,5. Dari keempat variable yang telah diuji yaitu *Employee Performance*, *Organization Culture*, *Transformational Leadership*, *Work Motivation*.

Tabel 6. Uji Discriminant Validity

	EP	OC	TL	WM
Employee Performance	0,771			
Organizational Culture	0,737	0,857		
Transformational Leadership	0,706	0,768	0,809	
Work Motivation	0,638	0,665	0,758	0,765

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pada uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa antar variabel yang berbeda memiliki hubungan yang tinggi atau dengan persepsi lainnya bahwasannya antar variabel yang sama itu memiliki hubungan yang tinggi. Salah satu uji validitas diskriminan dapat menggunakan indikator dari *cross loading* dengan ketentuan nilai >0,7 antar variabel yang sama (Sarwani, 2017). Dapat dilihat, bahwa hasil uji validitas diskriminan yang dilakukan dinyatakan *valid* dan melebihi angka 0,7.

Tabel 7. Uji Reliability

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
<i>Employee Performance</i>	0,775	0,854	Reliabel
<i>Organizational Culture</i>	0,909	0,932	Reliabel
<i>Transformational Leadership</i>	0,867	0,904	Reliabel
<i>Work Motivation</i>	0,823	0,875	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Menurut (Sarwani, 2017) pengukuran reliabilitas dapat memakai *Cronbach Alpha* dengan nilai >0,6 maka dikatakan reliabel sedangkan pengukuran dengan *Composite Reliability* dikatakan reliabel jika memiliki nilai >0,7. Berdasarkan hasil uji *Cronbach's Alpha* dan reliabilitas yang dilakukan dan tertera pada tabel 5, hasilnya sudah melebihi dari ketentuan dan data tersebut dinyatakan reliabel dari keempat variable yang telah diuji *Employee Performance*, *Organization Culture*, *Transformational Leadership*, *Work Motivation*.

Tabel 8. Direct Effect Test Results

Hypothesis	Relations between Variables	Sample Mean	P -Values	Status
H ₁	<i>Transformational Leadership</i> → <i>Work Motivation</i>	0,760	0,000	<i>Significant Positive</i>
H ₂	<i>Transformational Leadership</i> → <i>Brand Trust</i>	0,622	0,000	<i>Significant Positive</i>
H ₃	<i>Organizational Culture</i> → <i>Employee Performance</i>	0,441	0,000	<i>Significant Positive</i>
H ₄	<i>Transformational Leadership</i> → <i>Employee Performance</i>	0,248	0,000	<i>Significant Positive</i>
H ₅	<i>Work Motivation</i> → <i>Organizational Culture</i>	0,193	0,000	<i>Significant Positive</i>

H ₆	<i>Work Motivation</i> → <i>Employee Performance</i>	0,160	0,000	Significant Positive
----------------	--	-------	-------	----------------------

Sumber: SmartPLS Output (2023)

Hasil analisis yang dilakukan oleh penulis, bahwa dapat diketahui semua hipotesis yang diajukan yaitu sebanyak 6 hipotesis, menunjukkan bahwa variabel dari *Transformational Leadership*, *Work Motivation*, dan *Organization Culture* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance* di perusahaan manufaktur di Kota Batam. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil untuk uji hipotesis 1 *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Work Motivation*, diterima.
2. Hasil untuk uji hipotesis 2 *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Culture*, diterima.
3. Hasil untuk uji hipotesis 3 *Organization Culture* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*, diterima.
4. Hasil untuk uji hipotesis 4 *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*, diterima.
5. Hasil untuk uji hipotesis 5 *Work Motivation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Culture*, diterima.
6. Hasil untuk uji hipotesis 6 *Work Motivation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*, diterima.

Pembahasan

Hipotesis 1 : *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Work Motivation*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Motivation* signifikan positif (P-Value = 0,000). Dan untuk nilai sample Mean untuk pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Work Motivation* adalah 0,760. Dan hasil uji data dari hipotesis 1 mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional/*Transformational Leadership* juga memainkan peran yang tak kalah penting terhadap suatu lingkungan kerja dikarenakan dapat menciptakan suasana kondisi lingkungan kerja yang baik dan dapat menjaga motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam dan demikian bisa disimpulkan bahwa *Transformational Leadership* mempunyai efek pengaruh yang signifikan terhadap *Work Motivation* sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2020.).

Hipotesis 2 : *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Culture*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Culture* signifikan positif (P-Value = 0,000). Sedangkan untuk nilai sample mean untuk pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organization Culture* adalah 0,622. Dan hasil dari uji hipotesa ini mengatakan bahwasannya kepemimpinan transformasional ini merupakan faktor yang penting dan kritical dalam sebuah perusahaan dan budaya organisasi yang dapat memberikan dampak yang positif dalam hal untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan dalam perusahaan manufaktur di Kota Batam maka dari itu Kepemimpinan Transformasional/*Transformational Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kultur Organisasi/*Organization Culture*. Peneliian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, 2020).

Hipotesis 3: *Organization Culture* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Organization Culture* terhadap *Employee Performance* signifikan positif (P-Value = 0,000). Dan untuk nilai sample mean terhadap pengaruh *Organization Culture* terhadap *Employee Performance* adalah 0,441. Dan dari hasil uji hipotesa 3 mengatakan bahwa budaya organisasi kerap dijadikan sebagai salah satu pola yang sering dipelajari dalam satu kelompok untuk membimbing perilaku anggota dan dapat mempengaruhi kesadaran karyawan dalam hal membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja serta memelihara etos kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dari perusahaan manufaktur di Kota Batam oleh karena itu bisa diketahui bahwa *Organization*

Culture mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*.dimana penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layadi & Sahetapy, (2022).

Hipotesis 4: *Transformational Leadership* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance* signifikan positif (P-Value = 0,007). Teruntuk nilai sample mean terhadap pengaruh *Transformational Leadership* kepada *Employee Performance* adalah 0,248. Bisa diketahui bahwa hasil uji dari hipotesa 4 mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk membimbing karyawan agar dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Sehingga dari sebuah sikap kepemimpinan transformasional ini juga dapat menjadi kunci untuk kemajuan dari sebuah produktivitas dan kinerja terhadap karyawan perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam. Dan pada akhirnya *Transformational Leadership* ini memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *Employee Performance*. Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama ataupun sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tandayong et al., (2018).

Hipotesis 5: *Work Motivation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Culture*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organization Culture* signifikan positif (P-Value = 0,004). Dan nilai sample mean untuk pengaruh *Work Motivation* terhadap *Organization Culture* adalah 0,193. Sedangkan untuk hasil uji dari hipotesa 5 menyatakan bahwasannya motivasi kerja juga dapat memberikan dorongan ekstra kepada karyawan untuk dapat terus berpacu dalam hal melakukan pekerjaan yang lebih besar bahkan itupun dengan kerjaan khusus yang diberikan oleh perusahaan. Dan sebuah pendorong yang dapat mempengaruhi sebuah pelaksanaan kinerja adalah dari sisi budaya organisasi yang dimiliki dan tidak bisa dipungkiri jika budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dan bisa dikatakan bahwa sebuah organisasi itu sukses bukan hanya karna budaya organisasinya saja melainkan juga organisasi tersebut juga mempunyai kriteria yang sesuai dengan lingkungan kerja yang dimiliki agar dapat menjaga/*maintain* motivasi kerja dari karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam. Dan maka dari itu bisa kita ketahui bahwa *Work Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organization Culture*. Penelitian ini memiliki hasil yang sama seperti penelitian dari Prahiawan & David Ramdanyah, (2020.).

Hipotesis 6: *Work Motivation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance*.

Hasil Analisis: Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* signifikan positif (P-Value = 0,015). Dan nilai sample mean untuk pengaruh *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* adalah 0,160. Pada hipotesis 6 mengatakan bahwa pengaruh yang diberikan terhadap motivasi kerja terhadap performa kinerja karyawan sebab motivasi ini juga melingkupi tentang bagaimana cara seorang karyawan itu berperilaku,berperasaan serta tata cara berpikrinya. Dan efek dari efek dari motivasi kerja yang diberikan terhadap performa kinerja juga dapat mempengaruhi perusahaan terutama dalam mengevaluasi kinerja dan meningkatkan kualitas karyawan dalam hal agar dapat terus bersaing dengan para pesaingnya dan pentingnya bagi perusahaan mampu menjaga kemakmuran dari motivasi kinerja karyawan perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam dan memelihara kinerja yang dimiliki tetap stabil. Dan pada akhirnya bisa kita simpulkan bahwa *Work Motivation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*. Dimana Pada bagian terakhir yaitu hasil uji dari hipotesa 6 ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Ansyah, (2023).

SIMPULAN

Berdasarkan dari data yang telah diolah, secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa *Transformational Leadership* ini memiliki pengaruh terhadap *Work Motivation* dan memberikan hasil yang signifikan positif, dan *Transformational Leadership* ini juga memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap *Organization Culture*. Dan *Organizational Culture* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Hasil ini juga didukung oleh *Transformational Leadership* mempunyai pengaruh terhadap *Employee Performance* dan tentunya memberikan hasil yang signifikan positif sedangkan dalam variabel *Work Morivation* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Organizational Culture* dan bisa disimpulkan bahwa variabel tersebut mempunyai hasil yang

signifikan positif dan yang terakhir adalah *Work Motivation* memiliki pengaruh terhadap *Employee Performance* dan bisa dipastikan bahwa kedua variabel ini mempunyai dampak yang signifikan positif sehingga dari keenam hipotesa yang diajukan dalam penelitian yang dilakukan, dan menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks perusahaan manufaktur di Kota Batam.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya *Transformational Leadership Work Motivation dan Employee Performance* dalam konteks karyawan teknik industri di perusahaan manufaktur di Kota Batam., serta menyoroti peran krusial *Organization Culture* sebagai faktor mediasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan di sektor manufaktur di Kota Batam untuk mengembangkan dan memperkuat *Organization Culture* yang positif serta mendorong *Transformational Leadership* dan *Work Motivation* guna meningkatkan *Employee Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ali, H., Elmi, F., Ridwan, M., & Pratiwi, H. (2020). Effect Of Transformational Leadership, Organizational Commitments And Job Satisfaction On Organization Citizenship Behavior (Ocb) At The Directorate Of Primary School Effect Of Transformational Leadership, Organizational Commitments And Job Satisfaction On Organization Citizenship Behavior (Ocb) At The Directorate Of Primary School Development Ministry Of Education And Culture. *International Journal Of Grid And Distributed Computing*, 13(2), 740–749. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i3>
2. Almaududi Ausat, A. M., Suherlan, S., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). The Effect Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Work Performance. *Journal Of Leadership In Organizations*, 4(1). <https://doi.org/10.22146/jlo.71846>
3. Al-Shibami, A. H., Alateibi, N., Nusari, M., Ameen, A., Khalifa, G. S. A., & Bhaumik, A. (2019). Impact Of Organizational Culture On Transformational Leadership And Organizational Performance. *International Journal Of Recent Technology And Engineering*, 8(2 Special Issue 10), 653–664. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1116.0982s1019>
4. Arif, S. (2018). Transformational Leadership And Organizational Performance. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1306335>
5. Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect Of Perceived Organizational Support And Transformational Leadership On Affective Commitment And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
6. Azzahra, A. N. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
7. Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.jeeden.2019.05.001>
8. Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis : Multivariate Data Analysis : Why Multivariate Data Analysis ?* (8th Ed.). Annabel Ainscow.
9. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019a). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
10. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019b). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
11. Idris, M. H., & Firman, A. (2022). The Effect Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture And Work Motivation Toward Employee Performance (Study On Developer Companies In Makassar) The Influence Of Developing Human Capital Management Toward Company Performance Study At Developer Company In Makassar Indonesia View Project See Profile. In *Article In Academy Of Strategic Management Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/358999792>
12. Ijres. (2019). The Relationships Between Perceptions Of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support And Quality Of Work Life. www.ijres.net



13. Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/S43093-020-00043-8>
14. Kılıç, M., & Uludağ, O. (2021). The Effects Of Transformational Leadership On Organizational Performance: Testing The Mediating Effects Of Knowledge Management. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/Su13147981>
15. Kurniawan Subagja, I., Author, C., & Parada Hutasoit, S. (2020). Influence Of Transformational Leadership And Job Satisfaction To Organizational Performance Through Organizational Commitments In Pt. Secure Parking Integrating Big Data With Medical Imaging View Project Influence Of Transformational Leadership And Job Satisfaction To Organizational Performance Through Organizational Commitments In Pt. Secure Parking. <https://doi.org/10.36349/Easjebm.2020.V03i02.15>
16. Layadi, L. J., & Sahetapy, W. L. (2022). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Employee Performance Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Aneka Niaga Di Kupang (Vol. 10, Issue 1).
17. Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication On Employee Performance Through Organizational Culture And Motivation. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 192–200. <https://doi.org/10.25139/Ekt.V2i2.1226>
18. Mauludin, H., & Sulistyorini, E. (2018). The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Justice, Trust And Organizational Commitment Toward Employees' Performance. *Russian Journal Of Agricultural And Socio-Economic Sciences*, 82(10), 118–131. <https://doi.org/10.18551/Rjoas.2018-10.13>
19. Moderating Effect Of Csr On Transformational Leadership And Organizational Performance Of State Corporations In Kenya. (2019). *European Journal Of Business And Management*. <https://doi.org/10.7176/Ejbm/11-35-10>
20. Nenggor, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *Mandar: Management Development And Applied Research Journal*. 4 (20).
21. Ngoc Anh Ho Chi, H., & Quyet Thang Ho Chi, N. (N.D.). The Impact Of Transformational Leadership Style, Organizational Culture On Organizational Performance Of Smes In Ho Chi Minh City A Conceptualisation Of Customer Brand Disengagement View Project. <https://www.researchgate.net/publication/357182479>
22. Pengaruh, V. A., Transformasional, K., Motivasi, T., Dosen, K., & Ariyani, V. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dosen Pada Universitas Yang Berada Di Kota Madiun.
23. Prahawan, W., & David Ramdanyah, A. (N.D.). Effect Of Organizational Culture And Training Effectiveness To Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable.
24. Radi Afsouran, N., Charkhabi, M., Mohammadkhani, F., & Seidel, L. (2022). The Link Between Transformational Leadership And Organizational Development: Testing The Mediating Role Of Employees' Maturity. *Journal Of Management Development*. <https://doi.org/10.1108/Jmd-06-2021-0167>
25. Ramadhan, G. J., Abdurrahman, D., Roosallyn, A., Manajemen, A. P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (N.D.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. <https://doi.org/10.29313/V0i0.29796>
26. Rehman, W. U., & Degirmen, S. (N.D.). Transformational Leadership And Organizational Performance: A Mediating-Moderating Role Of Knowledge Sharing And Organizational Cynicism Resonant Leadership At Workplace: How Emotional Intelligence Impacts Employees' Attitudes-A Cross-Sectional Study View Project Article Industry Leaders Not Responding To Global Financial Crises View Project. www.ijicc.net
27. Rivai, A. (2020). Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5291>
28. Riyanto, S., & Hapsari, D. C. (2020). Strengthening Organizational Citizenship Behavior Through The Implementation Of Transformational Leadership, Organizational Culture, And Compensation



- System. *International Journal Of Social Science And Economics Invention*, 6(08), 316–323. <https://doi.org/10.23958/Ijssei/Vol06-I08/222>
29. Saktiadi Girsang, D., Somantri, B., Sukabumi, K., & Barat, J. (N.D.). Pengaruh Transformational Leadership Dan Transactional Leadership Terhadap Employee Performance Pada Pt Glostar Indonesia 1 Cikembar Sukabumi. *Winter Journal*, 1(2).
 30. Santoso, N. H., & Ansyah, E. H. (2023). The Relationship Between Work Motivation And Employee Performance In Employees Of Companies From Jakarta That Are Mainly Engaged In Companies In The Field Of Livestock Breeding, Feed Production, And Processing Of Livestock Products. *Indonesian Journal Of Innovation Studies*, 21. <https://doi.org/10.21070/Ijins.V21i.807>
 31. Sarwani, S. (2017). The Effect Of Compensation And Work Environment On Work Discipline And Performance Of Mini Mart Employees In Denpasar City. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 60–71. <https://doi.org/10.25139/Sng.V6i2.82>
 32. Selatan Robertus, J., & Santosa, H. (N.D.). A New Decade For Social Changes The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Work Commitments In Smp. 7, 2020. www.techniumscience.com
 33. Sürücü, L. (2021). Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior And Organizational Justice. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (Akad)*. <https://doi.org/10.20990/Kilisiibfakademik.882644>
 34. Susilowati, E., & Sari, A. N. (2020). *Independent Journal Of Management & Production (Ijm&P)*. February, 39–53. <https://doi.org/10.14807/Ijmp.V>
 35. Tandayong, N., Roy, D., Program, S., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gdc Multi Sarana Surabaya (Vol. 6, Issue 2).
 36. Uljanati, P. H., Nazararief, B., Marinda, V. S., Setiawati, I., Risviana, V. R., & Astari, E. A. (2021). The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Learning On Organizational Performance On Embroidery Msmes In Tasikmalaya - Indonesia. *Review Of International Geographical Education Online*, 11(5), 2024–2034. <https://doi.org/10.48047/Rigeo.11.05.108>
 37. Utami, L. T., & Havidz Aima, M. (2021). The Influence Of Transformational Leaderships And Organizational Commitment To Turnover Intention Through Job Satisfaction As A Mediator. 2(4). <https://doi.org/10.31933/Dijemss.V2i4>
 38. Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture As A Mediator Motivation And Transformational Leadership On Employee Performance. *Academic Journal Of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/Ajis-2021-0065>
 39. Wanasida, A. S., Bernarto, I., Sudibjo, N., & Pramono, R. (2021). Millennial Transformational Leadership On Organizational Performance In Indonesia Fishery Startup. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(2), 555–562. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No2.0555>
 40. William, M. G. (2020). Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture (Studi Literatur). *Yos Soedarso Economics Journal*, 2(2). <http://ojs.uniyos.ac.id/index.php/yej>
 41. Xing, Y., & Woodward, W. A. (2021). R-Squared-Bootstrapping for Gegenbauer-Type Long Memory. *Computational Economics*, 57(2), 773–790. <https://doi.org/10.1007/s10614-020-09977-1>
 42. Yani Pramularso Program Studi Manajemen Perpajakan Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta Jl Dewi Sartika No, E., & Timur, J. (2017). *Widya Cipta Vol I No (Issue 1)*.

