

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *ORGANIZATION PERFORMANCE*
PADA INDUSTRI F&B DI KOTA BATAM**

Dhita Hafizha Asri¹, Selvia Renora²

¹Universitas Internasional Batam, Indonesia, dhita.hafizha@uib.ac.id

²Universitas Internasional Batam, Indonesia, Selviarenora172@gmail.com

DOI: 10.35449/jemasi.v21i2.1097

Abstrak

Fokus utama dari riset ini adalah untuk mensintesis dampak dari budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional pada performa suatu organisasi, dimana inovasi sebagai parameter mediasi pada industri Food & Beverage (F&B) di Kota Batam. Dalam menghadapi tantangan persaingan yang ketat, kafe di Batam dituntut untuk menerapkan strategi manajemen internal yang inovatif. Kajian ini mengadopsi pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini memakai prosedur survei terhadap 241 responden dari lima kafe terpilih di Batam. Data dianalisis menggunakan SmartPLS. Studi ini mencetuskan hasil akhir dimana budaya organisasi serta kepemimpinan transformasional menunjukkan dampak yang kuat dan konstruktif terhadap peningkatan kinerja lembaga maupun inovasi. Inovasi terbukti bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan performa organisasi. Namun, inovasi tidak menjadi variabel penghubung antara budaya organisasi dan kinerja. Temuan ini memberikan kontribusi empiris dalam perancangan strategi manajemen internal berbasis budaya dan inovasi dalam industri F&B.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kepemimpinan Transformasional; Inovasi; Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Dalam era ekonomi modern, minat masyarakat terhadap kafe dengan suasana menarik dan nyaman terus meningkat. Kafe kini tidak hanya berfungsi sebagai tempat makan dan berkumpul, tetapi juga sebagai destinasi dengan konsep unik yang mengikuti tren terkini. Pemilik kafe perlu menyesuaikan strategi bisnis dengan preferensi pelanggan, misalnya melalui hiburan musik atau peningkatan layanan (Fortine et al., 2023). Industri *Food and Beverage* (*F&B*) di Indonesia juga menunjukkan pertumbuhan signifikan, dengan kenaikan PDB sebesar 5,33% YoY pada kuartal pertama 2023, melampaui pertumbuhan nasional 5,03%. Hal ini menandakan tingginya minat masyarakat untuk bersosialisasi dan menikmati pengalaman bersantap langsung. Selain itu, konsumsi F&B menjadi pendorong utama PDB nasional, didukung oleh meningkatnya kelas menengah yang kini mencapai 52 juta jiwa dan menyumbang 43% konsumsi rumah tangga (Ventures, 2024).

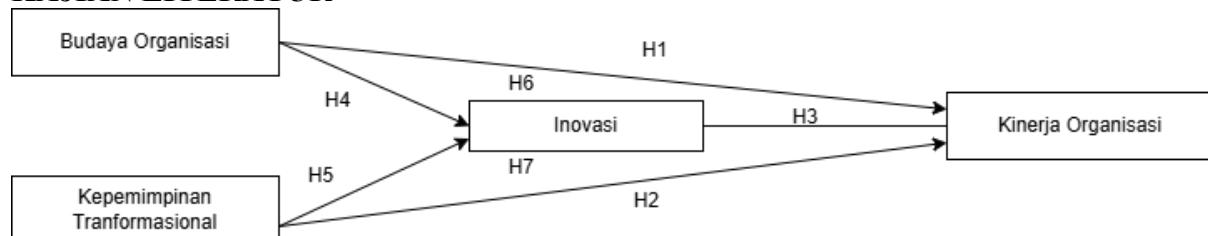
Di Kota Batam, industri F&B khususnya sektor kafe terus berkembang seiring meningkatnya tren konsumsi di kota besar dan menengah. Sebagai pusat perdagangan dan pariwisata, Batam menawarkan peluang besar bagi pelaku usaha kafe untuk memperluas pasar. Namun, persaingan yang ketat menuntut penerapan budaya organisasi yang adaptif dan

kepemimpinan inovatif guna meningkatkan kinerja (Putra, 2020). Kafe yang mendorong kreativitas melalui inovasi dan budaya organisasi yang kuat lebih mampu menghadapi tantangan serta menarik konsumen dengan pengalaman bersantap yang bernilai tambah. Penelitian menunjukkan bahwa inovasi yang didukung budaya organisasi dan kepemimpinan efektif dapat meningkatkan kinerja hingga 25% pada beberapa kafe di Batam (Dinar et al., 2023).

Kajian ini berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi kafe di Batam, khususnya peran budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai pendorong utama. Dalam menghadapi persaingan ketat industri F&B, kafe di Batam perlu menerapkan manajemen berbasis inovasi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup kebijakan, prosedur, dan praktik yang memengaruhi sikap, hasil kerja, serta kesejahteraan karyawan (Antoni & Asri, 2022). Meningkatnya permintaan terhadap layanan kafe yang unik dan berkualitas menegaskan pentingnya penelitian mengenai bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan dapat mendorong inovasi, guna memperkuat daya saing dan keberlanjutan bisnis (Pranajaya & Warganegara, 2024).

Dalam penelitian ini, dikembangkan sebuah kerangka untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan yang efektif dapat memediasi inovasi, yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan bukti empiris sekaligus panduan praktis bagi para pelaku bisnis kafe dalam menyusun strategi internal yang sesuai dengan kebutuhan dan dinamika pasar. Selain itu, penelitian ini juga menambah literatur mengenai peran inovasi dalam industri F&B, yang masih jarang dikaji khususnya pada sektor kafe di kota-kota menengah seperti Batam (Prajogo & Tahang, 2023).

KAJIAN LITERATUR



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian (2025)

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Tradisi merupakan aspek penting yang menjadi pembeda setiap organisasi dan perlu dipahami karena memiliki peran strategis. Namun, penerapannya harus disesuaikan dengan konteks waktu dan situasi organisasi (Hendra, 2020). Menurut Soerjadi pada tahun 2019 bahwa kinerja organisasi adalah hasil akhir dari berbagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Menurut (Poernamasari et al., 2023) menekankan bahwa kinerja dapat diukur dari keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuannya secara efektif. Dari sisi keuangan, kinerja bisnis mencerminkan kondisi kesehatan perusahaan serta efektivitas operasionalnya dalam periode tertentu (Hesiati et al., 2023).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Chandra et al., Kesek et al., dan Imran et al., yang menunjukkan bahwa konstruk sosial organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja organisasi (Rahmatullah et al., 2022). Dengan demikian, peningkatan sistem nilai organisasi menjadi penting untuk mendukung kinerja yang lebih baik. Ulasan ini juga membantu membuat kebijakan dan profesional SDM memahami hubungan antara budaya dan kinerja organisasi (Akpa et al., 2021). Sejalan dengan pandangan Nold (2012) serta Patterson et al., budaya organisasi terbukti memiliki hubungan timbal balik yang positif dengan kinerja (Hasan Akbari & Gözen et al., 2022). Teori konsistensi Denison, 1995 menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja, sebagaimana dibuktikan pada manajer sektor publik di Yordania (Zain-Ul-Abidin et al., 2020).

H₂ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

(Iqbal et al., 2021) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai tindakan seorang pemimpin yang fokus pada mengubah sikap, nilai-nilai, kepercayaan, perilaku, emosi, dan kebutuhan bawahannya untuk menciptakan perubahan positif di masa depan. Berdasarkan penelitian oleh Sinambela et al., 2021 dan Mardikaningsih & Darmawan, 2020), kinerja manajemen yang mampu menghasilkan hasil sesuai dengan rencana organisasi disebut sebagai kinerja organisasi (Ella Anastasya Sinambela & Didit Darmawan et al., 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hurduzeu, 2015; Samad, 2012; Yildize dkk., 2014; Al Khajeh, 2018; Rattanaborworn, 2015; İşcana dkk., 2014), telah terdapat beragam konteks di mana hubungan yang bermakna antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi berhasil diidentifikasi (Al-rawashdeh et al., 2020). Penelitian oleh (Anshari et al., 2022) mencatat bahwa pemimpin transformasional tidak hanya dianggap sebagai model kepemimpinan yang bermanfaat, tetapi juga memperkuat pengembangan individu dan kinerja organisasi di lingkungan kerja (Lamirin et al., 2023).

Hasil studi oleh (Mere, 2024; Kusuma & Fikri, 2022; Mudjiardjo, 2019) mendukung temuan sebelumnya yang mendefinisikan bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak baik yang signifikan pada kinerja organisasi (Rahmatullah et al., 2022). Penelitian oleh Masa'deh et al. (2016) menyoroti pengaruh yang kuat dari perilaku transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap performa pekerjaan dan perusahaan. Menurut Biron et al. (2021), gaya manajemen transformatif secara langsung memengaruhi kinerja organisasi (Kyei-Frimpong et al., 2022). Studi oleh Perawati & Badera (2018) serta Chau et al. (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi (Anggriany & Hasnawati et al., 2023).

H₃ : Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Salah satu unsur krusial yang diyakini dapat berdampak pada performa kerja, baik pada tingkat perorangan ataupun kelompok merupakan inovasi. Inovasi mencerminkan kemampuan untuk menciptakan gagasan atau solusi baru dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. (Indrajita et al., 2021) mengemukakan bahwa munculnya ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah terbukti memberikan dampak bagus dan substansial kepada peningkatan kinerja karyawan. Dalam praktiknya, skill karyawan untuk berinovasi dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan produktif. Menemukan bahwa inovasi dan kinerja perusahaan terkait erat (Purwianti et al., 2023).

Di sisi lain, (Kending et al., 2022) menambahkan bahwa inovasi dalam konteks organisasi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut

tidak hanya bersifat langsung, melainkan juga melibatkan peran kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang mendorong inovasi diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang lebih positif secara mental, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja individu di dalamnya.

Sementara itu, menurut (B. A. Putri & Ali et al., 2025), inovasi produk memegang peranan strategis dalam mendukung kinerja perusahaan. Produk-produk baru yang dirancang dengan mempertimbangkan daya tarik pasar, struktur pemasaran yang tepat, serta kemampuan manajerial dalam pengelolaannya, dapat memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan juga sangat ditentukan oleh seberapa efektif inovasi produk dapat dikembangkan dan diimplementasikan.

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Inovasi

Menurut studi ini (Nawawi et al., 2011), komponen budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku kreatif. Perlu dicatat bahwa organisasi dapat dipengaruhi secara positif untuk menghadapi tantangan yang berubah secara inovatif dan progresif jika struktur organisasi fleksibel, karyawan diberdayakan, dan ada dorongan untuk ide-ide baru (Edward & Frinaldi, 2024). Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Inovasi di sebuah perusahaan Hasil penelitian saat ini sejalan dengan pandangan Sarplin dalam Susanto Budaya yang menginterpretasikan bahwa tatanan nilai dalam suatu organisasi adalah kombinasi prinsip, keyakinan dan praktik yang bersama dengan struktur sistem formal saling berinteraksi untuk membentuk norma/perilaku organisasi. Semua perilaku dan standar baru ini telah muncul dari budaya organisasi yang ada yang diciptakan oleh hubungan antara anggota organisasi (Adolph, 2016).

Berbagai studi (Brillo et al., 2015; Lam et al., 2021; Nguyen et al., 2019; Twati & Tripoli, 2006) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap hasil inovasi pada perusahaan rintisan berbasis teknologi. Pandangan positif karyawan terhadap karakter kewirausahaan di startup XYZ sejalan dengan temuan (Al Qusaeri et al., 2023), yang menekankan pentingnya kultur organisasi yang mendorong eksplorasi, keberanian menghadapi ketidakpastian, kreativitas, dan komunikasi terbuka. Hasil ini juga didukung oleh penelitian (N. D. Putri et al., 2023), bahwa budaya yang menghargai eksperimen dan risiko terukur dapat memacu inovasi karyawan. Wibowo (2016) menyebut budaya organisasi sebagai cerminan persepsi anggota terhadap lingkungan kerja mereka. Karena itu, inovasi menjadi penting agar karyawan mampu berpikir mandiri, kreatif, dan memanfaatkan pengetahuan untuk menghadapi tantangan organisasi (Rahmat et al., 2021).

H5 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Inovasi

Hasil penelitian Parashakti, Rizki, dan Saragih (2016) mencerminkan bahwa karakter organisasi serta kepemimpinan bergaya transformasional memiliki dampak terhadap perilaku kerja yang inovatif (Ridwan, 2022). Menurut dari penelitian, Umme et al. (2015) pemimpin transformasional melakukan inovasi yang menghasilkan hubungan yang baik di tempat kerja. (Bisnis et al., 2023). Studi ini khususnya mencatat bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan dukungan dan inovasi organisasi (Fransiska Ekobelawati, 2024). Riset yang dilaksanakan oleh Asbari et al. pada tahun 2019 menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif secara

signifikan(Iman & Saleh, 2020). Menurut penelitian dari Nusair et al. (2012), model kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk yang mampu membuat karyawan berperilaku inovatif (Made Febrie Arisandi Alangkajeng et al., 2023).

H₆ : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Peran Mediasi Inovasi

Output kajian studi ini menemukan bahwa tatanan nilai lembaga berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan pengaruh mediasi dari kemampuan inovasi. Secara lebih spesifik, kekuatan budaya organisasi secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi, yang diterjemahkan melalui kemampuan inovasi. Temuan ini sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Naseem et al. (2020) menegaskan bahwa kinerja perusahaan memiliki dampak pada profitabilitas, serta pembentukan dan pemeliharaan keunggulan kompetitif (Rasyid et al., 2023).

Kultur organisasi memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja organisasi dengan inovasi mediasi inovasi didukung oleh beberapa riset. Salah satu referensi yang relevan adalah penelitian oleh (Wang, 2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi menunjukkan kontribusi positif yang berarti terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Ketika organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, eksperimentasi, dan dukungan terhadap ide-ide baru, karyawan lebih cenderung terlibat dalam perilaku inovatif. Perilaku inovatif meliputi inisiatif dalam pemecahan masalah, penerapan metode baru, dan peningkatan proses kerja. Sehingga, perilaku inovatif ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, baik dalam pencapaian target kerja maupun dalam efisiensi dan produktivitas.

Penelitian (Aboramadan et al., 2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja bank di Palestina melalui inovasi pemasaran sebagai mediator. Temuan ini menekankan pentingnya budaya yang mendukung inovasi untuk memperkuat kinerja organisasi. Sejalan dengan itu, (Ur Rehman et al., 2019) mengungkapkan bahwa budaya inovatif memungkinkan organisasi menciptakan lingkungan yang mendorong ide-ide baru dan meningkatkan kinerja. Nilai organisasi seperti kolaborasi dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan terbukti memperkuat hubungan antara budaya dan kinerja melalui peningkatan inovasi. Hasil ini diperkuat oleh (Schuldt & Gomes et al., 2020) yang menemukan bahwa budaya adaptif dan inklusif menumbuhkan perilaku kerja inovatif di industri tekstil, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

H₇ : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Peran Mediasi Inovasi.

Menurut penelitian (Prajogo & Tahang, 2023), terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi, dengan inovasi berperan sebagai mediator (Rawashdeh et al., 2021). Gaya kepemimpinan ini mendorong budaya kerja inovatif dan proaktif yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan temuan (Hoai et al., 2022), pendekatan transformasional memungkinkan karyawan berkontribusi optimal melalui peningkatan kreativitas. Di Vietnam, manajer yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan sistem pengendalian internal (ICS) yang efektif terbukti memperkuat inovasi serta meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

Penelitian (Sawaean & Ali et al., 2020) menunjukkan bahwa inovasi organisasi secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi, sehingga memperkuat hubungan keduanya. Temuan ini menjadi acuan bagi manajer di Kuwait untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menumbuhkan kreativitas karyawan. Selanjutnya, (Juvika & Ardi et al., 2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional digital berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi melalui mediasi modal intelektual dan inovasi. Sementara itu, (Suryano et al., 2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi melalui inovasi di Perumda Tirta Hita Buleleng. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, menegaskan bahwa inovasi menjadi mediator penting dalam hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh (Ali et al., 2022), yaitu pendekatan yang meneliti masalah sosial melalui pengujian teori menggunakan variabel numerik dan analisis statistik untuk menguji validitas teori prediktif. Prosedurnya meliputi perumusan teori, penyusunan hipotesis, desain penelitian, pemilihan responden, pengumpulan serta analisis data, hingga interpretasi hasil. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online via *Google Forms*, sesuai dengan pandangan (Pranatawijaya et al., 2019) bahwa kuesioner merupakan alat untuk memperoleh tanggapan terstruktur dari responden. Tujuan riset ini adalah menelaah kontribusi budaya organisasi dan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan inovasi berperan sebagai elemen perantara. Proses pengujian dilakukan melalui perangkat lunak SmartPLS guna mengevaluasi keterkaitan empiris antara budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja organisasi.

Dalam pandangan (Suriani et al., 2023), populasi pada penelitian kuantitatif adalah keseluruhan elemen yang terdiri atas subjek maupun objek dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dianalisis serta dijadikan landasan dalam penarikan kesimpulan. Adapun populasi yang dituju dalam studi ini adalah para karyawan di sektor *Food and Beverage* (F&B) di Kota Batam. Jumlah sampel selanjutnya akan ditentukan melalui rumus yang dikembangkan oleh (Zulfikar & Sari, 2024). Rumus ini melibatkan perkalian antara jumlah indikator atau item pernyataan dengan angka 5-10. (Triandewo & Yustine et al., 2020). Peneliti menggunakan rumus (Hair et al, 2006) dikarenakan belum diketahui pasti jumlah populasi. Pertanyaan yang disebar melalui google form memiliki 10×20 pertanyaan = 200 responden. Akan tetapi jumlah responden yang dikumpulkan sebanyak 241 untuk mengantipasi kemungkinan adanya data yang tidak valid.

Menurut Sugiyono dalam (Murdiyanto, 2020), bagian dari populasi yang dijadikan sumber utama dalam pengumpulan data disebut sampel, sedangkan populasi itu sendiri mencakup seluruh karakteristik yang diteliti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*, dengan metode *purposive sampling* (Cahyadi, 2022), yaitu teknik yang didasarkan pada kriteria tertentu bagi responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam studi ini, terdapat 20 butir pernyataan yang diisi oleh 200 responden melalui *Google Form*. Kuesioner mencakup variabel *organizational culture*, *leadership*, dan *organizational performance* yang dimediasi oleh inovasi, menggunakan skala Likert 1-5 untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan seperti di bawah ini:

Tabel 1. Pernyataan Kuesioner

| Variabel | Pernyataan |
|--------------------|---|
| Budaya Organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Manajer saya sering memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan. 2. Manajer saya selalu mempertimbangkan kebutuhan pelanggan, baik itu pelanggan internal maupun eksternal, saat merencanakan. 3. Manajer saya secara terbuka dan efektif membahas rencana pengembangan karir karyawan. 4. Dorongan dari pelatih saya mendorong saya untuk mengungkapkan ide-ide dan saran-saran. 5. Dengan tulus, manajer saya memberikan umpan balik kepada saya. |
| Kepemimpinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkembang dalam berbagai aspek. 2. Model kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja sejauh ini telah memenuhi harapan karyawan. 3. Pemimpin sedang berupaya meningkatkan semangat kerja para karyawan. 4. Dalam situasi di mana pelaksanaan tugas mengalami kendala, pemimpin akan selalu siap untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada tim. 5. Pemimpin senantiasa berupaya memikat perhatian para karyawan. |
| Inovasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jika saya mendengar tentang teknologi baru, saya akan segera mencoba teknologi tersebut. 2. Anda memiliki kecenderungan untuk menjadi orang pertama yang menggunakan teknologi baru di lingkungan sosial Anda. 3. Saya mengagumi inovasi teknologi. 4. Dalam keseluruhan, saya ragu mencoba teknologi baru. |
| Kinerja Organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan pelanggan organisasi kami melebihi kepuasan pelanggan pesaing utama kami. 2. Kualitas organisasi kami telah meningkat secara signifikan jika dibandingkan dengan pesaing utama kami. 3. Kami lebih efisien dalam mengelola biaya organisasi jika dibandingkan dengan pesaing utama kami. 4. Tingkat layanan pelanggan dari organisasi kami diunggulkan daripada pesaing utama kami. 5. Organisasi kami mencatat tingkat <i>output</i> yang lebih tinggi daripada pesaing utama kami. 6. Anda mengelola aset organisasi lebih baik daripada pesaing utama kami. |

Sumber: Data Penelitian (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Demografi Responden

| Characteristics | Type | n | Percentage |
|-----------------|-------------|-----|------------|
| Jenis kelamin | laki - laki | 109 | 45,22% |
| | Perempuan | 132 | 54,77% |
| Usia | <20 Tahun | 29 | 12,03% |
| | 20-30 Tahun | 143 | 59,34% |
| | 31-40 Tahun | 61 | 25,31% |

| Characteristics | Type | n | Percentage |
|-----------------|-----------------------------|-----|------------|
| Pendidikan | 40-50 tahun | 8 | 3,32% |
| | S1 | 114 | 47,30% |
| | S2 | 23 | 9,54% |
| | Diploma 4 | 26 | 10,79% |
| | SMK / SMA | 78 | 32,37% |
| Lama Bekerja | <1 Tahun | 31 | 12,86% |
| | 1-2 Tahun | 81 | 33,61% |
| | 3-4 Tahun | 70 | 29,05% |
| | >4 Tahun | 59 | 24,48% |
| Penghasilan | <Rp 4.000.000 | 35 | 14,52% |
| | Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000 | 93 | 38,59% |
| | Rp 5.100.000 - Rp 6.000.000 | 57 | 23,65% |
| | > Rp 6.100.000 | 56 | 23,24% |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan berbagai variabel demografis dan pekerjaan. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden perempuan sebanyak 54,77%, sementara laki-laki sebanyak 44,40%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 20-30 tahun (59,34%), diikuti oleh kelompok usia 31-40 tahun (25,31%), sedangkan responden di bawah 20 tahun (12,03%) dan 40-50 tahun (3,32%) lebih sedikit. Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar S1 (47,30%), diikuti oleh lulusan SMK/SMA (32,37%), Diploma 4 (10,79%), dan S2 (9,54%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1-2 tahun (33,61%) dan 3-4 tahun (29,05%), sementara yang bekerja kurang dari satu tahun (12,86%) dan lebih dari empat tahun (24,48%) lebih sedikit. Dari segi penghasilan, sebagian besar responden memiliki gaji antara Rp 4.100.000 - Rp 5.000.000 (38,59%), diikuti oleh mereka yang memiliki penghasilan Rp 5.100.000 - Rp 6.000.000 (23,65%) dan lebih dari Rp 6.100.000 (23,24%), sementara yang berpenghasilan di bawah Rp 4.000.000 hanya 14,52%. Data ini memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan faktor-faktor utama yang berkaitan dengan profil mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Uji Outer Model, Validitas, Reliabilitas, dan Koefisien Determinasi

| Nama Variabel | Outer Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability | Cronbach Alpha |
|----------------------------|---------------|----------------------------|-----------------------|----------------|
| Inovativeness | | 0,673 | 0,861 | 0,758 |
| Leadership | | 0,613 | 0,864 | 0,789 |
| Organizational Culture | | 0,534 | 0,850 | 0,780 |
| Organizational Performance | | 0,631 | 0,895 | 0,854 |
| IN1 <- Inovativeness | 0,828 | | | |
| IN2 <- Inovativeness | 0,793 | | | |
| IN3 <- Inovativeness | 0,840 | | | |
| LD1 <- Leadership | 0,829 | | | |
| LD2 <- Leadership | 0,754 | | | |
| LD3 <- Leadership | 0,743 | | | |
| LD4 <- Leadership | 0,803 | | | |

| Nama Variabel | Outer Loading | Average Variance Extracted | Composite Reliability | Cronbach Alpha |
|-----------------------------------|---------------|----------------------------|-----------------------|----------------|
| OC1 <- Organizational Culture | 0,784 | | | |
| OC2 <- Organizational Culture | 0,682 | | | |
| OC3 <- Organizational Culture | 0,608 | | | |
| OC4 <- Organizational Culture | 0,776 | | | |
| OC5 <- Organizational Culture | 0,787 | | | |
| OP1 <- Organizational Performance | 0,792 | | | |
| OP2 <- Organizational Performance | 0,819 | | | |
| OP3 <- Organizational Performance | 0,756 | | | |
| OP4 <- Organizational Performance | 0,804 | | | |
| OP5 <- Organizational Performance | 0,798 | | | |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan evaluasi nilai *Outer Loading*, *Average Variance Extracted*, semua variabel memperoleh nilai lebih dari 0,6, yang menandakan validitas setiap variabel (Juvika & Ardi, 2023). Terdapat beberapa indikator yang nilai *loading factor* di bawah 0,60 sehingga dinyatakan tidak valid dan dihapus. Indikator tersebut terdiri IN4, LD5, OP6.

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* yang berada di atas 0,7 menegaskan bahwa data yang digunakan sudah memenuhi standar reliabilitas (Hair *et al.*, 2020).

Berdasarkan skor r square adjusted menunjukkan bahwa skor *Inovativeness* dengan skor 0,605 atau 60,5% yang dipengaruhi oleh variabel independen, namun sisa 39,5% mungkin ada variabel lain yang mempengaruhi *Inovativeness* namun tidak masuk dalam model. Skor r square adjusted pada variabel *organizational performance* menunjukkan bahwa skornya 0,516 atau 51,6% yang dipengaruhi oleh variabel independen, namun sisa 48,4% mungkin ada variabel lain seperti *employee engagement* dan *employee satisfaction* yang mempengaruhi *organizational performance* namun tidak masuk dalam model (Indriantoro & Supomo, 2020).

Tabel 4. Discriminant Validity (Fornel Larcker)

| | Inovativeness | Leadership | Organizational Culture | Organizational Performance |
|-----------------------------------|---------------|------------|------------------------|----------------------------|
| Inovativeness | 0,821 | | | |
| Leadership | 0,759 | 0,783 | | |
| Organizational Culture | 0,701 | 0,776 | 0,731 | |
| Organizational Performance | 0,719 | 0,765 | 0,775 | 0,794 |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji yang digunakan untuk menentukan tingkat akurasi dari validitas diskriminan. Penelitian ini menggunakan kriteria validitas diskriminan Fornell dan Larcker (2014). Nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi konstruk laten.

Tabel 5. R Square

| R Square | |
|------------------------|-------|
| Inovativeness | 0,605 |
| Organizational Culture | 0,516 |

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan nilai R Square untuk variabel inovasi sebesar 0,605, variabel organisasi dan kepemimpinan dapat dibandingkan sebesar 60,5% terhadap variabel inovasi. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,516 pada variabel kinerja organisasi menunjukkan bahwa variabel inovasi, kepemimpinan, dan budaya mampu menjelaskan sebesar 51,6% variasi yang terjadi pada kinerja organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen secara efektif.

Tabel 6. Uji t

| X → Y | Sample mean | p-value | Kesimpulan | Keterangan |
|---|--------------------|----------------|--------------------|-------------------|
| Budaya Organisasi -> Kinerja Organisasi. | 0,407 | 0,000 | Signifikan Positif | H1 Diterima |
| Kepemimpinan Tranformasional-> Kinerja Organisasi. | 0,288 | 0,001 | Signifikan Positif | H2 Diterima |
| Inovasi -> Kinerja Organisasi. | 0,210 | 0,012 | Signifikan Positif | H3 Diterima |
| Budaya Organisasi -> Inovasi | 0,293 | 0,003 | Signifikan Positif | H4 Diterima |
| Kepemimpinan Tranformasional -> Inovasi. | 0,528 | 0,000 | Signifikan Positif | H5 Diterima |
| Budaya Organisasi -> Inovasi-> Kinerja Organisasi. | 0,061 | 0,058 | Tidak Signifikan | H6 Ditolak |
| Kepemimpinan Tranformasional -> Inovasi -> Kinerja Organisasi | 0,111 | 0,020 | Signifikan Positif | H7 Diterima |

Sumber: Data Primer Diolah (2025).

Hasil uji t menunjukkan bahwa Organizational Culture, Leadership, dan Innovativeness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Performance (H1, H2, H3 diterima). Organizational Culture dan Leadership juga berpengaruh signifikan terhadap Innovativeness (H4 dan H5 diterima). Namun, pengaruh mediasi Innovativeness antara Organizational Culture dan Performance tidak signifikan (H6 ditolak) dikarenakan P value > 0,05, sedangkan antara Leadership dan Performance yang dimediasi oleh Innovativeness signifikan (H7 diterima).

PEMBAHASAN

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor p value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan sample mean sebesar 0,407, artinya knowledge management berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Performance. Sehingga hipotesis 1 diterima. Budaya merupakan elemen penting dalam organisasi mana pun yang membedakannya dari organisasi lain. Mereka harus dipahami dan dikenal karena mereka penting.

Namun, penerapan prinsip-prinsip umum tersebut harus dilakukan oleh manajemen dengan pendekatan yang disesuaikan dengan situasi, waktu, dan kondisi tertentu (Hendra, 2020). Sementara itu, berdasarkan penelitian Soerjadi (2019), kinerja organisasi diartikan sebagai hasil keseluruhan dari pekerjaan yang dicapai oleh suatu organisasi setelah memenuhi tujuan yang telah dirumuskan. Dengan kata lain, kinerja organisasi dapat diukur dari sejauh mana organisasi mampu merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta tingkat keberhasilannya dalam mencapainya (Poernamasari et al., 2023). Oleh karena itu, pencapaian kinerja tidak terlepas dari strategi dan implementasi yang tepat dalam pengelolaan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu Chandra et al. , Kesek et al., dan Imran et al., yang menyatakan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja organisasi (Rahmatullah et al., 2022). Oleh karena itu, jika budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, maka budaya organisasi harus ditingkatkan. Ulasan ini diharapkan akan membantu para pembuat kebijakan, peneliti dan profesional sumber daya manusia memahami bagaimana kinerja organisasi dan budayanya berhubungan lebih baik (Akpa et al., 2021). Menurut (Kusuma & Fikri, 2022) Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Peneliti di ungkapkan oleh Patterson et al. bahwa budaya organisasi apabila terkait dengan kinerja organisasi akan memiliki relasi saling menguntungkan (Hasan Akbari & Gözen, 2022). Teori konsistensi Denison, 1995 berpendapat bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini terbukti bahwa ini berlaku untuk manajer tingkat atas di sektor publik Yordania (Zain-Ul-Abidin et al., 2020).

H₂ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor p value sebesar $0,001 < 0,05$ dengan sample mean sebesar 0,288, artinya managemen pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sehingga hipotesis 2 diterima. (Iqbal, 2021) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai tindakan seorang pemimpin yang fokus pada mengubah sikap, nilai-nilai, kepercayaan, perilaku, emosi, dan kebutuhan bawahannya untuk menciptakan perubahan positif di masa depan. Berdasarkan penelitian oleh Sinambela et al., 2021 dan Mardikaningsih & Darmawan, 2020), kinerja manajemen yang mampu menghasilkan hasil sesuai dengan rencana organisasi disebut sebagai kinerja organisasi (Ella Anastasya Sinambela & Didit Darmawan, 2021).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Hurduzeu, 2015; Samad, 2012; Yildize et al., 2014; Al Khajeh, 2018; Rattanaborworn, 2015; İşcana et al., 2014), telah terdapat beragam konteks di mana hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi ditemukan (Al-rawashdeh, 2020). Penelitian oleh (Anshari, 2022) mencatat bahwa pemimpin transformasional tidak hanya dianggap sebagai model kepemimpinan yang

bermanfaat, tetapi juga memperkuat pengembangan individu dan kinerja organisasi di lingkungan kerja (Lamirin et al., 2023).

Hasil studi oleh (Mere, 2024; Kusuma & Fikri, 2022; Mudjiardjo, 2019) mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja organisasi (Rahmatullah et al., 2022). Penelitian oleh Masa'deh et al. (2016) menyoroti pengaruh yang kuat dari perilaku transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap performa pekerjaan dan perusahaan. Menurut Biron et al. (2021), gaya manajemen transformatif secara langsung memengaruhi kinerja organisasi (Kyei-Frimpong et al., 2022). Studi oleh Perawati & Badera (2018) serta Chau et al. (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi (Anggriany & Hasnawati, 2023).

H₃ : Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* sebesar $0,012 < 0,05$ dengan *sample mean* 0,210, yang berarti inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational performance*, sehingga hipotesis 3 diterima. Inovasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja baik individu maupun organisasi karena mencerminkan kemampuan menciptakan ide atau solusi baru terhadap tantangan kerja. (Indrajita et al., 2021) menyatakan bahwa munculnya ide-ide baru terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Selain itu, (Kending et al., 2022) menambahkan bahwa inovasi berpengaruh pada kinerja melalui kesejahteraan psikologis, di mana lingkungan kerja yang inovatif mampu menciptakan suasana positif yang mendukung peningkatan kinerja. Sementara itu, (B. A. Putri & Ali, 2025) menegaskan bahwa inovasi produk berperan strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena produk baru yang menarik pasar dan dikelola dengan baik memberikan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, efektivitas inovasi menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja organisasi.

H₄ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Inovasi

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor *p value* sebesar $0,003 < 0,05$ dengan *sample mean* sebesar 0,293, artinya *Organizational Culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *Inovativeness*. Sehingga hipotesis 3 diterima. Menurut studi ini (Nawawi, 2011), komponen budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku kreatif. Perlu dicatat bahwa organisasi dapat dipengaruhi secara positif untuk menghadapi tantangan yang berubah secara inovatif dan progresif jika struktur organisasi fleksibel, karyawan diberdayakan, dan ada dorongan untuk ide-ide baru (Edward & Frinaldi, 2024). Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Inovasi di sebuah perusahaan. Hasil penelitian saat ini sejalan dengan pandangan Sarplin dalam Susanto. Budaya yang berpendapat bahwa budaya dalam suatu organisasi adalah kombinasi nilai, kepercayaan, dan praktik yang bersama dengan struktur sistem formal saling berinteraksi untuk membentuk norma/perilaku organisasi. Semua perilaku dan standar baru ini telah muncul dari budaya organisasi yang ada yang diciptakan oleh hubungan antara anggota organisasi (Adolph, 2016).

Temuan riset ini memperkuat hasil penelitian terdahulu oleh (Brillo et al., 2015; Lam et al., 2021; Nguyen et al., 2019 ; Twati & Tripoli, 2006), yang mengonfirmasi bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat inovasi, terutama di kalangan startup teknologi. Persepsi karyawan Startup XYZ yang positif terhadap budaya kewirausahaan

menunjukkan keselarasan dengan studi (Al Qusaeri et al., 2023), bahwa dorongan untuk berani mengambil risiko, berpikir kreatif, serta menjalin komunikasi terbuka merupakan prasyarat penting bagi terciptanya inovasi. Aspek-aspek tersebut menjadi dasar dalam membangun ekosistem kerja yang tangguh dan adaptif terhadap perubahan. Selain itu, hasil ini mendukung pandangan Amabile yang dikutip oleh (N. D. Putri et al., 2023), bahwa budaya kerja yang menoleransi risiko dan menghargai eksperimen mampu menginspirasi karyawan untuk terus berinovasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Wibowo (2016), budaya organisasi menggambarkan persepsi bersama para anggotanya, di mana inovasi menjadi wujud penerapan kreativitas dan pengetahuan dalam menyelesaikan tantangan organisasi (Rahmat et al., 2021).

H₅ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Inovasi

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor p value sebesar $0,000 < 0,05$ dengan sample mean sebesar 0,528, artinya leadership berpengaruh signifikan positif terhadap Inovativeness. Sehingga hipotesis 4 diterima. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parashakti, Rizki, dan Saragih 2016 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku kerja inovatif. (Ridwan, 2022). Menurut dari penelitian, Umme et al. (2015) pemimpin transformasional melakukan inovasi yang menghasilkan hubungan yang baik di tempat kerja.(Bisnis et al., 2023). Studi ini khususnya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkorelasi positif dengan dukungan dan inovasi organisasi (Fransiska Ekobelawati, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Asbari et al. pada tahun 2019 menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku inovatif secara signifikan (Iman & Saleh, 2020). Menurut penelitian dari Nusair et al. (2012), Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang mampu membuat karyawan berperilaku inovatif (Made Febrie Arisandi Alangkajeng et al., 2023).

H₆ : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Peran Mediasi Inovasi.

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor p value sebesar $0,058 > 0,05$ dengan sample mean sebesar 0,061, artinya Organizational Culture berpengaruh tidak signifikan terhadap Organizational Performance yang dimediasi oleh Inovativeness. Sehingga hipotesis 5 ditolak. Artinya meskipun budaya organisasi yang kuat dapat menginspirasi kreativitas, tidak semua aspek budaya sesuai dengan tuntutan inovasi yang berhasil. Inovasi yang dihasilkan dapat memerlukan waktu untuk membantu kinerja organisasi, sehingga hubungan antara budaya organisasi dan kinerja melalui inovasi tidak langsung terlihat dalam waktu dekat. Lebih jauh, yang memengaruhi keberhasilan inovasi dalam meningkatkan kinerja adalah elemen eksternal termasuk keadaan pasar, persaingan, dan dukungan teknis. Dampak mediasi dari inovasi menjadi lemah jika inovasi yang dihasilkan tidak diterapkan dengan benar atau tidak sesuai dengan tuntutan pasar, sehingga membuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja organisasi menjadi tidak berarti. Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan pengaruh mediasi dari kemampuan inovasi. Secara lebih spesifik, kekuatan budaya organisasi secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi, yang diterjemahkan melalui kemampuan inovasi (Al Qusaeri et al., 2023). Menurut (Himpi & Sinaga et al., 2024), Budaya Organisasi tidak memengaruhi

Kinerja Organisasi secara langsung melalui perilaku Inovatif sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian lain (Makassar et al., 2021) menemukan bahwa meskipun Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi melalui perilaku Inovatif, Namun, pengaruh langsungnya terhadap kinerja lebih signifikan dibandingkan dengan efek mediasi inovasi. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh inovasi belum menunjukkan korelasi yang kuat dan stabil. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menentukan peran mediasi inovasi dalam hubungan ini.

H₇ : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan Peran Mediasi Inovasi.

Berdasarkan *output* menunjukkan bahwa skor p value sebesar $0,020 < 0,05$ dengan sample mean sebesar 0,111, artinya Leadership berpengaruh signifikan positif terhadap Organizational Performance yang dimediasi oleh Inovativeness. Sehingga hipotesis 6 diterima. Berdasarkan penelitian Samad (2012) dan (Rawashdeh et al., 2021), kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui mediasi inovasi. Pemimpin transformasional membentuk budaya kerja inovatif dan proaktif, mendorong kreativitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hoai et al., 2022). Di Vietnam, manajer yang mengembangkan sistem pengendalian internal (ICSS) yang efektif dan menerapkan kepemimpinan transformasional meningkatkan intensitas inovasi dan kinerja organisasi. (Sawaean & Ali et al., 2020) juga menemukan bahwa inovasi secara signifikan memediasi hubungan ini, seperti yang terlihat dalam konteks manajerial di Kuwait. (Juvika & Ardi et al., 2023) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional digital memengaruhi kinerja melalui modal intelektual dan inovasi. Sementara itu, (Juvika & Ardi et al., 2023) menunjukkan bahwa di Perumda Tirta Hita Buleleng, inovasi organisasi menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan ini. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang mendorong inovasi terbukti meningkatkan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja organisasi, dengan inovasi berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan tersebut. Fokus utama penelitian ini terletak pada pengujian empiris mengenai keterkaitan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, inovasi, serta kinerja organisasi melalui pendekatan kuantitatif berbasis data. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan sumbangan penting, baik dalam aspek teoritis maupun praktis, bagi pengembangan ilmu manajemen. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan inovasi dan kinerja organisasi. Sementara dari sisi penerapan, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi para pemimpin dan manajer dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk memperkuat budaya organisasi serta menerapkan gaya kepemimpinan transformasional guna mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Sebagai yang diungkapkan oleh penelitian, industri F&B di Kota Batam perlu memperkuat Budaya Organisasi dan Inovasi, serta mengembangkan Kepemimpinan

Transformasional yang dapat mendorong inovasi karyawan. Karena inovasi tidak secara signifikan memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi Strategis, tetapi penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, terutama terkait kepemimpinan. Oleh karena itu, pengambilan keputusan harus secara konsisten menghubungkan budaya organisasi dengan inovasi dan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Adolph, R. (2016). 済無No Title No Title No Title. 14(2), 1–23.
- Akpa, V. O., Asikhia, O. U., & Nneji, N. E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 3(1), 361–372. <https://doi.org/10.35629/5252-0301361372>
- Al-rawashdeh, F. (2020). *Mohammad Salameh Almasarweh Eiad Basher Alhyasat EXAMINING THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH QUALITY INNOVATION*: A. 15(1), 353–368.
- Al Qusaeri, M. A., Sunarni, Khasanah, M., Khasbulloh, M. W., & Mesra, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Pada Perusahaan Teknologi: Studi Deskriptif Pada Startup XYZ Di Kota Bandung. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 1(03), 114–123. <https://doi.org/10.58812/smb.v1i03.220>
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*. 2022, 2(2), 1–6.
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239–1246. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16026>
- Antoni, W., & Asri, D. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya*, 5(2), 1997–2007. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.708>
- Bisnis, J., Dan, M., Di, S., Kadubeureum, D., Padarincang, K., & Serang, K. (2023). ENTREPRENEUR. 4, 213–227.
- Brillo, J., Kawamura, K. M., Dolan, S. L., & Fernández-i-Marín, X. (2015). Managing by Sustainable Innovational Values (MSIV): An Asymmetrical Culture Reengineering Model of Values Embedding User Innovators and User Entrepreneurs. *Journal of Management and Sustainability*, 5(3), 61–73.
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Dinar, L., Azizah, S., & Yosepha, Y. sri. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Usaha Bisnis Kuliner Café. *Prosiding SEMANIS : Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 1, 2023.
- Edward, A. V., & Frinaldi, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Penciptaan Perilaku Inovatif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Publik. *Polyscopia*, 1(3), 62–68. <https://doi.org/10.57251/polyscopia.v1i3.1336>
- Ella Anastasya Sinambela, & Didit Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1(4), 01–12.

- <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i4.270>
- Fortine, D., Yang, D. V., -, C., & Saragih, Y. M. (2023). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Operasional Pada Kafe Wowrung. *Jurnal SIFO Mikroskil*, 24(2), 227–240. <https://doi.org/10.55601/jsm.v24i2.1053>
- Fransiska Ekobelawati, Z. (2024). *Jurnal Ekonomi STIEP (JES) Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Inovasi*. 9(1).
- Hasan Akbari, M., & Gözen, A. (2022). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview *. In *Journal of Industrial Policy and Technology Management* (Vol. 5, Issue 1).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hesniati, Jeslin, & Candy. (2023). Jurnal Bisnis dan Manajemen Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Perusahaan pada Sektor Teknologi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 185–194.
- Himpi, P., & Sinaga, M. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Perilaku Inovatif. *Journal of Practical Management Studies*, 2(1), 09–14. <https://doi.org/10.61106/jpms.v2i1.14>
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Helijon*, 8(2), e08954. <https://doi.org/10.1016/j.helijon.2022.e08954>
- Iman, M. N., & Saleh, M. (2020). Jurnal produktivitas. *Jurnal Produktivitas*, 7, 62–69.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Juvika, J., & Ardi, A. (2023). The Influence Of Digital Transformational Leadership On Organizational Performance Through Intellectual Capital Mediation And Innovation Factors THE INFLUENCE OF DIGITAL TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH INTELLECTUAL CAPITA. *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023.
- Kending, R., Pio, R. J., Rumawas, W., Ilmu, F., Universitas, P., & Ratulangi, S. (2022). *Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Inovasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. 12(2), 105–117.
- Kusuma, D. R., & Fikri, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi: Peran Pemediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(3), 219–235.
- Kyei-Frimpong, M., Nyarko Adu, I., Suleman, A. R., & Owusu Boakye, K. (2022). In search of performance-oriented leadership behaviours in the Ghanaian financial service sector: the role of knowledge sharing. *Journal of Work-Applied Management*, 14(2), 272–287. <https://doi.org/10.1108/JWAM-01-2022-0001>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The Relation Among Organizational Culture, Knowledge Management, and Innovation Capability: Its Implication for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–16.
- Made Febrie Arisandi Alangkajeng, N., Asmony, T., & Saufi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Dan Work Engagement Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimoderasi Oleh Lingkungan Kerja Pada Pegawai. *Jmm*

- Unram - Master of Management Journal, 12(1), 111–125.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.767>
- Makassar, P. (2021). *NMaR NMaR*. 2, 95–108.
- Mere, K. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6), 7301–7308.
- Mudjiardjo. (2019). Pengaruh Persepsi Manajer Tentang Kebijakan Perusahaan, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 59–69.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In *Yogyakarta Press*.
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The Effects of Organizational Culture and Commitment on Employee Innovation: Evidence from Vietnam's IT Industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719–742.
- Poernamasari, I. O., Muhajirin, A., Ali, H., Bisnis, E., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Keseimbangan kehidupan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Organisasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(1), 30–38.
- Prajogo, B., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Judicious*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Pranajaya, A. R., & Warganegara, T. L. P. (2024). Pengaruh Suasana Café, Lokasi dan Inovasi Terhadap Minat Beli di Bengkel Kopi Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 1153–1164. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i3.2680>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Purwianti, L. (2023). Peranan Mediasi Inovasi Dan Absorptive Capacity Dalam Meningkatkan Kinerja Hotel Selama Pandemi Covid 19. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 7(2), 171–192. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2023.v7.i2.5251>
- Putra, E. Y. (2020). Analisis Tingkat Kunjungan Kembali Konsumen Pada Local Coffee Shop Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 133–145. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.202>
- Putri, B. A., & Ali, H. (2025). *Pengaruh Inovasi , Kepemimpinan dan Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Perusahaan*. 3(1), 21–28.
- Putri, N. D., Kharisma, P., & Marwati, S. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Inovasi dalam Perusahaan Teknologi : Sebuah Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 2(1), 137–144.
- Rahmat, M., Akib, H., Muh, R., Sakawati, H., & Aslinda, A. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Inovasi Perusahaan Correlation of Organizational Culture with Com. Aslinda Aslinda. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 4(2), 145–152.
- Rahmatullah, A., David Ramdansyah, A., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture and Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2), 180–194. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i2.1118>
- Rasyid, M. I., Trisakti, U., Mualim, A., Trisakti, U., Anggiani, S., & Trisakti, U. 2023. (2023). *Orientation Terhadap Organizational Performance*. 261–270.
- Rawashdeh, A. M., Almasarweh, M. S., Alhyasat-Al-Balqa, E. B., & Al-Rawashdeh, F. (2021). Examining the Effect of Transformational Leadership To Organizational Performance

- Through Quality Innovation: a Developing Country Perspective. *International Journal for Quality Research*, 15(1), 353–368. <https://doi.org/10.24874/IJQR15.01-20>
- Sawaean, F. A. A., & Ali, K. A. M. (2020). The impact of entrepreneurial leadership and learning orientation on organizational performance of SMEs: The mediating role of innovation capacity. *Management Science Letters*, 10(2), 369–380. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.033>
- Schuldt, K., & Gomes, G. (2020). Influencia de la cultura organizacional en los entornos de innovación y desempeño organizacional. *Gestao e Producao*, 27(3), 1–26.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryano, I. G. B., Suarmanayasa, I. N., & Trianasari, T. (2023). The Influence of Transformational Leadership on Company Performance with Organizational Innovation as a Mediating VariableIn Perumda Tirta Hita Buleleng. *Journal of Social Research*, 2(2), 412–419. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i2.604>
- TRIANDEWO, M. A., & YUSTINE, Y. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Perusahaan Dan Kepercayaan Pada Loyalitas Konsumen. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 22(1), 13–24. <https://doi.org/10.34208/jba.v22i1.743>
- Twati, J., & Tripoli, L. (2006). The Impact of Organisational Culture Innovation on the Adoption of IS/IT: The Case of Libya. *Journal of Enterprise Information Management*, 19(2), 175–191.
- Ur Rehman, S., Bhatti, A., & Chaudhry, N. I. (2019). Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third-order and organizational performance in Malaysian SMEs. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 1–24. <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0159-1>
- Ventures, E. (2024). *Indonesia's F&B startups are more robust with the resilience of Indonesia's economy*. East Ventures. <https://doi.org/https://east.vc/news/insights/fnb-startups-in-indonesia>
- Wang, C. H. (2019). How organizational green culture influences green performance and competitive advantage: The mediating role of green innovation. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 30(4), 666–683. <https://doi.org/10.1108/JMTM-09-2018-0314>
- Zain-Ul-Abidin, R., Qammar, R., Nadeem, S., & Farhan, H. (2020). Effect of Organization Culture on Public Sector Organizational Performance: A Case of Jordan. *International Journal of Academic Management Science Research*, 4(5), 1–10.
- Zulfikar, R., & Sari, F. P. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori, Metode dan Praktik*. Cetakan Pertama. Widina Media Utama.