

Pengaruh Kepemimpinann Transaksional dan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Multinasional

Anthony Sentoso^{1*}, Dhiny Refanny², Wisnu Yuwono³

^{1,2,3} Universitas Internasional Batam, Indonesia

*E-mail: 2341266.dhiny@uib.edu

Information Article

History Article

Submission: 19-09-2026

Revision: 03-10-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.797

ABSTRAK

Kota Batam, sebagai zona perdagangan bebas dan pusat industri terluas di Indonesia, menampung ratusan korporasi multinasional (MNC) yang aktif di beragam sektor ekonomi. Di tengah dinamika lanskap bisnis internasional yang kian kompleks, entitas-entitas ini dihadapkan pada keharusan tidak hanya menjaga viabilitas finansial jangka pendek, melainkan juga mengaktualisasikan performa berkelanjutan yang merangkul aspek ekonomi, sosial, serta ekologis. Meskipun demikian, sejumlah MNC di wilayah tersebut kerap berhadapan dengan hambatan substansial yang disebabkan oleh kurangnya integrasi antara pendekatan kepemimpinan, kompetensi pembelajaran institusional, dan kapasitas inovasi sistemik. Penelitian ini difokuskan pada pemeriksaan dampak kepemimpinan transaksional, pembelajaran organisasi, serta inovasi organisasi terhadap performa perusahaan di kalangan pekerja MNC di Batam. Kepemimpinan transaksional, yang ditandai oleh pemberian imbalan kontingen dan pengelolaan melalui pengecualian, dianggap efektif dalam membentuk kerangka operasional yang mempromosikan adherensi terhadap metrik kinerja. Pembelajaran organisasi berfungsi sebagai mekanisme akuisisi dan sintesis pengetahuan inovatif, sedangkan inovasi organisasi berperan sebagai agen transformasi yang mengonversi kemampuan tersebut menjadi superioritas kompetitif berkepanjangan. Pendekatan metodologis yang diadopsi bersifat kuantitatif, mengandalkan teknik survei beserta pemodelan persamaan struktural berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Secara konseptual, penelitian ini menyatukan Teori Pertukaran Sosial, Teori Pembelajaran Organisasi, dan Pandangan Berbasis Sumber Daya ke dalam sebuah model analitik terpadu. Hasil yang diperoleh diantisipasi menyediakan rekomendasi aplikatif bagi eksekutif MNC di Batam guna mengonfigurasi rezim kepemimpinan, inisiatif pengembangan karyawan, dan taktik inovatif yang saling memperkuat, sehingga memupuk ketahanan performa perusahaan di era kompetisi global.

Kata Kunci: *Leardership, Organizational Learning, Organizational Innovation, Organizational Performance*

ABSTRACT

The city of Batam, as Indonesia's largest free trade zone and industrial hub, is home to hundreds of multinational corporations (MNCs) operating across a wide range of economic sectors. Amid the

Acknowledgment

increasingly complex dynamics of the international business landscape, these entities face the imperative not only to maintain short-term financial viability but also to achieve sustainable performance that encompasses economic, social, and ecological dimensions. Nevertheless, a number of MNCs in the region often face substantial obstacles caused by a lack of integration between leadership approaches, institutional learning competencies, and systemic innovation capacity. This study focuses on examining the impact of transactional leadership, Organizational Learning, and Organizational Innovation on sustainable corporate performance among MNC employees in Batam. Transactional leadership, characterized by contingent rewards and management by exception, is considered effective in establishing an operational framework that promotes adherence to performance metrics. Organizational Learning serves as a mechanism for the acquisition and synthesis of innovative knowledge, while Organizational Innovation acts as a transformative agent that converts these capabilities into sustained competitive superiority. The methodological approach adopted is quantitative, relying on survey techniques and Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS). Conceptually, this study integrates Social Exchange Theory, Organizational Learning Theory, and the Resource-Based View into a unified analytical model. The anticipated results are expected to provide actionable recommendations for MNC executives in Batam to configure mutually reinforcing leadership regimes, employee development initiatives, and innovative tactics, thereby fostering corporate performance resilience in the era of global competition.

Key word: Leadership, Organizational Learning, Organizational Innovation, Organizational Performance

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi serta kemajuan teknologi dapat menciptakan persaingan bisnis yang semakin kompetitif di berbagai sektor industri. Maka perusahaan tidak hanya diuntut untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas, tetapi harus memiliki kemampuan dalam beradaptasi dalam perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat. Perubahan berikut meliputi perkembangan teknologi digital, peningkatan standar kualitas global, perubahan pada perilaku konsumen, hingga tekanan dalam persaingan antara perusahaan multinasional. Dalam kondisi perusahaan perlu memiliki strategi organisasi yang meningkatkan efektifitas kerja serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif untuk perusahaan bisa terus bertahan jangka waktu panjang (Verhoef et al., 2021).

Perusahaan multinasional adalah suatu jenis perusahaan yang biasanya di hadapkan oleh tantangan yang besar dalam mempertahankan suatu kinerja organisasi. Perusahaan multinasional memiliki kompleksitas operasional yang lebih tinggi jika di bandingkan dengan perusahaan lokal karena melibatkan sistem kerja

lintas negara, standar operasional internasional dan pengelolaan sumber daya manusia yang sangat beragam. Perusahaan multinasional juga membutuhkan sumber daya manusia yang lebih kompeten, serta budaya organisasi yang adaptif, dan sistem manajemen yang mampu mengembangkan produktivitas dan inovasi kerja. Maka kinerja perusahaan akan menjadi indikator yang penting untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Graves et al., 2022).

Kinerja perusahaan merupakan suatu hasil dari kinerja organisasi yang dapat memberikan tingkat keberhasilan perusahaan untuk melakukan pencapaian target yang telah ditetapkan, dalam sisi produktivitas, efektifitas, dan efisiensi, serta kualitas pelayanan maupun pencapaian keberuntungan perusahaan. Dengan tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, gaya kepemimpinan, kemampuan inovasi, serta budaya belajar organisasi, dan motivasi kerja karyawan serta sistem manajemen perusahaan. Dalam kinerja perusahaan yang baik dapat menghasilkan suatu dampak yang positif pada peningkatan daya saing, keberlangsungan usaha jangka panjang, dan kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis global (Hemphill et al., 2022). Dalam penelitian ini, kinerja organisasi dianggap sebagai pencapaian yang diraih oleh perusahaan berdasarkan penggunaan sumber daya dan pelaksanaan operasi dengan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam, seperti kepemimpinan, proses belajar di dalam organisasi, serta inovasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Zai et al. (2022) yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan operasi yang efektif dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang baik, yang mencakup aspek pertumbuhan dan perkembangan, partisipasi, kompensasi, manfaat, serta lingkungan kerja, dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Jesi & Sentoso, 2023).

Kota Batam adalah salah satu kawasan industri terbesar di Indonesia yang memiliki posisi strategis karena Batam berada dekat dengan Singapura dan Malaysia. Kota Batam berkembang menjadi pusat industri manufaktur, galangan kapal, elektronik, logistik dan jasa internasional yang banyak dihuni oleh perusahaan multinasional yang ada di kota Batam. Keberadaan perusahaan multinasional di Kota Batam menciptakan tingkat persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi dan sumber manusia secara berkelanjutan untuk mempertahankan kinerja perusahaan yang lebih optimal. Dalam menghadapi dinamika bisnis global yang semakin berkembang, setiap perusahaan diperlukan sistem kepemimpinan yang efektif, budaya pembelajaran organisasi yang kuat serta kemampuan inovasi organisasi yang lebih mendukung keberlangsungan serta daya saing perusahaan (BPS Kota Batam, 2026).

Terdapat faktor suatu faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan seperti gaya kepemimpinan transaksional. Gaya dalam kepemimpinan Transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan hubungan pertukaran antara pemimpi dan bawahannya dengan cara memberikan penghargaan maupun sanksi berdasarkan pencapaian kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transaksional cenderung berfokus pada pengawasan kerja, target organisasi yang tercapai, kepatuhan karyawan pada prosedur operasional dan peningkatan efisiensi kerja. Pada konteks perusahaan multinasional, gaya kepemimpinan transaksional masih banyak di terapkan karena perusahaan memiliki standar operasional yang sangat ketat serta target kinerja biasanya lebih tinggi jika di lakukan perbandingan dengan perusahaan-perusahaan nasional. Dengan adanya penerapan kepemimpinan transaksional dinilai mampu meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan, efektifitas operasional serta kestabilan organisasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan agar lebih optimal (Mahfouz et al., 2022).

Selain dari kepemimpinan, pembelajaran organisasi juga menjadi faktor yang strategis dalam meningkatkan kinerja perusahaan multinasional. Pembelajaran organisasi adalah proses dalam mengembangkan, memperoleh, menyebarluaskan serta mengimplementasikan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan di lingkungan bisnis. Setiap organisasi yang memiliki budaya pembelajaran yang baik akan cenderung lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi di pasar, perubahan kebutuhan pasar dan dinamika persaingan global. Melalui pembelajaran organisasi perusahaan dapat lebih meningkatkan kompetensi dari sumber daya manusia, memperbaiki proses kerja serta dapat menciptakan pengambilan keputusan yang lebih efektif sehingga mampu meningkatkan performa organisasi yang berkelanjutan (Migdadi, 2019).

Selain pembelajaran organisasi, Inovasi organisasi juga menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan multinasional. Inovasi organisasi adalah kemampuan perusahaan dalam menciptakan atau lakukan penerapan ide, metode, proses dan sistem kerja baru dalam meningkatkan aktifitas serta efisiensi organisasi. Inovasi bukan hanya berkaitan dengan pengembangan produk, tetapi juga mencakup inovasi dalam proses bisnis, manajemen, teknologi serta strategi organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan multinasional yang lebih mengembangkan inovasi organisasi akan cenderung lebih mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dibandingkan pesaingnya. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa inovasi organisasi memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas layanan serta efisiensi operasional dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa pembelajaran dalam organisasi memberikan dampak yang baik dan besar terhadap kinerja suatu organisasi. Organisasi yang sukses menciptakan budaya belajar, meningkatkan kemampuan karyawannya, dan mengelola pengetahuan dengan efektif biasanya memiliki kinerja yang lebih baik (Yuwono et al., 2023).

Namun, jika suatu hubungan antara kepemimpinan, pembelajaran organisasi, inovasi organisasi serta kinerja perusahaan banyak di teliti, tetapi terdapat research gap yang menunjukkan hasil penelitian yang belum konsisten (Garmaki et al., 2023). Terdapat beberapa penelitian mendapatkan penemuan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan inovasi organisasi, sedangkan dalam penelitian lainnya telah menunjukkan terkait pengaruh tersebut tidak terlalu signifikan dan bergantung pada kondisi setiap organisasi ataupun karakteristik setiap industri. Selain itu sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada kepemimpinan transformasional dibandingkan kepemimpinan transaksional, sehingga kajian terkait efektivitas kepemimpinan transaksional dalam meningkatkan kinerja perusahaan masih memerlukan penelitian lebih lanjut (Gomes et al., 2021).

Research gap lainnya terletak pada hubungan antara pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja perusahaan, sedangkan sebagian penelitian menyatakan bahwa pembelajaran organisasi secara langsung meningkatkan kinerja perusahaan, dan beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lebih kuat apabila penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut lebih kuat apabila dimediasi oleh inovasi organisasi. Maka perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa mekanisme hubungan antara variabel masih perlu di uji pada konteks industri serta wilayah yang berbeda. Selain itu, sebagian penelitian telah dilakukan di beberapa usaha kecil dan menengah seperti (UMKM) atau perusahaan di negara tertentu sehingga masih terbatas penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut pada perusahaan multinasional yang beroperasi di Indonesia, terkhusus di Kota Batam (Chien, 2022).

Maka berdasarkan fenomena serta research gap berikut, penelitian ini menjadi lebih penting untuk dilakukan yang berguna untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, pembelajaran organisasi, dan inovasi organisasi terhadap kinerja perusahaan menurut perspektif karyawan pada perusahaan multinasional di Kota Batam. Perspektif karyawan yang di pilih karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung merasakan implementasi gaya kepemimpinan, proses pembelajaran organisasi, serta aktifitas inovasi yang telah terapkan oleh perusahaan. Dengan hasil dari penelitian ini di harapkan bisa memberikan suatu kontribusi yang teoritis untuk mengembangkan literatur pada manajemen sumber daya manusia serta perilaku organisasi yang dapat memberikan masukan praktis pada perusahaan multinasional yang merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan memberikan penguatan pada kepemimpinan transaksional, budaya pembelajaran organisasi serta inovasi organisasi yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Dalam studi ini, diterapkan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini meneliti dampak Kepemimpinan Transaksional dan Inovasi Organisasi sebagai variabel independen terhadap Kinerja

Organisasi sebagai variabel dependen, dengan Pembelajaran Organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi di kalangan pegawai perusahaan multinasional di Batam (Chaithanapat et al., 2022). Teknik analisis yang diterapkan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hair Jr. et al. (2021) menyatakan bahwa PLS-SEM merupakan teknik analisis multivariat yang efektif untuk menguji hubungan yang rumit antara konstruk laten, mencakup dampak langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi. Metode ini direkomendasikan dalam penelitian manajemen, sebab dapat mengkaji model prediktif dengan beragam variabel dan indikator.

Populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pegawai yang berkarir di perusahaan multinasional yang berada di Batam. Perusahaan-perusahaan multinasional dipilih karena mereka memiliki sifat organisasi yang rumit, termasuk sistem kerja internasional, standar operasional tinggi, serta kebutuhan akan keahlian dalam kepemimpinan, pembelajaran organisasi, dan inovasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling, menurut Hair et al. (2022), jumlah sampel dalam PLS-SEM dapat dihitung berdasarkan model penelitian yang kompleks, total indikator, dan jumlah jalur struktural menuju variabel endogen. Ukuran sampel minimum dapat ditetapkan menggunakan aturan 10 kali, yakni jumlah sampel minimal adalah 10 kali dari jumlah indikator paling banyak yang mengukur satu konstruk atau 10 kali dari jumlah jalur struktural paling banyak menuju variabel endogen (Abdelwahed et al., 2023). Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel dengan jumlah indikator sebagai berikut: Kepemimpinan Transaksional = 5 indikator, Inovasi Organisasi = 5 indikator, Pembelajaran Organisasi = 5 indikator, Kinerja Organisasi = 5 indikator

Jumlah total indikator:

$$5 + 5 + 5 + 5 = 20 \text{ indikator}$$

Berdasarkan metode 10 kali dari Hair et al. (2022), maka perhitungan sampel minimum adalah Jumlah Sampel Minimum = $10 \times \text{jumlah indikator} = 10 \times 20 = 200$

Dengan demikian, jumlah responden minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 200. Namun, penelitian ini berhasil mengumpulkan 238 responden, jadi jumlah ini sudah memenuhi syarat minimum untuk sampel PLS-SEM.

Persentase kelebihan sampel:

$$\begin{aligned} & \frac{238 - 200}{200} \times 100\% \\ &= \frac{38}{200} \times 100\% \end{aligned}$$

= 19%

Menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini 19% lebih tinggi dibandingkan jumlah minimum yang direkomendasikan. Dengan 238 responden, dapat dikatakan bahwa jumlah tersebut lebih optimal, karena semakin banyak sampel yang digunakan, semakin stabil estimasi modelnya, serta meningkatkan akurasi dalam pengujian statistik dan mengurangi risiko kesalahan dalam proses pengambilan keputusan melalui pengujian hipotesis. Dalam PLS-SEM, sampel yang lebih besar dari batas minimum memberikan hasil estimasi yang lebih solid dan dapat diandalkan (Hair Jr. et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan SPSS, penelitian ini melibatkan sebanyak 238 responden dan seluruh data dinyatakan valid karena tidak terdapat data yang hilang (*missing value*). Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

		Statistics				
Keterangan		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Pekerjaan	Pendapatan
N	Valid	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0

Sumber: data diolah (2026)

Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil valid karena tidak terdapat data yang hilang (*missing value*). Menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini 19% lebih tinggi dibandingkan jumlah minimum yang direkomendasikan.

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan SPSS, penelitian ini melibatkan sebanyak 238 responden dan seluruh data dinyatakan valid karena tidak terdapat data yang hilang (*missing value*). Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan pendapatan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Jenis Kelamin

		JenisKelamin		Valid Percent	Cumulative Percent
Keterangan		Frequency	Percent		
Valid	Pria	83	34.9	34.9	34.9
	Wanita	155	65.1	65.1	100.0

JenisKelamin				
Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total	238	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2026)

Usia

Dilihat dari karakteristik usia, mayoritas responden berada pada kelompok Generasi Z dengan jumlah 125 orang atau 52,5%. Selanjutnya kelompok Generasi Y sebanyak 75 orang atau 31,5%, dan kelompok Generasi X sebanyak 38 orang atau 16%. Dominasi responden Generasi Z menunjukkan bahwa penelitian ini banyak melibatkan responden usia muda yang umumnya lebih terbiasa dengan perkembangan teknologi, perubahan lingkungan bisnis, serta penggunaan layanan digital.

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Usia

Usia					
Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid Gen X (1	38	16.0	16.0	16.0	
Gen Y (1	75	31.5	31.5	47.5	
Gen Z (1	125	52.5	52.5	100.0	
Total	238	100.0	100.0		

Sumber: data diolah (2026)

Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terbanyak berasal dari tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 88 orang atau 37%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 74 orang atau 31,1%, Diploma sebanyak 44 orang atau 18,5%, dan S2 sebanyak 32 orang atau 13,4%. Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki latar belakang pendidikan yang cukup beragam, mulai dari pendidikan menengah hingga pendidikan tinggi, sehingga dapat memberikan variasi perspektif dalam menjawab instrumen penelitian.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Pendidikan

Pendidikan					
Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid Diploma	44	18.5	18.5	18.5	
S1	74	31.1	31.1	49.6	
S2	32	13.4	13.4	63.0	
SMA/K	88	37.0	37.0	100.0	
Total	238	100.0	100.0		

Sumber: data diolah (2026)

Pekerjaan

Berdasarkan karakteristik pekerjaan, sebagian besar responden merupakan pegawai sebanyak 113 orang atau 47,5%. Kemudian responden yang bekerja sebagai wirausaha sebanyak 71 orang atau 29,8%, sedangkan freelancer dan pelajar masing-masing sebanyak 27 orang atau 11,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman dalam lingkungan kerja sehingga diharapkan mampu memberikan penilaian yang sesuai dengan kondisi penelitian.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Pekerjaan

Pekerjaan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Keterangan					
Valid	Freelanc	27	11.3	11.3	11.3
	Pegawai	113	47.5	47.5	58.8
	Pelajar	27	11.3	11.3	70.2
	Wirausah	71	29.8	29.8	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2026)

Pendapatan

Berdasarkan karakteristik pendapatan, mayoritas responden memiliki pendapatan pada kategori Rp4.000.000–Rp8.000.000 sebanyak 123 orang atau 51,7%. Selanjutnya responden dengan pendapatan di bawah Rp4.000.000 sebanyak 79 orang atau 33,2%, pendapatan Rp8.000.000–Rp12.000.000 sebanyak 31 orang atau 13%, serta kategori pendapatan lainnya memiliki jumlah yang lebih kecil. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok pendapatan menengah yang telah memiliki kemampuan ekonomi dalam memberikan penilaian terhadap variabel penelitian.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Pendapatan

Pendapatan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 4.000.	79	33.2	33.2	33.2
	> 20.000	1	0.4	0.4	33.6
	12.000.0	2	0.8	0.8	34.5
	16.000.0	2	0.8	0.8	35.3
	4.000.00	123	51.7	51.7	87.0
	8.000.00	31	13.0	13.0	100.0
	Total	238	100.0	100.0	

Sumber: data diolah (2026)

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan, Generasi Z, lulusan SMA/K dan S1, serta bekerja sebagai pegawai dengan tingkat pendapatan menengah. Karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa responden memiliki latar belakang yang cukup beragam sehingga dapat mendukung analisis penelitian secara lebih objektif.

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Outer Loading

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk menilai seberapa efektif indikator mengukur konstruk atau variabel laten yang diwakilinya. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai outer loading dari tiap indikator. Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen apabila nilai outer loading-nya melebihi 0,70. Nilai outer loading yang lebih besar menunjukkan bahwa indikator tersebut lebih efektif dalam merepresentasikan variabel yang sedang diukur.

Tabel 7. Hasil Outer Loading Uji Convergent Validity

Instrumen	Organizational Innovation	Organizational Learning	Organizational Performance	Transaksional Leadership	Keterangan
OI_1	0.874				Valid
OI_2	0.913				Valid
OI_3	0.851				Valid
OI_4	0.894				Valid
OI_5	0.878				Valid
OL_1		0.900			Valid
OL_2		0.894			Valid
OL_3		0.892			Valid
OL_4		0.898			Valid
OL_5		0.904			Valid
OP_1			0.872		Valid
OP_2			0.886		Valid
OP_3			0.901		Valid
OP_4			0.861		Valid
OP_5			0.862		Valid
TL_1				0.895	Valid
TL_2				0.890	Valid
TL_3				0.880	Valid
TL_4				0.886	Valid
TL_5				0.888	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian outer loading, variabel Inovasi Organisasional mencatat nilai outer loading antara 0,851 dan 0,913, Pembelajaran Organisasional antara 0,892 dan 0,904, Kinerja Organisasional antara 0,861 dan 0,901, serta Kepemimpinan Transaksional antara 0,880 dan 0,895. Semua indikator dalam setiap variabel menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70, sehingga semua memenuhi syarat untuk validitas konvergen. Dengan demikian, semua indikator dinyatakan valid, berfungsi merepresentasikan konstruk yang diukur, dan pantas digunakan dalam analisis berikutnya.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE) adalah metrik yang digunakan untuk menilai validitas konvergen suatu konstruk dalam penelitian. AVE mengukur sejauh mana variasi indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten yang sedang diukur. Sebuah konstruk dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen jika nilai AVE-nya lebih dari 0,50. Makin tinggi nilai AVE, makin efektif konstruk tersebut dalam menerangkan indikator-indikatornya.

Tabel 8. Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<i>Organizational Innovation</i>	0.778	Valid
<i>Organizational Learning</i>	0.806	Valid
<i>Organizational Performance</i>	0.768	Valid
<i>Transaksional Leadership</i>	0.788	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil variabel Inovasi Organisasional memiliki nilai AVE sebesar 0,778, Pembelajaran Organisasional 0,806, Kinerja Organisasional 0,768, dan Kepemimpinan Transaksional 0,788. Semua nilai AVE berada di atas batas minimum 0,50, sehingga semua variabel dinyatakan valid dan sudah memenuhi syarat untuk validitas konvergen. Dengan demikian, setiap konstruk berhasil menjelaskan indikator-indikatornya dengan baik dan layak untuk dipakai dalam analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan

Cross Loading

Cross Loading adalah metode untuk menilai validitas diskriminan, yang melihat kemampuan sebuah indikator dalam membedakan konstruk yang diukurnya dari konstruk lain dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai loading dari tiap indikator di konstraknya sendiri dengan nilai loading pada konstruk yang lain. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading pada konstruk yang diukur lebih tinggi daripada nilai loading pada konstruk lainnya. Selain itu, loading yang lebih besar dari 0,70 mengindikasikan adanya hubungan kuat antara indikator dan variabel.

Tabel 9. Hasil Cross Loading Uji Validitas Diskriminan

Instrumen	<i>Organizational Innovation</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational Performance</i>	<i>Transaksional Leadership</i>	Keterangan
OI_1	0.874	0.829	0.842	0.811	Valid
OI_2	0.913	0.840	0.867	0.860	Valid
OI_3	0.851	0.787	0.812	0.796	Valid
OI_4	0.894	0.835	0.861	0.853	Valid
OI_5	0.878	0.809	0.835	0.793	Valid
OL_1	0.825	0.900	0.822	0.820	Valid
OL_2	0.858	0.894	0.853	0.833	Valid
OL_3	0.818	0.892	0.842	0.816	Valid
OL_4	0.858	0.898	0.845	0.842	Valid
OL_5	0.813	0.904	0.833	0.819	Valid
OP_1	0.818	0.796	0.872	0.790	Valid

Instrumen	<i>Organizational Innovation</i>	<i>Organizational Learning</i>	<i>Organizational Performance</i>	<i>Transactional Leadership</i>	Keterangan
OP_2	0.855	0.814	0.886	0.860	Valid
OP_3	0.857	0.828	0.901	0.851	Valid
OP_4	0.828	0.832	0.861	0.794	Valid
OP_5	0.830	0.822	0.862	0.802	Valid
TL_1	0.836	0.817	0.848	0.895	Valid
TL_2	0.827	0.832	0.827	0.890	Valid
TL_3	0.830	0.810	0.825	0.880	Valid
TL_4	0.831	0.833	0.845	0.886	Valid
TL_5	0.818	0.794	0.808	0.888	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian cross loading, seluruh indikator dalam variabel Inovasi Organisasional, Pembelajaran Organisasional, Kinerja Organisasional, dan Kepemimpinan Transaksional menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang masing-masing. Indikator Inovasi Organisasional menunjukkan nilai loading antara 0,851 hingga 0,913, Pembelajaran Organisasional antara 0,892 dan 0,904, Kinerja Organisasional antara 0,861 dan 0,901, serta Kepemimpinan Transaksional antara 0,880 dan 0,895. Nilai-nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan cross loading dari konstruk lain serta semuanya berada di atas 0,70. Oleh karena itu, semua indikator memenuhi standar validitas diskriminan, mampu membedakan konstruk yang diukur secara efektif, dan cocok digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha adalah teknik yang digunakan untuk menilai keandalan atau konsistensi internal dari suatu konstruk dalam sebuah studi. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik indikator-indikator yang digunakan dapat mencerminkan variabel yang sama secara stabil. Jika nilai Cronbach's Alpha meningkat, artinya keandalan instrumen penelitian tersebut juga semakin tinggi. Umumnya, suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika Cronbach's Alpha-nya melebihi 0,70.

Tabel 10. Hasil Cronbach's Alpha Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
<i>Organizational Innovation</i>	0.929	0.929	0.946	0.778	Reliability
<i>Organizational Learning</i>	0.940	0.94	0.954	0.806	Reliability
<i>Organizational Performance</i>	0.924	0.925	0.943	0.768	Reliability
<i>Transactional Leadership</i>	0.933	0.933	0.949	0.788	Reliability

Sumber: data diolah (2026)

Hasil yang diperoleh dari pengujian keandalan menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari ambang batas 0,70. Variabel Inovasi Organisasi mencapai nilai 0,929, Pembelajaran Organisasi 0,940, Kinerja Organisasi 0,924, dan Kepemimpinan Transaksional 0,933. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki

konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan dan cocok untuk analisis lebih lanjut karena dapat mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

Uji Hipotesis

R-Square (R^2) adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa efektif variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai R-Square berkisar dari 0 hingga 1. Semakin mendekati nilai 1, semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dalam konteks penelitian SEM-PLS, R-Square dengan nilai 0,75 dianggap kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah.

Tabel 11. Hasil R-Square Uji Hipotesis

Variabel Dependen	R-square	R-square adjusted
<i>Organizational Learning</i>	0.886	0.885
<i>Organizational Performance</i>	0.873	0.873

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, variabel Pembelajaran Organisasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,886 dan R-Square Adjusted sebesar 0,885. Hasil ini menunjukkan bahwa 88,6% dari variasi Pembelajaran Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model penelitian, sementara sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini. Nilai R-Square 0,886 menunjukkan bahwa model tersebut memiliki kapasitas penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel Pembelajaran Organisasi.

Dari hasil pengujian, variabel Kinerja Organisasi mendapatkan R-Square sebesar 0,873 serta nilai Adjusted R-Square juga sebesar 0,873. Hasil ini menunjukkan bahwa 87,3% variasi Kinerja Organisasi dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model penelitian, sedangkan 12,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model. Nilai R-Square sebesar 0,873 mengindikasikan bahwa model sangat efektif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Organisasi. Secara keseluruhan, nilai R-Square untuk variabel Pembelajaran Organisasi (0,886) dan Kinerja Organisasi (0,873) berada pada kriteria di atas 0,75 sehingga termasuk ke dalam kategori kuat. Oleh karena itu, model penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan layak digunakan dalam tahap pengujian hipotesis.

Path Coefficient

Path Coefficient merupakan sebuah pengujian dalam metode SEM-PLS yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung antar variabel yang sedang diteliti. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel independen dapat berpengaruh langsung terhadap variabel dependen

serta arah hubungan yang terbentuk, apakah bersifat positif atau negatif. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa jika salah satu variabel meningkat, maka variabel lainnya juga akan meningkat. Sebaliknya, koefisien negatif menandakan adanya hubungan yang berlawanan.

Pada tabel path coefficient terdapat beberapa indikator yang dimanfaatkan dalam proses pengambilan keputusan. Original Sample (O) menggambarkan nilai koefisien jalur atau kekuatan dampak langsung antar variabel dalam studi ini. Sample Mean (M) mencerminkan rata-rata koefisien yang diperoleh dari proses bootstrapping, berfungsi untuk menilai kestabilan estimasi. Standard Deviation (STDEV) menunjukkan variasi atau penyebaran data hasil bootstrapping, di mana nilai yang semakin kecil menandakan kestabilan hasil estimasi yang diperoleh. Selanjutnya, T-Statistic digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi interaksi antar variabel. Sebuah hubungan dianggap signifikan jika nilai T-Statisticnya melebihi 1,96 pada level signifikansi 5%. Di samping itu, P-Value berperan untuk mendukung keputusan dalam pengujian hipotesis, di mana nilai P-Value yang di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut signifikan dan hipotesis bisa diterima.

Tabel 12. Hasil Path Coefficient Uji Hipotesis

Path Coefficient	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Organizational Innovation -> Organizational Learning</i>	0.548	0.544	0.092	5.926	0	Terbukti
<i>Organizational Learning -> Organizational Performance</i>	0.935	0.934	0.015	63.757	0	Terbukti
<i>Transaksional Leadership -> Organizational Learning</i>	0.41	0.413	0.1	4.094	0	Terbukti

Sumber: data diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara Inovasi Organisasi dan Pembelajaran Organisasi memiliki koefisien jalur (Sampel Asli) sebesar 0,548. Nilai ini menunjukkan bahwa Inovasi Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Pembelajaran Organisasi. Dalam konteks ini, setiap peningkatan inovasi organisasi akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar, berbagi pengetahuan, dan mengembangkan kompetensi. Temuan ini didukung oleh nilai T sebesar 5,926, yang melebihi 1,96, serta nilai P sebesar 0,000, yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Inovasi Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Hubungan antara Pembelajaran Organisasi dan Kinerja Organisasi menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,935. Nilai ini merupakan yang tertinggi di antara semua hubungan yang teridentifikasi, yang menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi memiliki dampak yang sangat kuat terhadap Kinerja Organisasi. Artinya, semakin baik suatu organisasi dalam menumbuhkan budaya belajar, mengembangkan kemampuan karyawan, dan mengelola pengetahuan, semakin tinggi pula kinerja organisasinya. Temuan ini didukung oleh nilai T sebesar 63,757—yang jauh melebihi ambang batas minimum 1,96—dan nilai P sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Pembelajaran Organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, dan hipotesis penelitian diterima.

Hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Pembelajaran Organisasi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,410. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif terhadap Pembelajaran Organisasi. Artinya, semakin baik penerapan model kepemimpinan transaksional—seperti memberikan penghargaan atas prestasi dan memantau kinerja karyawan—maka proses pembelajaran di dalam organisasi akan semakin optimal. Hasil ini didukung oleh nilai T sebesar 4,094, yang lebih besar dari 1,96, dan nilai P sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi, sehingga hipotesis penelitian diterima. Secara keseluruhan, hasil pengujian Koefisien Jalur menunjukkan bahwa setiap hubungan langsung antar variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa peningkatan Inovasi Organisasional dan Kepemimpinan Transaksional dapat memperbaiki Pembelajaran Organisasional, sementara Pembelajaran Organisasional berpotensi meningkatkan Kinerja Organisasional secara signifikan.

Specific Effect – Mean, STDEV, T Value, P Value

Specific Effect adalah metode pengujian yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh tidak langsung suatu variabel terhadap variabel lain melalui mediasi. Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah variabel mediator berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, Pembelajaran Organisasi berperan sebagai mediator yang menghubungkan Inovasi Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional dalam memengaruhi kinerja organisasi.

Nilai Sampel Asli (O) dalam Efek Spesifik mencerminkan besarnya efek tidak langsung yang dihasilkan melalui variabel perantara. Rata-rata Sampel (M) adalah nilai rata-rata dari estimasi yang diperoleh melalui proses *bootstrapping*, yang bertujuan untuk menguji stabilitas model. Sementara itu, Simpangan Baku (STDEV) menunjukkan variasi pada hasil estimasi yang diperoleh dari *bootstrapping*. Nilai STDEV yang rendah menandakan stabilitas data yang lebih baik. Selain itu, Statistik T digunakan

untuk menilai signifikansi efek mediasi. Jika nilai Statistik T melebihi 1,96, efek tidak langsung tersebut dianggap signifikan. Di sisi lain, Nilai P memberikan ukuran tingkat kesalahan dalam pengujian hipotesis. Jika Nilai P di bawah 0,05, efek mediasi tersebut signifikan, dan hipotesis diterima.

Tabel 13. Hasil Spesific Effect – Mean, STDEV, T Value, P Value Uji Hipotesis

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
<i>Organizational Innovation -> Organizational Learning</i>	0.512	0.508	0.082	6.223	0	Terbukti
<i>Organizational Learning -> Organizational Performance</i>	0.383	0.386	0.097	3.958	0	Terbukti

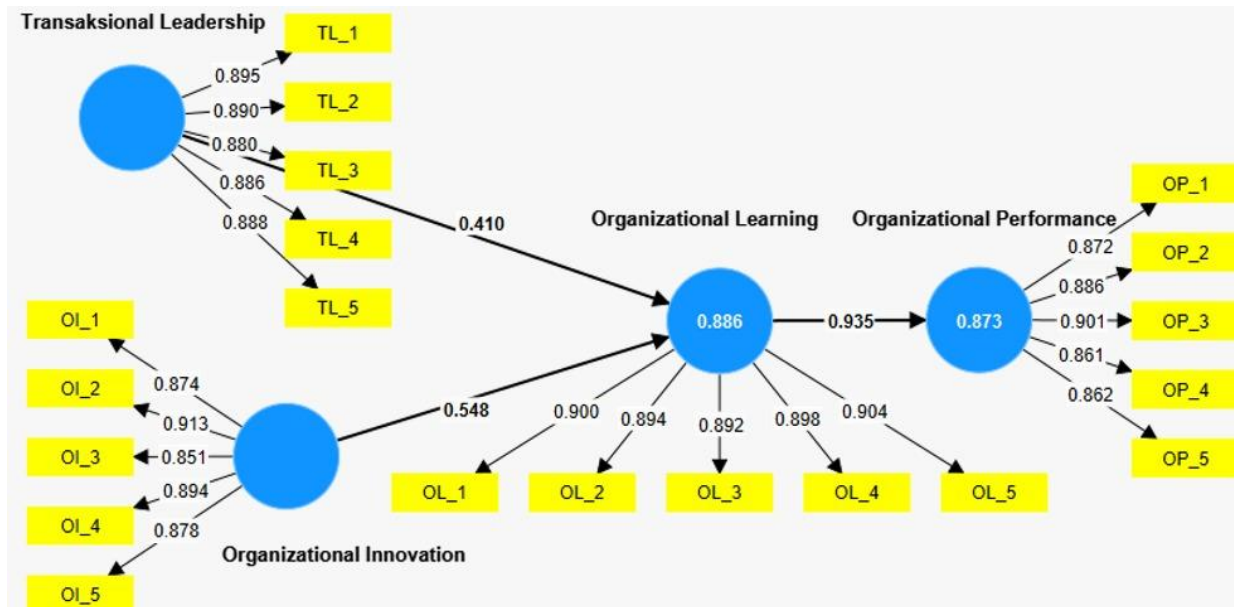
Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil pengujian, pengaruh tidak langsung dari *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance* melalui *Organizational Learning* mendapatkan nilai koefisien sebesar 0,512. Nilai ini mengindikasikan bahwa *Organizational Innovation* dapat mengoptimalkan *Organizational Performance* melalui *Organizational Learning*. Dengan kata lain, inovasi yang dilakukan oleh organisasi tidak hanya berefek langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan proses pembelajaran internal. Hasil ini didukung dengan nilai T-Statistic sebesar 6,223 yang melebihi 1,96 dan nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka, kesimpulannya adalah *Organizational Learning* berhasil memfasilitasi pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Innovation* terhadap *Organizational Performance*.

Selanjutnya, pengaruh tidak langsung dari Transaksional Leadership terhadap *Organizational Performance* melalui *Organizational Learning* memiliki nilai koefisien sebesar 0,383. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi melalui peningkatan pembelajaran di dalamnya. Semakin baik seorang pemimpin dalam memberikan bimbingan, penghargaan, dan pengawasan kepada timnya, maka proses pembelajaran dalam organisasi semakin baik dan pada akhirnya memperbaiki kinerja organisasi. Hasil ini dikonfirmasi dengan nilai T-Statistic yang mencapai 3,958 dan nilai P-Value sebesar 0,000, keduanya memenuhi syarat untuk signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Learning* positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Transaksional Leadership terhadap *Organizational Performance*.

Secara keseluruhan, hasil dari pengujian Specific Effect menunjukkan bahwa *Organizational Learning* efektif berperan sebagai mediator yang signifikan dalam model tersebut. Ini menunjukkan

bahwa peningkatan di bidang *Organizational Innovation* dan Transaksional Leadership dapat memberikan dampak yang lebih besar pada *Organizational Performance* ketika didukung oleh proses Learning yang efektif dalam organisasi. Dengan kata lain, pembelajaran organisasi berperan krusial sebagai jembatan yang menghubungkan inovasi dan kepemimpinan transaksional dalam memperbaiki kinerja organisasi. Semua hipotesis mediasi yang diuji dalam penelitian ini diterima, karena memiliki nilai T-Statistic di atas 1,96 dan nilai P-Value di bawah 0,05



Gambar 2. Model Penelitian SmartPLS

Sumber: data diolah (2026)

H1: Inovasi Organisasi Mempengaruhi Positif dan Signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi

Berdasarkan model penelitian, terdapat koefisien jalur sebesar 0,548 yang menggambarkan hubungan antara Inovasi Organisasi (OI) dan Pembelajaran Organisasi (OL). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan penerapan inovasi dalam suatu organisasi berjalan seiring dengan perkembangan proses pembelajaran di dalamnya. Inovasi organisasi menginspirasi karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru, meningkatkan keterampilan mereka, berbagi pengetahuan, dan beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, telah terbukti bahwa Inovasi Organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi bagi karyawan di perusahaan multinasional yang beroperasi di Batam.

H2: Kepemimpinan Transaksional Mempengaruhi Positif dan Signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi

Dalam model penelitian, koefisien jalur sebesar 0,410, yang menunjukkan adanya hubungan antara Kepemimpinan Transaksional (TL) dan Pembelajaran Organisasi (OL). Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan kepemimpinan transaksional dapat meningkatkan pembelajaran organisasi dengan memberikan arahan kerja, pengawasan, dan sistem penghargaan bagi karyawan. Pemimpin yang menetapkan tujuan dan standar kerja yang jelas dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi di kalangan karyawan di sebuah perusahaan multinasional yang berlokasi di Kota Batam.

H3: Pembelajaran Organisasi Mampu Mempengaruhi Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Dalam model penelitian, koefisien jalur antara Pembelajaran Organisasi (OL) dan Kinerja Organisasi (OP) adalah 0,935. Angka ini menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi yang berhasil membangun budaya belajar, melakukan evaluasi, dan meningkatkan kompetensi karyawan akan mampu mencapai efektivitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, Pembelajaran Organisasi telah terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi bagi karyawan di perusahaan multinasional yang beroperasi di Batam.

H4: Pembelajaran Organisasi Berfungsi sebagai Mediator antara Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan model penelitian, Pembelajaran Organisasi diposisikan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi di dalam suatu organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja melalui proses pembelajaran internal. Ketika inovasi diterapkan, karyawan didorong untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka, serta mengadopsi metode kerja yang lebih efisien, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, Pembelajaran Organisasi dapat berperan secara positif dan signifikan sebagai variabel perantara dalam pengaruh Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

H5: Pembelajaran Organisasi Mempengaruhi Mediator antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan model penelitian ini, Pembelajaran Organisasi berfungsi sebagai jembatan antara Kepemimpinan Transaksional dan Kinerja Organisasi. Praktik-praktik kepemimpinan transaksional yang memberikan arahan, pengawasan, dan penghargaan kepada karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran. Seiring meningkatnya pembelajaran organisasi, karyawan dapat meningkatkan keterampilan, produktivitas, dan kemampuan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, Pembelajaran Organisasi dapat berperan sebagai mediator yang positif dan signifikan terhadap pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi bagi karyawan di perusahaan multinasional yang beroperasi di Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Organisasi melalui Pembelajaran Organisasi di kalangan karyawan sebuah perusahaan multinasional yang berlokasi di Kota Batam, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam model penelitian memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Inovasi Organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Pembelajaran Organisasi, yang berarti bahwa semakin efektif suatu perusahaan menerapkan inovasi, semakin meningkat pula kemampuan organisasi untuk menciptakan, mengembangkan, dan menyebarkan pengetahuan kepada karyawan. Selain itu, kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pembelajaran organisasi; dengan demikian, penerapan kepemimpinan melalui bimbingan, pengawasan, dan penghargaan dapat menginspirasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka serta proses pembelajaran di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa Pembelajaran Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, yang mengindikasikan bahwa organisasi dengan budaya belajar yang kuat dapat meningkatkan kompetensi karyawan, menyempurnakan proses kerja, dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Selain efek langsungnya, Pembelajaran Organisasi telah terbukti berfungsi sebagai variabel perantara dalam hubungan antara Inovasi Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dalam suatu organisasi dan kepemimpinan transaksional dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja jika didukung oleh proses pembelajaran organisasi yang berkualitas tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja organisasi di perusahaan multinasional di Batam tidak hanya dipengaruhi oleh inovasi dan gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan. Pembelajaran organisasi berperan sebagai faktor kunci yang menghubungkan inovasi dan kepemimpinan dalam mengembangkan karyawan yang lebih kompeten, adaptif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan di tengah persaingan bisnis global.

DAFTAR PUSTAKA

Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Shah, N. (2023). Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan. *Asia Pacific Management Review*, 28(1), 60–68. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.03.001>

- BPS Kota Batam. (2026). *Halaman Utama*. Badan Pusat Statistik Kota Batam. <https://batamkota.bps.go.id/id>
- Chaithanapat, P., Punnakitakashem, P., Khin Khin Oo, N. C., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 100162. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>
- Chien, F. (2022). The mediating role of energy efficiency on the relationship between sharing economy benefits and sustainable development goals (Case Of China). *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100270. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100270>
- Garmaki, M., Gharib, R. K., & Boughzala, I. (2023). Big data analytics capability and contribution to firm performance: the mediating effect of *Organizational Learning* on firm performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 36(5), 1161–1184. <https://doi.org/10.1108/JEIM-06-2021-0247>
- Gomes, G., Seman, L. O., Berndt, A. C., & Bogoni, N. (2021). The role of entrepreneurial orientation, *Organizational Learning* capability and service innovation in organizational performance. *Revista de Gestão*, 29(1), 39–54. <https://doi.org/10.1108/REGE-11-2020-0103>
- Graves, C., Shi, H. X., & Barbera, F. (2022). Family-centred non-economic goals and the internationalisation of family firms: Evidence from Australia. *International Business Review*, 31(4), 101974. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2022.101974>
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Hemphill, T. A., Longstreet, P., & Banerjee, S. (2022). Automotive repairs, data accessibility, and privacy and security challenges: A stakeholder analysis and proposed policy solutions. *Technology in Society*, 71, 102090. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102090>
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis Dukungan Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Karyawan Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Freight Forwarder Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>
- Lim, D., & Kesumahati, E. (2023). Study of MSMEs Performance: Factors Affecting MSMEs Performance through Marketing Adoption with Social Media. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 29–44. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2618>
- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). Mediating between in the relationship commitment leadership transactional employee and performance. *Journal of Governance and Regulation*, 11(1), 337–350. <https://doi.org/10.22495/jgrv11i1siart13>
- Migdadi, M. M. (2019). *Organizational Learning* capability, innovation and organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), 151–172. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2018-0246>
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Yuwono, W., Danito, D., & Nainggolan, F. (2023). The effect of authentic leadership and transparent organizational communication on employee welfare with mediation variables of employee trust in medium companies. *Universidad Pablo de Olavide*, 35, 250–267.

Zai, I., Yulianti, Feblicia, S., Aqmi, A. L. Z., & Rahmah, A. F. (2022). Analisis Pengaruh Peningkatan Kinerja, Incoterms, Transportasi, Distribusi, Keterlibatan TPL dan Manajemen Risiko Terhadap Aktivitas Logistik. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 2(3), 225–238.