

Analisis Pengaruh *Transactional Leadership* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Motivation* Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Frozen Food Di Batam

Alden Nelson¹, Menceng²

¹ (Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas International Batam, Indonesia)

² (Manajemen, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas International Batam, Indonesia)

Email : alden.nelson@uib.ac.id, liongmenceng@gmail.com

ABSTRAK

Transactional Leadership adalah pemimpin yang memotivasi dan membimbing para bawahan untuk arah tujuan yang telah ditentukan dengan cara memperjelas tugas serta peran mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *transactional leadership* dan *organizational culture* terhadap *employee performance* dengan *work motivation* sebagai mediasi pada perusahaan frozen food di batam. Jumlah sampel penelitian adalah 210 dari perusahaan frozen food di batam. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dimana data primer dikumpulkan melalui informasi lalu dianalisis untuk pengujian data. Data sekunder di kumpulkan dengan cara mengutip informasi serta teori dari jurnal dan sumber-sumber lainnya. Sampel diuji dengan menggunakan program Smart PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *organizational culture* (OC) terhadap *employee performance* (EP), *organizational culture* (OC) terhadap *work motivasi* (WM), *transactional leadership* (TL) terhadap *employee performance* (EP), *transactional leadership* (TL) berpengaruh signifikan terhadap *work motivasi*(WM), *work motivasi*(WM) berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* (EP), *organizational culture* (OC) dan *employee performance* (EP) tidak berpengaruh signifikan terhadap *work motivasi* (WM). Begitu pula pada *transactional leadership* (TL) dan *employee performance* (EP) tidak berpengaruh signifikan terhadap *work motivasi* (WM).

Kata Kunci : *Transactional Leadership, Organizational Culture, Employee Performance dan Work Motivasi.*

ABSTRACT

Transactional Leadership is a leader who motivates and guides subordinates towards predetermined goals by clarifying their duties and roles. The purpose of this study was to analyze the effect of transactional leadership and organizational culture on employee performance with work motivation as mediation in frozen food companies in Batam. The number of research samples is 210 from frozen food companies in Batam. This research uses quantitative methods where primary data is collected through information and then analyzed for data testing. Secondary data is collected by citing information and theories from journals and other sources. Samples were tested using the Smart PLS program. The results of the study show that there is a significant influence between organizational culture (OC) on employee performance (EP), organizational culture (OC) on work motivation (WM), transactional leadership (TL) on employee performance (EP), transactional leadership (TL) has a significant effect on work motivation (WM), work motivation (WM) has a significant effect on employee performance (EP), organizational culture (OC) and employee performance (EP) has no significant effect on work motivation (WM). Likewise, transactional leadership (TL) and employee performance (EP) have no significant effect on work motivation (WM).

Keywords: *Transactional Leadership, Organizational Culture, Employee Performance and Work Motivation*

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi memberikan dampak yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Dengan pesatnya perkembangan saat ini, banyak hal yang dialami oleh perusahaan, yaitu persaingan bisnis dan prospek bisnis. Situasi ini mengupayakan perusahaan untuk bisa menghasilkan kualitas yang kreatif supaya bisa berkompetensi. Kualitas yang dibuat tidak saja bisa memberikan efek produk yang bagus, namun bisa menjaga manajemen dengan tepat. Tenaga kerja adalah sumber daya yang mempunyai

posisi sangat penting sehingga sumber daya manusia harus memiliki kepedulian tersendiri agar karyawan bisa menciptakan kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku kerja yang sudah di capai dalam mengatur tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam waktu tertentu. Menurut (Gibson, 2015: 183) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang sudah di capai dari apa yang diimpikan oleh perusahaan. Oleh karena itu kinerja menjadi hal yang sangat penting untuk dicapai karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2005) adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang di raih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah di berikan. Kinerja adalah bagian yang memiliki manfaat yang sangat penting bagi perusahaan dimana upaya dalam memajukan kinerja karyawan adalah rintangan yang paling serius bagi manajemen sehingga keberuntungan untuk mencapai harapan serta keberlangsungan perusahaan terlepas pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam (Syamsuddinnor, 2014). Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kesuksesan seseorang individu karena kesuksesan tersebut dinilai sebagai kegiatan yang tidak efektif sehingga diperlukan keberhasilan secara tim kerja. Oleh karena itu hal tersebut, perusahaan wajib memperhatikan faktor apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, motivasi, kepribadian, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan insentif (Flippo, 2003: 53).

Kepemimpinan merupakan suatu kinerja untuk meyakinkan satu organisasi untuk menjangkau suatu mimpi atau suatu tujuan tertentu (Robbins dan Judge, 2015). Pemimpin mempunyai gaya dan keunikan yang berbeda sehingga penelitian ini mengangkat gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan dimana pemimpin menolong organisasi untuk meraih tujuan atau tujuan secara lebih efisien (McShane & Glinow, 2010). Menurut Badeni (2013:2) kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai keahlian seseorang untuk mengajak suatu organisasi kearah tercapainya tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan kepemimpinan merupakan keterampilan mempengaruhi suatu organisasi menuju perolehan sebuah visi atau sernagkaian tujuan. Selain itu menurut (Robbins & Judge, 2015) *transaccional leadership* merupakan pemimpin yang mengarahkan dan menyemangati para karyawan pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelaskan kedudukan dan tanggung jawab karyawan.

Motivasi sangat penting terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai semangat yang kuat dalam melakukan tugas atau tanggung jawabnya maka hasil yang dikerjakan lebih berkelas, efisien dan efektif. Menurut (Manullang, 1992:53), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan dengan kata lain motivasi merupakan pendorong semangat kerja. Seorang karyawan tidak akan mengerjakan pekerjaannya apabila dirinya tidak ada semangat atau motivasi untuk mengerjakan sesuatu. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan menjadi lebih bersemangat sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan hasil kerja yang optimal. Bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan yakni dengan memberikan kompensasi atau penghargaan yang layak kepada karyawan seperti pemberian bonus sesuai dengan apa yang telah di kerjakan, kenaikan gaji, fasilitas seperti kendaraan, jaminan Kesehatan, jaminan hari tua dan lainnya agar karyawan bisa bekerja lebih efektif, produktif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ivancevich et al (2014); Joushan, (2015:02) budaya organisasi merupakan system nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Budaya organisasi merujuk pada teknik pengertian bersama yang mengacuk pada anggota suatu kelompok yang memperbedakan kelompok tersebut dari kelompok lain. Setiap perusahaan, baik itu perusahaan manufaktur maupun perusahaan perdagangan dalam mempromosikan produknya pasti memiliki tujuan. Secara keseluruhan tujuan perusahaan adalah untuk menggapai dan meninggikan *profit* melalui kuantitas penjualan yang menguntungkan, yang artinya keuntungan bisa di peroleh dengan melalui kepuasan konsumen terhadap kinerja perusahaan. Dengan keuntungan ini perusahaan bisa berkembang dan bertumbuh dengan menggunakan kemampuan yang lebih besar dan bisa memeberikan tingkat kebahagiaan yang lebih besar kepada konsumen terhadap kinerja perusahaan serta bisa memperkuat kondisi perekonomian secara keseluruhan.

Perusahaan mengklaim agar mampu menyambut rintangan baik dari dalam atau dari luar untuk melindungi keberlangsungan hidupnya. Dalam hal ini perusahaan frozen food sebagai salah satu perusahaan perdagangan yang menjual beraneka macam produk makanan beku yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat di kota batam, harus benar-benar mengerti akan pentingnya pelayanan terhadap pelanggan atau calon pembeli baru. Upaya untuk memelihara dan menjaga kepuasan pelanggan senantiasa dilakukan oleh perusahaan frozen food yang ada di kota batam. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksud untuk meningkatkan kinerja perusahaan, oleh karena itu penyusunan sumber daya manusia yang baik adalah suatu keharusan.

Dengan diadakannya penelitian ini agar mengetahui bagaimana analisis pengaruh *Transactional Leadership* dan *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* dengan *Work Motivation* sebagai mediasi pada perusahaan Frozen Food di Batam.

LANDASAN TEORI

Transactional Leadership (TL)

Kepemimpinan adalah ilmu yang kompleks dan modifikatif. Para pakar setuju bahwa kepemimpinan bisa dimaksudkan sebagai bentuk proses mempengaruhi yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya untuk menjangkau kinerja optimal yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebuah lembaga atau organisasi (Masrukhin & Wardin, 2006). *Transactional leadership* beraskan pada perkembangan bawahan, dimana pemimpin mengarahkan dan mengembangkan kesanggupan bawahan untuk mencapai dan melewati tujuan lembaga atau organisasi (Dvir et al., 2002). Dalam *transactional leadership* pemimpin dan bawahan berperan sebagai pelaku yang saling bernegosiasi dalam suatu prosedur pertukaran yang menyeret penghargaan dan hukuman.

Organizational Culture (OC)

Budaya telah di definisikan dengan beragam cara, namun tidak bisa dipastikan maknanya secara pasti (Ouchi & Wilkins, 1985; Dwi Cahyono & Imam Ghazali, 2002). Budaya adalah norma dan poin yang mengarahkan sifat anggota kelompok (Luthans, 1998). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang ada agar diterima di lingkungannya. Pentingnya *organizational* dalam suatu hubungan dengan kinerja bawah dikuatkan dengan pernyataan (Robbins (2004:60)) bahwa dalam kenyataan, salah satu kajian *organizational culture* mengemukakan bahwa karyawan di perusahaan yang budayanya kuat akan lebih berkomitmen dengan perusahaan mereka daripada karyawan pada perusahaan yang budayanya lemah.

Employee Performance (EP)

Kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan peran yang telah diberikan kepada karyawan. Kinerja adalah sebuah catatan dari keberhasilan yang di capai karyawan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu (Ilham, 2017). Menurut (Sari et al. 2021) kinerja perlu sebuah penilaian, sehingga bisa memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan sebagai jenjang karir kedepannya, seperti memberikan promosi kepada karyawan, menentukan remunerasi dan bisa untuk melihat perilaku dari karyawan.

Work Motivation (WM)

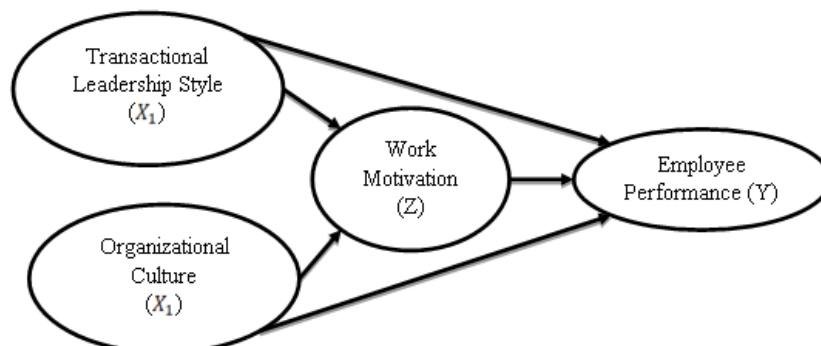
Work Motivation diartikan sebagai suatu dukungan secara psikologis pada seorang yang menentukan arah dari perilaku seorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat ketahanan atau kesabaran dalam menghadapi suatu rintangan atau masalah (George & Jones ; Tania & Sutanto : 2013). Dengan segera kebutuhan tersebut, seorang di tuntut untuk bekerja lebih baik dan aktif dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja seorang di dalam perusahaan akan meningkat dan sasaran atau tujuan perusahaan bisa tercapai. *Motivation* adalah suatu harapan yang datang dari dalam diri seseorang dan berkontribusi memberikan dukungan sehingga bisa mencapai misi yang di harapkan (Park & Ugaddan, 2017; Nelson, A, 2021). Dengan *motivation* tersebut maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (McCusker & Gunaydin, 2015) pemilihan penggunaan metode kuantitatif dalam tujuan penelitiannya adalah untuk mengerti bagaimana suatu organisasi atau individu dalam menerima berita tertentu. Penelitian ditinjau dari aspek permasalahannya maka penelitian yang sifatnya korelasional dengan membandingkan antara satu variable dengan variable lainnya, sehingga penelitian ini digunakan demi mengetahui perbandingan antara variable independent yaitu *Transactional leadership* dan *organizational culture* terhadap variable dependen yaitu *employee performance* dengan *work motivation* sebagai mediasi. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang berkaitan dan di sesuaikan dengan variable-variabel penelitian.

Metode penelitian

Kerangka konseptual penelitian yang akan dilakukan adalah:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Tabel 1. Profil Berdasarkan Umur

Tabel 1. Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
Laki - Laki	94	44,80%
Perempuan	116	55,20%
Total	210	100,00%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan table 1 diatas, pada kuesioner penelitian ini tercatat sebanyak 94 orang (44,80%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 116 orang (55,20%) responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Usia Responden.

Usia	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
18-20 Tahun	35	16,70%
21-29 Tahun	134	63,80%
30-40 Tahun	41	19,50%
Total	210	100,00%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan table 2 diatas, pada kuesioner penelitian ini tercatat sebanyak 35 orang (16,70%) responden yang berusia 18 samapi 20 tahun, sebanyak 134 orang (63,80%) responden yang berusia 21 samapi 29 tahun dan sebanyak 41 orang (19,50%) responden yang berusia 30 samapi 40 tahun keatas.

Tabel 3. Pendidikan Responden.

Pendidikan	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
Tamatan SMK	95	45,20%
Tamatan Diploma	17	8,10%
S1	98	46,70%
Total	210	100,00%

Sumber : Data diolah (2022)

Uji Outer Model

Uji Validitas Outer Loading

Dalam uji validitas yang dilakukan terhadap variable, hasil pengujian dinyatakan sah Ketika hasil outer loading melebihi angka 0,6. Sebaliknya, jika lebih rendah atau tidak melebihi 0,7 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak bisa diikutsertakan dalam tahap selanjutnya (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil uji validitas dari AVE, menyimpulkan bahwa Employee Performance, Organizational Culture, Transactional Leadership dan Work Motivation valid, karena nilai AVE disetiap variable sudah mencapai >0,5.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Outer Loading.

Variabel	Muatan Faktor	Keterangan
EP 1	0,814	Valid
EP 2	0,851	Valid
EP 3	0,791	Valid
EP 4	0,854	Valid
EP 5	0,817	Valid
OC 1	0,717	Valid
OC 2	0,735	Valid
OC 3	0,801	Valid
OC 4	0,821	Valid
OC 5	0,793	Valid
OC 6	0,775	Valid
OC 7	0,810	Valid
OC8	0,788	Valid
OC 9	0,785	Valid
TL 1	0,845	Valid
TL 2	0,780	Valid
TL 3	0,715	Valid
TL 4	0,800	Valid
WM 1	0,831	Valid
WM 2	0,805	Valid
WM 3	0,725	Valid
WM 4	0,814	Valid
WM 5	0,835	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil dari uji validitas pada table 4, secara keseluruhan indikator valid dan bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Pengujian selanjutnya yang akan menyusuli *outer loading* adalah pengujian AVE atau (Average Variance Extracted) dimana standar yang harus dipenuhi dalam pengujian ini adalah nilai AVE yang harus melebihi angka 0,5. Berikut hasil pengujian AVE yang bisa dilihat pada table 5.

Tabel 5. Hasil Uji AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Muatan Faktor	Keterangan
EP	0,682	Valid
OC	0,610	Valid
TL	0,618	Valid
WM	0,645	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji data AVE pada table 5 bisa di simpulkan bahwa data yang telah memenuhi validitas konvergen dengan mayoritas nilai AVE diangka 0,6 yang telah melewati standar uji validitas konvergen (lebih dari 0,5).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk menguji data penelitian guna melihat apakah reliabilitasnya cukup untuk penelitian. Dimana berarti bahwa data yang dikumpulkan

secara bebas dapat secara konstruktif mewakili isi instrument tersebut. Uji ini dapat dilakukan dengan melewati dua standar pengujian. Tentunya sebelum uji reliabilitas indikator harus memenuhi uji validitas terlebih dahulu. Dalam program smart-PLS 3.0 terdapat dua acara yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Hasil pengujian reliabilitas bisa dilihat dari table berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
EP	0,915	0,915	Reliabel
OC	0,934	0,934	Reliabel
TL	0,866	0,866	Reliabel
WM	0,901	0,901	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Hasil pengujian validitas dengan *cronbach's alpha* pada table 6 menunjukkan bahwa seluruh variable bersifat reliabel dimana setiap konstruk atau variable lebih besar dari 0,60. Dan hasil validitas dengan *composite reliability* pada table 6 secara keseluruhan variable telah melewati angka 0,7 dengan perolehan angka terbesar 0,915 untuk *employee performance*, *Organizational culture* dengan angkat 0,934, *transactional leadership* dengan angka 0,866 dan terakgir *work motivation* dengan angka 0,901.

Uji *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung.

Variabel	B	T-statistic	P-value	Keterangan
OC -> EP	0,430	3,689	0,000	H1: Signifikan
OC -> WM	0,687	9,224	0,000	H2: Signifikan
TL -> EP	0,488	5,225	0,000	H3: Signifikan
TL -> WM	0,183	2,150	0,032	H4: Signifikan
WM -> EP	-0,073	0,580	0,562	H5: Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah 2022

Hipotesis 1

Organizational Culture (OC) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (EP).

Hasil pengujian pengaruh *organizational culture* terhadap *employee performance* pada tabel 8 memiliki pengaruh signifikan dengan nilai *p-value* dibawah 0.0036 dengan nilai positif 0.430. jika *organizational culture* meningkat maka *employee performance* jugamengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya, jika *organizational culture* menurun makan *employee performance* juga mengalami penurunan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Adriansyah et al., 2019), (Coenegrachts, 2017) dan (Sokro, 2012), yang juga menyajikan hasil yang sama. Tanpa adanya budaya dalam suatu

perusahaan, karyawan tidak dapat memiliki semangat yang baik dalam bekerja. Tingkat budaya dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja organisasi.

Hipotesis 2

Organizational culture (OC) berpengaruh signifikan terhadap work motivation (WM).

Hasil pengujian pengaruh *organizational culture* terhadap *work motivation* pada tabel 8 mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai *T-statistic* sebesar 9,224 dengan *p-value* 0,000. Jika *organizational culture* meningkat maka *work motivation* juga meningkat. Begitu sebaliknya, jika *organizational culture* menurun, *work motivation* juga menurun. Hasil penelitian ini setara dengan (Adriansyah et al., 2019) dan (Parson dan Marton, 2014), yang mengemukakan bahwa *organizational culture* berfungsi sebagai solusi atau masalah utama dalam proses kelangsungan hidup suatu organisasi.

Hipotesis 3

Transactional leadership (TL) berpengaruh signifikan terhadap employee performance (EP).

Hasil pengujian pengaruh *transactional leadership* terhadap *employee performance* memperoleh angka *T-statistic* sebesar 5,225 dengan *p-value* di angka 0,000 yang berarti *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Hasil ini menandakan bahwa apabila *transactional leadership* meningkat maka *employee performance* juga akan meningkat. Sebaliknya, jika *transactional leadership* menurun maka *employee performance* akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini selaras dengan (Adriansyah et al., 2019) dan (Barth-Farkas & Vera, 2016). Dalam analisis penelitian ini *transactional leadership* dalam suatu organisasi, Diechman dan Stam (2015), memberikan hasil *transactional leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Semakin baik *transactional leadership* semakin baik juga *employee performance*.

Hipotesis 4

Transactional leadership (TL) berpengaruh signifikan terhadap work motivation (WM).

Hasil pengujian langsung ke empat pada tabel 8 menunjukkan hubungan *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,150 dan *p-value* 0,032. Hasil ini sejalan dengan pendapat (Adriansyah et al., 2019). *Transactional leadership* memungkinkan pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi, bawahan dijanjikan akan dihargai jika bawahan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat bersama (Yukl, 2011). Menurut Bass (2012) dan (Hughes et al., 2012) penghargaan akan mempengaruhi motivasi karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja dan keputusan karyawan. *Transactional leadership* selalu memotivasi pekerja untuk menjangkau tujuan yang telah disetujui bersama. Berdasarkan pengolahan data yang ada, sudah terbukti bahwa *transactional leadership* sangat berpengaruh kuat terhadap *work motivation*.

Hipotesis 5

Work motivation (WM) tidak signifikan terhadap employee performance (EP).

Hasil pengujian langsung terakhir pada tabel 8 menunjukkan hubungan *work motivation* terhadap *employee performance* memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai *T-statistic* 0,580 lebih kecil dari nilai 1,96 dan nilai *p-value* 0,562 lebih besar dari 0,005 dengan ini maka hipotesis ke lima ini tidak bisa diterima. Menurut (Robbins & Judge (2016)), motivasi adalah keinginan untuk bekerja. Tanpa *motivation*, karyawan tidak memiliki semangat dalam bekerja. Tingkat *motivation* sangat berpengaruh terhadap tingkat *employee performance*. Ini berarti semakin kuat *motivation* maka *employee performance* juga akan semakin kuat, begitu pula sebaliknya, jika *motivation* menurun maka *employee performance* juga akan menurun.

Uji Indirect Effect (Pengaruh tidak langsung)

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh langsung.

Variabel	B	T-statistic	P-value	Keterangan
OC -> WM -> EP	-0,047	0,578	0,563	H6: Tidak Signifikan
TL -> WM -> EP	-0,018	0,494	0,622	H7: Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah 2022

Hipotesis 6

Organizational Culture (OC) berpengaruh signifikan terhadap Employee Performance (EP) melalui Work Motivation (WM).

Hasil dari pengujian hipotesis ketujuh adalah *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *work motivation* dengan nilai *T-statistic* sebesar 0,578 dan nilai *P-value* sebesar 0,563 dengan ini bahwa hipotesis ketujuh tidak dapat di terima. Hal ini terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Razak Munir et al., 2019) dimana hasil dari penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bawahan, apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka kinerja bawahan juga meningkat. Penemuan ini di dukung oleh saran yang telah di temukan oleh Robbins (2006), hampir tidak ada kecurigaan bahwa budaya organisasi paling bermakna terhadap sikap karyawan.

Hipotesis 7

Transactional Leadership (TL) berpengaruh signifikan terhadap employee performance (EP) melalui work motivation (WM).

Pengujian hipotesis ke tujuh adalah *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *work motivation*, hipotesis ini terbukti dengan nilai *T-statistic* sebesar 0,494 dan nilai *P-value* sebesar 0,622 dengan ini bahwa hipotesis ini tidak dapat diterima. Menurut Toner 2013 (dalam Hariyanto 1996:165) *transactional leadership* adalah sebagai cerminan sikap yang di sukai oleh atasan dalam proses mengarahkan dan mengajak bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan yang bisa memotivasi kinerja adalah *transactional leadership*. Bisa dilihat bahwa penelitian terdahulu banyak menjelaskan mengenai hubungan *transactional leadership* dengan *employee performance*, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, dkk

(2012) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *transactional leadership* terhadap *employee performance*.

Uji R Square

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Keterangan
EP	0,724	Strong
WM	0,789	Strong

Sumber : Data diolah 2022

Hasil R Square untuk *employee performance* adalah 0,724 yang menunjukkan bahwa *organizational culture* dan *transactional leadership* bisa mendeskripsikan variabel *employee performance* sebesar 72,4% sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada model penelitian. *Work motivation* mendapatkan nilai R Square sebesar 0,789 yang berarti bahwa variabel *employee performance*, *organizational culture* dan *transactional leadership* bisa menjelaskan *work motivation* sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam model. Hasil dari uji R Square bisa dilihat pada tabel 10.

Uji Quality Indeks

Tabel 11. Hasil Uji *Quality Indeks*.

Communality	R Square	GoF	Kesimpulan
0,639	0,756	0,483	High

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil *uji quality indeks* pada tabel 11, nilai *GoF* sebesar 0,483 dan dapat dinyatakan *GoF Large* karena hasilnya 0,483 atau diatas 0,36.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil uji penelitian terhadap pengaruh langsung maka disimpulkan bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation*, *transactional leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, *transactional leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work motivation*, *work motivation* berpengaruh signifikan negative terhadap *employee performance*. Hasil uji penelitian terhadap pengaruh tidak langsung disimpulkan bahwa variabel *organizational culture* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *work motivation*, *transactional leadership* berpengaruh negative terhadap *employee performance* melalui *work motivation*.

DAFTAR PUSTAKA

Adriansyah, M. A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2020). The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Culture On ... 563 *Jam* 18, 3 Indexed In Google Scholar The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated By Work Motivation. *Journal Of Applied Management (Jam)*, 18(3).

- [Http://Dx.Doi.Org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.03.17](http://Dx.Doi.Org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.03.17)
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational Leadership And Innovative Work Behavior. *Industrial Management And Data Systems*, 114(8), 1270–1300.
- Arifin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. [Http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001](http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Cirp.2016.06.001)<http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Powtec.2016.12.055><https://Doi.Org/10.1016/J.Ijfatigue.2019.02.006><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.04.024><https://Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.127252><http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Matlet.2019.127252>
- Barth-Farkas, F., & Vera, A. (2016). Transformational, Transactional And Cooperative Police Leadership In Theory And Practice. *European Law Enforcement Research Bulletin*, 14, 34–43. <https://Bulletin.Cepol.Europa.Eu/Index.Php/Bulletin/Article/View/154>
- Fitrio, T., Budiyanto, & Agustedi. (2020). The Rule Of Organizational Citizenship Behavior And Innovative Work Behavior In Mediating The Influence Of Organizational Commitment And Culture To Employee Performance. *Accounting*, 6(7), 1351–1360.
- Deichmann, D., & Stam, D. (2015). Leveraging Transformational And Transactional Leadership To Cultivate The Generation Of Organization-Focused Ideas. *Leadership Quarterly*, 26(2), 204–219. <https://Doi.Org/10.1016/J.Leaqua.2014.10.004>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://Doi.Org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Herlambang. (2013). Motivasi Kerja Dalam Lingkungan Perusahaan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hughes, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 287.
- Ii, B. A. B. (2020). Analisis Pengaruh Work Environment, Leadership Style, Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Pt. Xyz, Anisa, Universitas Multimedia Nusantara.
- Influence, T. H. E., Transactional, O. F., Style, L., Culture, W., Work, O. N., Mediated, P., & Motivation, B. Y. W. (2018). *Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated*. 30.
- Kasus, S., Dinas, P., Provinsi, P., & Selatan, S. (N.D.). *Pengaruh Engaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Organisational Culture , Motivation , And Organisational Commitment On Employee Performance The Case Of Educational Office In The Province Of*. 79–87.
- Mccusker, K., & Gunaydin, S. (2015). Research Using Qualitative, Quantitative Or Mixed Methods And Choice Based On The Research. *Perfusion (United Kingdom)*, 30(7), 537–542. <https://Doi.Org/10.1177/0267659114559116>
- Newstrom. (2011). *Plagiat Merupakan Tindakan Tidak Terpuji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 171.
- Rachman, T. (2018). 濟無no Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 10–27.

- Robbins Dan Judge. (2015). Pengertian Gaya Kepemimpinan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rogelberg, S. G. (2017). Transformational And Transactional Leadership. *The Sage Encyclopedia Of Industrial And Organizational Psychology, 2nd Edition*. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.N568>
- Semarang, D. I. V. (2015). *Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero)*.
- Sokro, E. (2012). Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation And Performance. *Problems Of Management In The 21st Century*, 3(1), 106–119. <https://doi.org/10.33225/Pmc/12.03.106>
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2), 73–96. <https://doi.org/10.34005/Alrisalah.V8i2.373>
- Usman, A. G., Saleh, L. M. I., Negeri, M., Mangkurat, L., Kalimantan, P., & Usman, A. G. (1998). *Bab I Pendahuluan A. Latar Belakang*. 1–10.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership In Organizations*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=5muvaqaamaaj>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Fitrio, T., Budiyanto, & Agustedi. (2020). The Rule Of Organizational Citizenship Behavior And Innovative Work Behavior In Mediating The Influence Of Organizational Commitment And Culture To Employee Performance. *Accounting*, 6(7), 1351–1360.
- Herlambang. (2013). Motivasi Kerja Dalam Lingkungan Perusahaan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hughes, R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 287.
- Ii, B. A. B. (2020). *Analisis Pengaruh Work Environment, Leadership Style, Dan Organizational Culture Terhadap Employee Performance Pt. Xyz, Anisa, Universitas Multimedia Nusantara*.
- Influence, T. H. E., Transactional, O. F., Style, L., Culture, W., Work, O. N., Mediated, P., & Motivation, B. Y. W. (2018). *Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated*. 30.
- Kasus, S., Dinas, P., Provinsi, P., & Selatan, S. (N.D.). *Pengaruh Engaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai The Influence Of Organisational Culture , Motivation , And Organisational Commitment On Employee Performance The Case Of Educational Office In The Province Of*. 79–87.
- Mccusker, K., & Gunaydin, S. (2015). Research Using Qualitative, Quantitative Or Mixed Methods And Choice Based On The Research. *Perfusion (United Kingdom)*, 30(7), 537–542. <https://doi.org/10.1177/0267659114559116>
- Newstrom. (2011). *Plagiat Merupakan Tindakan Tidak Terpuji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 171.
- Rachman, T. (2018). 濟無no Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International*

- Edition, 6(11), 951–952., 2, 10–27.*
- Robbins Dan Judge. (2015). Pengertian Gaya Kepemimpinan. *Journal Of Chemical Information And Modeling, 53(9)*, 1689–1699.
- Rogelberg, S. G. (2017). Transformational And Transactional Leadership. *The Sage Encyclopedia Of Industrial And Organizational Psychology, 2nd Edition*. <https://doi.org/10.4135/9781483386874.N568>
- Sokro, E. (2012). Analysis Of The Relationship That Exists Between Organisational Culture, Motivation And Performance. *Problems Of Management In The 21st Century, 3(1)*, 106–119. <https://doi.org/10.33225/Pmc/12.03.106>
- Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah, 8(2)*, 73–96. <https://doi.org/10.34005/Alrisalah.V8i2.373>
- Usman, A. G., Saleh, L. M. I., Negeri, M., Mangkurat, L., Kalimantan, P., & Usman, A. G. (1998). *Bab I Pendahuluan A. Latar Belakang*. 1–10.
- Yukl, G. A. (2002). *Leadership In Organizations*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=5muvaqaamaaj>
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, M. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ivancevich, John M., Et Al., 2014. *Organizational Behavior And Management*. 10th Edition. New York: Mcgraw-Hill Education
- Adriansyah, Muhammad Arif, Margono Setiawan, And Agung Yuniarinto. 2020. The Influence Of Transactional Leadership Style And Work Culture On Work Performance Mediated By Work Motivation. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 18, Number 3, Pages 563–571*. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.21776/Ub.Jam.2020.018.03.17>
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Barth-Farkas, Faye And Vera, Antonio. 2016. Transformational, Transactional, And Cooperative Police Leadership In Theory And Practice. *European Police Science And Research Bulletin, No. 14 — Summer 2016*.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hair, Joseph F., Marko Sarstedt, Christian M. Ringle, And Siegfried P. Gudergan. 2018. *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. Thousand Oaks: Sage.
- Ivancevich, John M., Et Al., 2014. *Organizational Behavior And Management*. 10th Edition. New York: Mcgraw-Hill Education
- Joushan, S. A., Syamsul, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 13(66)*, 697–703.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- K. Izdiana, N. Farida, And A. Wijayanto (2013). "Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1, Pp. 44-53*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung : Refika Aditama.
- Manullang, M. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Mcshane, S. L., & Glinow, M. V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World (5th Ed.)*. Us: Mcgraw-Hill International Edition.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv
- Syamsuddinnor. 2014. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ben Line Agencies (Bla) Banjarnegara", *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1.