

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR BATAM

Oleh:

Alden Nelson ¹⁾

Veronika Desi Mika Melati Panjaitan ²⁾
Universitas Internasional Batam ^{1,2)}

E-mail :

alden.nelson@uib.ac.id ¹⁾

desypanjaitan46@gmail.com ²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of leadership style, organizational culture, organizational commitment, employee commitment and work attitudes affect employee performance which is mediated by job satisfaction. This research uses quantitative methods with a total sample of 400 respondents to employees who work in the electronics manufacturing industry. Data processing analysis was carried out using Smart PLS 3.0. And the results of the study show that the variables of leadership style, organizational culture, and work attitudes have a significant effect on employee performance while organizational commitment and employee commitment have no significant effect. Furthermore, the leadership style variable which is mediated by the job satisfaction variable is not significant on employee performance.

Keywords : *Leadership style, Organizational culture, Work attitude, Job satisfaction, Employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *leadership style, organizational culture, organizational commitment, employee commitment and work attitudes* mempengaruhi *employee performance* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 400 responden terhadap karyawan yang bekerja di industri elektronik manufaktur. Analisis pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0. Dan hasil studi menunjukkan bahwa variabel *leadership style, organization culture*, dan *work attitude* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *organization commitment* dan *employee commitment* berpengaruh tidak signifikan.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Sikap kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Penilaian kerja bagi karyawan sangatlah penting sehingga kelanjutan kerjasama antara karyawan dan perusahaan terus terjalin.

Seorang karyawan akan merasakan

kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan

hasil prestasi yang dilakukan dari hasil kinerjanya. Menurut (M., Musnadi, et al.,

2020) mendefinisikan kinerja merupakan

suatu perilaku dengan tujuan pencapaian

terhadap sesuatu yang diharapkan dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Kinerja karyawan juga memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi dari beberapa variabel seperti korelasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi, organisasi komitmen, komitmen karyawan, sikap kerja dan kepuasan kerja yang menjadi variabel perantara atau mediasi.

Berdasarkan sumber (Goutama, M. 2022) berjudul Batam: Kota Industri dan Perkembangannya di Masa Mendatang. Kota Batam merupakan kota industri, beraneka rupa industri menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kemajuan yang dialami oleh Kota Batam, Pada tahun 2021 Batam menyumbang sebesar 63,97% bagi Pendapatan Domestik Regional Bruto atau yang lebih dikenal dengan PDRB bagi Kepulauan Riau. Berbagai hal yang dilakukan pemerintah kota Batam untuk menambah kenyamanan investor dalam menanamkan modalnya, salah satunya adalah melakukan integrasi sumber daya yang berpotensi untuk meningkatkan nilai investasi (Finia, M. A. 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan orang yang berperan penting untuk mengembangkan

kesuksesan bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (Susanty & Miradipta, R. 2013), Dengan peningkatan persaingan, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja kerja karyawan untuk bersaing di pasar global ini karena kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam organisasi perlu dimiliki oleh semua anggota internal organisasi, terlepas dari visi dan misinya. Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi yang ada kegiatan, terutama untuk melakukan organisasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dari awal. (Paais, M. & Pattiruhu, J. R. 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat memenuhi berbagai kebutuhan anggota organisasi yang menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya dapat menciptakan pencapaian organisasi demi tujuan secara efisien dan efektif. (Pangewa, M. 2015) menjelaskan budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan seperangkat nilai atau norma masyarakat untuk berinteraksi dengan seluruh anggota organisasi.

Budaya Komitmen

Menurut (Tolentino, 2013) komitmen organisasi artinya mencerminkan setiap individu atau karyawan, sejauh mana seorang individu mengetahui serta terikat di organisasi. Seorang individu yang sangat berkomitmen cenderung melihat dirinya sebagai anggota organisasi yang sebenarnya. Dengan pembelajaran dan penerapan organisasi terhadap nilai-nilai perusahaan akan mencerminkan komitmen organisasi dan mampu menyatukan karyawan dengan organisasi terhadap kinerja mereka.

Komitmen Karyawan

Karyawan komitmen adalah orientasi hubungan yang aktif antara individu dan organisasi mereka, menurut (Aqsha et al., 2020). komitmen karyawan yaitu proses karyawan dalam mengidentifikasi diri mereka dengan aturan dan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan komitmen menyiratkan suatu sifat loyalitas kepada organisasi, dengan kata lain komitmen karyawan memiliki koneksi antara karyawan dengan perusahaan secara aktif. Dengan komitmen karyawan dalam hubungan organisasi perusahaan yang aktif akan memberikan sesuatu kinerja karyawan yang baik untuk mencapai organisasi sasaran.

Sikap Kerja

(Utami, S. et al., 2020) menjelaskan sikap kerja adalah suatu pandangan evaluasi yang

menilai suatu keadaan baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap suatu objek, kejadian atau individu. Sikap kerja merupakan respon dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan produktivitas yang baik, yang dapat dinilai dengan sebuah keyakinan bahwa sikap kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Wani et al., 2018) kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya seperti kondisi emosional yang positif seseorang yang merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas dalam pekerjaannya, sehingga dalam bekerja orang tersebut mendapatkan kepuasan kerja mengikuti apa yang diinginkan demi terciptanya kualitas kerja di dalam organisasi

Model Penelitian dan Hipotesa

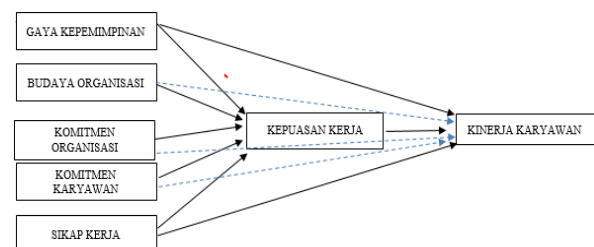


Figure 1. Model of Research

H₁: Gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃:Organisasi komitmen tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄:Komitmen komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅:Sikap kerja signifikan terhadap kinerja karyawan

H₆:Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

H₇:Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₈:Organisasi komitmen mempunyai hasil signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₉:Komitmen karyawan mempunyai hasil signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₁₀:Sikap kerja signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁₁:Kepuasan kerja mempunyai hasil signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel mediasi.

H₁₂:Gaya kepemimpinan mempunyai tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan

H₁₃:Budaya organisasi mempunyai hasil signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan

H₁₄:Organisasi komitmen mempunyai signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

H₁₅:Organisasi komitmen mempunyai signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

H₁₆:Sikap kerja mempunyai hasil signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan terhadap perusahaan manufakturing di Batam yang dijadikan objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuantitatif dengan data primer yang dilaksanakan dengan memakai media ukur penelitian melalui kuesioner. Pendistribusian kuesioner sebanyak 39 pertanyaan dilakukan melalui google forms kepada responden karyawan yang bekerja di perusahaan asing kota Batam dan menghasilkan sebanyak 400 responden, teknik tersebut mengikuti pengukuran sampel dari (Hair et al, 2019). Sampel dalam pengkajian ini adalah purposive sampling dikarenakan penulis membuat kriteria penentuan untuk responden yang akan mengisi kuesioner tersebut, kuesioner dilakukan dengan menggunakan penilaian likert scale yang bermakna sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju (Chyung et al, 2017). Didalam pengkajian ini penulis menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dukungan kalkulasi dari perangkat lunak

SmartPLS 3.0 untuk menguji dan mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap dependen, variabel dependen dengan intervening dan variabel independen dengan intervening.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics

Pada Tabel 1 dapat dilihat gambaran jumlah persentasi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil perolehan data dari kuesioner yang telah disebarkan dapat dilihat untuk responden dengan jenis kelamin laki-laki diperoleh sebanyak 187 orang yang diikuti responden perempuan sebanyak 213 orang. Dengan data yang berhasil diterima dapat dilihat bahwa karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi dengan selisih sekitar 53.3%.

Tabel 1

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	187	46.8
Perempuan	213	53.3
TOTAL	400	100

Sumber : Data primer diolah SPSS (2022)

Uji Validitas

Dari hasil uji AVE akan menentukan variabel tersebut dinyatakan valid atau tidak valid, dan itu dilihat dari hasil nilai AVE sesuai dengan ketentuannya yaitu harus melampaui nilai average variance extracted

(AVE) yakni sebesar 0,5 (Ghozali, 2014). Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel telah melampaui persyaratan yang diperlukan yakni 0,5 dan dinyatakan valid.

Tabel 2

	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Leadership style	0.584	Valid
Organizational culture	0.587	Valid
Organizational commitment	0.567	Valid
Employee commitment	0.562	Valid
Work attitude	0.668	Valid
Job satisfaction	0.547	Valid
Employee performance	0.526	Valid

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Uji Reliabilitas

Melihat hasil tanggapan yang diberikan oleh responden perlu diukur untuk menentukan sejauh mana tingkat konsisten responden terhadap pertanyaan, dan untuk melakukannya diperlukan uji reliabilitas, dimana dari hasil uji tersebut mampu memberikan kesimpulan akan validnya suatu data sesuai dengan standar nilai reliabilitas yang ditentukan. Menurut Ghozali (2016) suatu variabel akan reliable jika nilai composite reliability melampaui atau mempunyai angka minimal sebesar 0,7. dibanding dengan *Cronbach Alpha* > 0.6. maka hasil uji reliabilitas lebih baik *Composite Reliability* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Remarks
Leadership style	0.789	0.851	Reliable
Organizational culture	0.658	0.807	Reliable
Organizational commitment	0.275	0.711	Reliable
Employee commitment	0.603	0.792	Reliable
Work attitude	0.609	0.801	Reliable
Job satisfaction	0.606	0.769	Reliable
Employee performance	0.547	0.768	Reliable

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Uji Direct Effect

Pengujian Direct Effect ini digunakan untuk melihat hubungan antar variabel dengan di mediasi oleh variabel mediasi. Dalam uji t, jika nilai signifikan yang diperoleh sebesar nilai T-Statistic >1.96 atau P-Values < 0.05 maka hasil data dikatakan signifikan atau memenuhi ketetapan (Ghozali & Latan, 2012). Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4

	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/SIDEV))	P Values	Kesimpulan
Leadership style -> Employee Performance	0.179	2.813	0.005	H1: Signifikan
Organizational culture -> Employee performance	-0.138	2.447	0.015	H2: Signifikan
Organizational commitment -> Employee performance	0.095	1.638	0.102	H3: Tidak Signifikan
Employee commitment -> Employee performance	-0.001	0.008	0.993	H4: Tidak Signifikan
Work attitude -> Employee performance	0.371	6.071	0.000	H5: Signifikan
Leadership style -> Job satisfaction	0.065	0.695	0.487	H6: Tidak Signifikan
Organizational culture -> Job satisfaction	0.212	3.404	0.001	H7: Signifikan
Organizational commitment -> Job satisfaction	0.159	3.401	0.001	H8: Signifikan
Employee commitment -> Job satisfaction	0.309	4.516	0.000	H9: Signifikan
Work attitude -> Job satisfaction	0.157	2.688	0.007	H10: Signifikan
Job satisfaction -> Employee Performance	0.248	2.882	0.004	H11: Signifikan

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Hipotesis 1

Bersumber pada hasil tabel 4 diatas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,813 dan hasil P-values sebesar 0,005. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini di dukung oleh penelitian (Mottoh, S. N. 2015).

Hipotesis 2

Hasil olah tabel 4 di atas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,447 dan nilai P-values sebesar 0,015. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Ertanto, A. H. el al., 2021).

Hipotesis 3

Dari Tabel 4 menjelaskan pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 1,638 dan nilai P-values sebesar 0,102. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Metin, K. 2018).

Hipotesis 4

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 0,008

dan nilai P-values sebesar 0,993. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Singh, S. et al., 2018).

Hipotesis 5

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 6,071 dan nilai P-values sebesar 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Utami, S. et al., 2020).

Hipotesis 6

Hasil olah data pada tabel 4 di atas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 0,695 dan nilai P-values sebesar 0,487. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Mahmood, 2018).

Hipotesis 7

Hasil olah data pada tabel 4 di atas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 3,404 dan nilai P-values sebesar 0,001. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini

didukung oleh penelitian Janićijević, N., & Nikčević, G. (2018).

Hipotesis 8

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 3,404 dan nilai P-values sebesar 0,001. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Nahar et al., 2020).

Hipotesis 9

Pada tabel 4 di atas memaparkan bahwa hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 4,516 dan nilai P-values sebesar 0,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Aqsha et al., 2020).

Hipotesis 10

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,688 dan nilai P-values sebesar 0,007. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Utami, S. et al., 2020).

Hipotesis 11

Dari Tabel 4 menjelaskan bahwa hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,882 dan nilai P-values sebesar 0,004. Sehingga dapat ditarik

kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Musnadi. et al.,2020).

Uji Indirect Effect

Uji indirect effect atau uji secara tidak langsung, merupakan suatu metode dalam uji hipotesis untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen dengan adanya variabel mediasi yang menghubungkan. Dalam uji ini, jika nilai signifikan yang diperoleh sebesar nilai *T-Statistic* >1.96 atau *P-Values* < 0.05 maka hasil data dikatakan signifikan atau memenuhi ketetapan sebagaimana pada tabel 5.

Tabel 5

Variabel	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Leadership style -> Job satisfaction-> Kinerja Karyawan	0.017	0.024	0.544	H12: Tidak Sigfikan
Organizational culture -> Job satisfaction -> Kinerja Karyawan	0.052	2.273	0.023	H13: Sigfikan
Organizational commitment -> Job satisfaction-> Kinerja Karyawan	0.039	2.279	0.023	H14: Sigfikan
Employee commitment -> Job satisfaction -> Kinerja Karyawan	0.076	2.432	0.015	H15: Sigfikan
Work attitude -> Job satisfaction -> Kinerja Karyawan	0.038	2.216	0.027	H16: Sigfikan

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Hipotesis 12

Bersumber pada hasil olah data pada tabel 5 di atas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 0,024 dan nilai P-values sebesar 0,544. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Rehman, et al.,2018).

Hipotesis 13

Hasil olah data pada tabel 5 di atas memaparkan hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics dan telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,273 dan nilai P-values sebesar 0,023. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Guswandi et., 2020).

Hipotesis 14

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,279 dan nilai P-values sebesar 0,023. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Nahar & Guswandi, 2020).

Hipotesis 15

Pada hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,432 dan nilai P-values sebesar 0,015. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini peneltian ini bersifat baik dan dapat digunakan dalam penelitian, di dukung oleh penelitian (Utami, S. et al.,2020).

Hipotesis 16

Hasil uji yang telah diolah memperoleh nilai T-statistics sebesar 2,216 dan nilai P-values sebesar 0,027. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian (Musnadi, et al., 2020).

Goodness of Fit

Untuk menguji kesesuaian model ini perlu meninjau nilai *R square adjusted* atau *R square* untuk melihat kekuatan prediksi dari model structural. Dapat dilihat dari Tabel 10 di bawah ini dapat disimpulkan jika nilai GoF memaparkan hasil dengan nilai sebesar 0.484 yang menggambarkan jika model dalam penelitian ini ternyata adalah *strong* atau kuat karena sudah melampaui angka 0.36 dan akhirnya juga dapat disimpulkan bahwa model Dari tabel 6 dan 7 dibawah ini peneliti juga melakukan uji quality index (overall fix index) (Ghozali & Latan, 2012).

Tabel 6

Variabel	R Square	R Adjusted Square	Kesimpulan
Job satisfaction	0.423	0.416	Kuat
Employee performance	0.392	0.383	Kuat

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Tabel 7

Communality	R Square	GoF	Kesimpulan
0.577	0.407	0.484	Kuat

Sumber: Data primer diolah PLS (2022)

Peneliti sudah melakukan uji quality index (overall fix index), berdasarkan hasil penelitian oleh (Modding, et al., 2017) menyatakan jika Hasil pengujian model dievaluasi berdasarkan indeks goodness of fit dengan kriteria model yang disajikan sebagai serta nilai kritis yang memiliki data kompatibilitas. Evaluasi dari tabel 6 dan 7 menunjukkan indeks goodness of fit, secara keseluruhan dapat dikatakan sudah masuk kategori kuat (strong) sesuai dengan data dan dapat dianalisis lebih lanjut dalam penelitian.

5. SIMPULAN

Hasil analisa yang diperoleh menjelaskan jika gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sikap kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi serta komitmen karyawan menghasilkan nilai yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk variabel kepuasan kerja yang menjadi variabel mediasi hubungan antara

budaya organisasi, komitmen organisasi, komitmen karyawan dan sikap kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali gaya kepemimpinan yang menghasilkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variabel kepuasan kerja sebagai perantara atau mediasi. Maka dari itu setiap variabel yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan baik untuk individu maupun organisasi guna untuk mencapai tujuan serta kepuasan kerja.

SARAN

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya akan dilakukan mampu menambahkan variabel-variabel yang signifikan lebih mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan jangkauan yang lebih luas akan sample penelitiannya, dengan melakukan penelitian secara menyeluruh yang ada di wilayah kota batam seperti dibidang perhotelan, agar hasil penelitian dapat menjadi lebih beragam.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aqsha, M., Musnadi, S., & Utami, S. (2020). *Antecedents and Consequences of Job Satisfaction: The Case of Public Organization in Indonesia*. 4464(4),
- Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance.
- Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale.
- Diana, I. N., Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Ertanto, A. H. (2021). Factor Influencing Employee Performance: The Role of Organizational Culture.
- Finia, M. A. (2022). *BATAM KOTA INDUSTRI DAN KOTA RAMAH INVESTASI*. Bpbatam.Go.Id. <https://pusbang.bpbatam.go.id/detailpost/batam-kota-industri-dan-kota-ramah-investasi>
- Goutama, M. (2022). *Batam: Kota Industri dan Perkembangannya di Masa Mendatang*. Bpbatam.Go.Id. <https://bpbatam.go.id/batam-kota-industri/>
- Imran, B. (2019). Organizational Culture, Organizational Commitment and Job

- Satisfaction in Hospital Employees in West Sulawesi.
- Janićjević, N., & Nikčević, G. (2018). *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON JOB SATISFACTION. LXIII(219)*, 83–114.
- Jaworski, C., Ravichandran, S., Karpinski, A. C., & Singh, S. (2018). The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment.
- Mahmood, F. N. & A. (2018). *Journal of Research in Social Sciences (JRSS) Faculty of Social Sciences National University of Modern Languages. 6(1)*.
- Metin, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises.
- Mottoh, S. N. (2015). The influence of transformational and transactional leadership style on employee performance (case study:.....). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(4)*, 436–446.
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment to employee international journal of business and social science research.
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment to employee international journal of business and social science research.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance.
- Pangewa, M. (2015). The Influence of the Organizational Culture toward the Performance of Local Governance.
- Rehman, S., Zahid, M., & Asif, M. (2018). *Leadership Styles , Organizational Culture and Employees ' Productivity : Fresh Evidence from Private Banks of Khyber-Pakhtunkhwa , Pakistan. 1–15.*
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance.
- Susanty, A., & Miradipta, R. (2013). Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction.
- Tolentino, D. R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel.
- Wani, C. E., Adam, M., & Majid, M. S. A. (2018). *The Mediated Effect of Job Satisfaction on the Relationships*

*between Leadership Effectiveness ,
Organizational Support , Working
Environment and Ability: The Case of
State-Owned Electricity Company in
Indonesia. 20(9), 68–74.*