

The Role of Leadership as a Moderating Variable in the Influences of Organizational Factors, Innovation, and Sustainability on Organizational Performance

Oleh:

Angga Yugustama

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

23 Juni 2025



Pendahuluan

Faktor organisasi, inovasi, dan keberlanjutan telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya, terdapat research gap yang signifikan dalam memahami interaksi ketiga variabel tersebut secara komprehensif. Sebagian besar studi cenderung fokus pada salah satu faktor secara terpisah, tanpa mengintegrasikan peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Kepemimpinan yang transformasional, misalnya, memiliki potensi besar untuk memperkuat dampak inovasi dan keberlanjutan terhadap kinerja wirausaha melalui penciptaan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan keberlanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis bagaimana faktor organisasi, inovasi, dan keberlanjutan saling berinteraksi dan dipengaruhi oleh peran kepemimpinan dalam mendukung kinerja di PLTU Asam-Asam.

Kepemimpinan, sebagai elemen yang memoderasi faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja di PLTU Asam-Asam. Menurut beberapa studi, gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempercepat adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam inisiatif kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Peran Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Faktor Organisasi, Inovasi, dan Keberlanjutan terhadap Kinerja Organisasi”.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam.
2. Menganalisis pengaruh inovasi terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam.
3. Menganalisis pengaruh keberlanjutan terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam.
4. Menganalisis pengaruh peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi antara faktor organisasi terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam.
5. Menganalisis pengaruh peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi antara inovasi terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam
6. Menganalisis pengaruh peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi antara keberlanjutan operasional terhadap kinerja pada PLTU Asam Asam

Literature Review

1. Faktor Organisasi Terhadap Kinerja

- Menurut Darmawan, A., & Farida, D. (2022). Faktor organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2. Inovasi Terhadap Kinerja

- Menurut Wijayanti, S., & Hartono, A. (2021). Kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat transformasional, berfungsi sebagai katalisator dalam mendorong inovasi di seluruh tingkatan organisasi.

3. Keberlanjutan Terhadap Kinerja

- Menurut Adegbola, A. E., Adegbola, M. D.,(2024). Kepemimpinan berperan penting dalam memandu dan memastikan bahwa keputusan-keputusan strategis yang diambil mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap masyarakat dan lingkungan.

4. Kinerja

- Menurut Yuliana, R., & Astuti, D. (2020). Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

5. Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di PLTU Asam Asam

- Menurut Rudianto, A., & Mulyani, D. (2021). Kepemimpinan yang mendukung keberlanjutan dapat menciptakan budaya yang mendorong adopsi kebijakan dan praktik yang ramah lingkungan, serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab sosial, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja jangka panjang yang lebih baik.

Kerangka Konseptual

H1

- Faktor organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PLTU Asam Asam.

H2

- Inovasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PLTU Asam Asam.

H3

- Keberlanjutan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) di PLTU Asam Asam.

H4

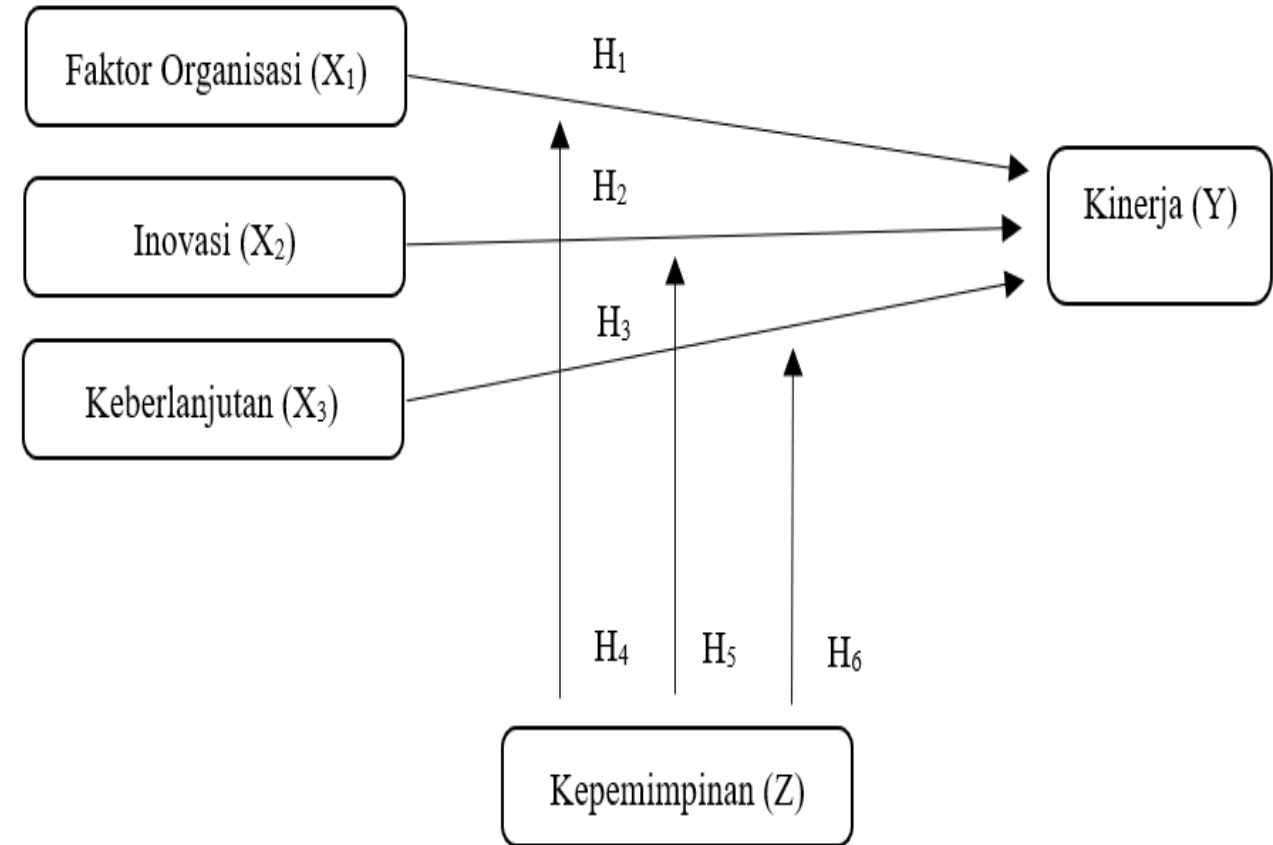
- Kepemimpinan (Z) memoderasi pengaruh faktor organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y).

H5

- Kepemimpinan (Z) memoderasi pengaruh inovasi (X_2) terhadap kinerja (Y).

H6

- Kepemimpinan (Z) memoderasi pengaruh keberlanjutan (X_3) terhadap kinerja (Y).



Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)

Pengumpulan Data

Variabel

Faktor Organisasi,
Inovasi dan
Keberlanjutan,
terhadap Kinerja

Kuesioner

Skala Pengukuran

Kuantitatif

Variabel Moderasi

Kepemimpinan

Metode
Kuantitatif

Statistik

Hubungan

Analisa

(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- **Teknik** : Purposive Sampling.
- Responden dipilih berdasarkan relevansinya dengan fenomena yang diteliti.

Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Organisasi	Elemen-elemen struktural dan budaya dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja, termasuk struktur organisasi, budaya, komunikasi internal, dan pengambilan keputusan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Struktur Organisasi 2. Komunikasi dalam Organisasi 3. Budaya Organisasi 4. Manajemen SDM
Inovasi	Penerapan ide baru yang berhubungan dengan produk, proses, atau teknologi yang digunakan di PLTU Asam-Asam untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Inovasi di Organisasi 2. Sumber Daya untuk Inovasi 3. Inovasi Yang Berkelanjutan 4. Kemitraan Untuk Inovasi
Keberlanjutan	Upaya perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya alam, mengurangi dampak lingkungan, dan menjalankan operasional secara efisien dengan mempertimbangkan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen terhadap Keberlanjutan 2. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan 3. Kepuasan dan Hubungan dengan Stakeholder 4. Perubahan Dalam Pola Konsumsi
Kinerja	Pencapaian tujuan operasional PLTU Asam-Asam, termasuk efisiensi, produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan Bekerjasama
Kepemimpinan	Kemampuan manajer atau pimpinan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan organisasi serta membangun budaya yang mendukung inovasi dan keberlanjutan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Kerjasama dan Hubungan Baik 2. Kemampuan Efektivitas 3. Kepemimpinan Partisipatif 4. Kemampuan Mendelegasikan Tugas atau Waktu

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Data dianalisis dengan mengelompokkan berdasarkan variabel dan responden, lalu disajikan dalam tabel untuk tiap variabel yang diteliti.

2. Teknik Analisis Data

Penelitian menggunakan teknik SEM PLS (Partial Least Squares), yang tidak bergantung pada banyak asumsi dan cocok untuk sampel kecil maupun besar. PLS digunakan untuk mengukur. Analisis meliputi:

- **Model Luar (Outer Model):** Menilai validitas dan reliabilitas variabel melalui indikator.
- **Model Struktural (Inner Model):** Menilai hubungan antar variabel laten.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel, dengan kriteria evaluasi seperti convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan cronbach alpha untuk model luar, serta R-square, Q-square, dan Goodness of Fit (GoF) untuk model struktural.

Pengujian Hipotesis:

- Probabilitas $\geq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis ditolak.
 - Probabilitas $\leq 0,05 \rightarrow$ Hipotesis diterima.
- Hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Table 2. Characteristics of Respondents ' Working Period Asam Asam Steam Power Plant

	Frequency	Percent
5	3	1.7
6-10	59	33.5
11-15	104	59.1
16-20	7	4.0
21 >	3	1.7
Total	176	100.0

Source: Processed Primary Data, 2025

Table 4. Characteristics of Respondents ' Employee Status Asam Asam Steam Power Plant

	Frequency	Percent
Work Assignment	176	100.0
Valid from PLN		
Total	176	100.0

Source: Processed Primary Data, 2025

Table 3. Age Characteristics / Age Respondents Asam Asam Steam Power Plant

	Frequency	Percent
25	2	1.1
26-30	73	41.5
31-35	90	51.1
36-40	7	4.0
41 >	4	2.3
Total	176	100.0

Source: Processed Primary Data, 2025

Table 5. Respondents ' Education Characteristics Asam Asam Steam Power Plant

	Frequency	Percent
High School/Vocational School	89	50.6
Valid D1/D2/D3	23	13.1
D4/S1	63	35.8
S2	1	0.5
Total	176	100.0

Source: Processed Primary Data, 2025

- Masa Kerja Responden :
 - a. 5 tahun (3 orang)
 - b. 6-10 tahun (59 orang)
 - c. 11-15 tahun (104 orang)
 - d. 16-20 tahun (7 orang)
 - e. 21> tahun (3 orang)
- Karakteristik Umur Responden :
 - a. 25 tahun (2 orang)
 - b. 26-30 tahun (73 orang)
 - c. 31-35 tahun (90 orang)
 - d. 36-40 tahun (7 orang)
 - e. 41> tahun (4 orang)
- Karakteristik Status Karyawan :
 - Penugasan kerja dari PLN (176 orang)
- Karakteristik Pendidikan Responden :
 - a. SMA/ SMK (89 orang)
 - b. D1/D2/D3 (23 orang)
 - c. D4/S1 (63 orang)
 - d. S2 (1 orang)

Hasil Penelitian

2. Skema Model Partial Least Square (PLS)

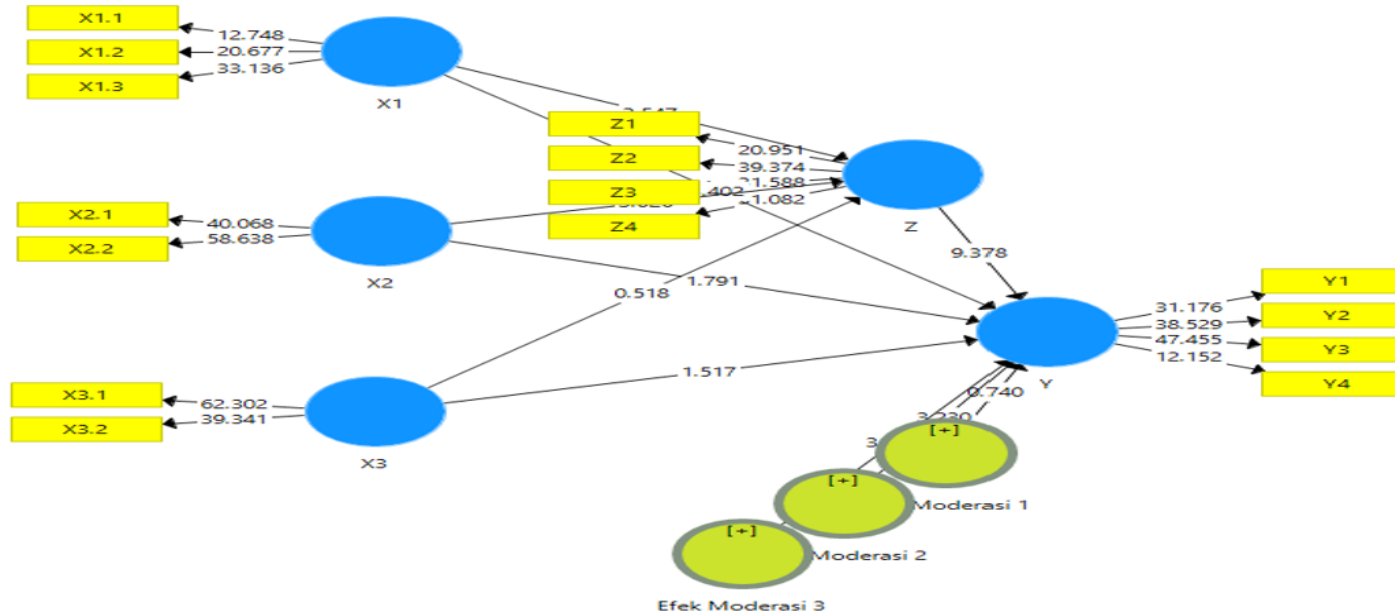


Figure 2. PLS Algorithm Results
Source: Processed Primary Data, 2025

Hasil Penelitian

2. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. Discriminant Validity: Semua variabel $> 0,5$ lebih besar dari 0,5. Dapat dinyatakan setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Table 7. *Average Variance Extracted (AVE) Test Results*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)
X1	0.841	0.879	0.902	0.754
X2	0.822	0.822	0.918	0.849
X3	0.829	0.831	0.921	0.854
Y	0.878	0.891	0.917	0.734
Z	0.891	0.892	0.925	0.754

b. Composite Reliability : Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability. sehingga keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Table 8. *Composite Reliability Test Results*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (...)
X1	0.841	0.879	0.902	0.754
X2	0.822	0.822	0.918	0.849
X3	0.829	0.831	0.921	0.854
Y	0.878	0.891	0.917	0.734
Z	0.891	0.892	0.925	0.754

Source: Processed Data, 2025

Hasil Penelitian

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Langsung

Table 9. Direct Influence Test Results

Pengaruh Total

Mean, STDEV, T-Values, P-Value...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard:	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Efek Moderasi 1 -> Y	0.070	0.116	0.094	0.740	0.460
Efek Moderasi 2 -> Y	0.515	0.532	0.159	3.230	0.001
Efek Moderasi 3 -> Y	-0.539	-0.580	0.171	3.145	0.002
X1 -> Y	0.381	0.372	0.091	4.207	0.000
X1 -> Z	0.245	0.244	0.069	3.547	0.000
X2 -> Y	0.141	0.150	0.174	0.809	0.419
X2 -> Z	0.512	0.498	0.169	3.026	0.003
X3 -> Y	0.268	0.254	0.162	1.650	0.099
X3 -> Z	0.076	0.094	0.147	0.518	0.605
Z -> Y	0.770	0.765	0.082	9.378	0.000

1. Faktor Organisasi terhadap Terhadap Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepemimpinan.
2. Inovasi terhadap Terhadap Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepemimpinan Pada.
3. Keberlanjutan terhadap Terhadap Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kepemimpinan.
4. Faktor Organisasi terhadap Terhadap Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
5. Inovasi terhadap Terhadap Kinerja, tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pada.
6. Keberlanjutan terhadap Terhadap Kinerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
7. Kepemimpinan terhadap Terhadap Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja.
8. Faktor Organisasi terhadap Terhadap Kinerja tidak berpengaruh tidak secara langsung terhadap Kinerja. Di moderasi dengan Kepemimpinan
9. Inovasi terhadap Terhadap Kinerja, berpengaruh tidak secara langsung terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam. Di moderasi dengan Kepemimpinan

Hasil Penelitian

3. Uji Hipotesis

b. Pengaruh Tidak Langsung

Table 10. Indirect Effect Test Results

Efek Tidak Langsung Spesifik					
Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipbo	
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.189	0.186	0.056	3.375	0.001
X2 -> Z -> Y	0.395	0.382	0.141	2.793	0.005
X3 -> Z -> Y	0.059	0.071	0.114	0.517	0.606

Source: Processed Primary Data, 2025

- 1) Faktor Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam X1 -> Z-> Y T Statistik 3,375 < 1,96, selain itu memiliki nilai P Value 0,001 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian Faktor Organisasi berpengaruh tidak secara langsung terhadap Kinerja melalui kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam, Faktor Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam
- 2) Inovasi terhadap Kinerja melalui Kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam X2 -> Z-> Y T Statistik 2,793 < 1,96, selain itu memiliki nilai P Value 0,005 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian Inovasi berpengaruh tidak secara langsung terhadap Kinerja melalui kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam. Inovasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam
- 3) Keberlanjutan terhadap Kinerja melalui Kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam X3 -> Z-> Y T Statistik 0,517 > 1,96, selain itu memiliki nilai P Value 0,606 lebih besar dari 0,005 dengan demikian keberlanjutan tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam. Keberlanjutan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan moderasi kepemimpinan Pada PLTU Asam Asam

Pembahasan

Pengaruh Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam.

Diketahui pengaruh langsung Faktor Organisasi terhadap Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam $X_1 \rightarrow Y$ T Statistik $4,207 < 1,96$, selain itu memiliki nilai P Value $0,000$ lebih kecil dari $0,005$ dengan demikian Faktor Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam. Artinya, semakin baik faktor organisasi yang diterapkan, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dicapai

Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam

Diketahui pengaruh langsung Inovasi terhadap Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam $X_2 \rightarrow Y$ T Statistik $0,809 > 1,96$, selain itu memiliki nilai P Value $0,419$ lebih besar dari $0,005$ dengan demikian Inovasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam.

Pengaruh Keberlanjutan Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam.

Diketahui pengaruh langsung Keberlanjutan terhadap Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam $X_3 \rightarrow Y$ T Statistik $1,650 > 1,96$, selain itu memiliki nilai P Value $0,099$ lebih besar dari $0,005$ dengan demikian Keberlanjutan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam. Dengan demikian, meskipun keberlanjutan merupakan faktor penting dalam jangka panjang, dampaknya terhadap kinerja PLTU Asam Asam tidak bersifat langsung atau signifikan dalam konteks ini.

Pembahasan

Pengaruh Peran Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Antara Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam.

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja di PLTU Asam Asam. Hal ini dibuktikan dengan nilai T Statistik sebesar 9,378 yang lebih besar dari 1,96 serta nilai P Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,005. Artinya, kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja operasional PLTU. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Peran Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Antara Inovasi Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari nilai T Statistik sebesar 2,793 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P Value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian, inovasi baru dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja jika dimoderasi oleh kepemimpinan. Ini berarti kepemimpinan memiliki peran kunci dalam menentukan apakah inovasi yang diterapkan akan berhasil meningkatkan kinerja atau tidak

Pengaruh Peran Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Antara Keberlanjutan Operasional Terhadap Kinerja Pada PLTU Asam Asam

Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberlanjutan operasional tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T Statistik sebesar 0,517 yang lebih kecil dari 1,96, serta nilai P Value sebesar 0,606 yang lebih besar dari 0,005. Tidd & Bessant menjelaskan bahwa keberlanjutan operasional, meskipun penting, sering kali tidak langsung memengaruhi kinerja perusahaan jika tidak disertai dengan kepemimpinan yang dapat mengarahkan implementasi kebijakan keberlanjutan secara efektif

Kesimpulan

- 1 Faktor Organisasi Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja.
- 2 Inovasi Tidak Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja.
- 3 Keberlanjutan Tidak Memiliki Pengaruh Langsung terhadap Kinerja.
- 4 Kepemimpinan Berperan sebagai Moderator dalam Hubungan Faktor Organisasi dan Kinerja.
- 5 Kepemimpinan Memoderasi Hubungan Inovasi dan Kinerja.
- 6 Keberlanjutan Tidak Dimoderasi oleh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja.

Referensi

- [1] Chandra, W., & Sumani. (2023). Pengaruh inovasi terhadap profitabilitas perusahaan sektor industri energi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 17(1), 59–83.
- [2] Husniyyah, R. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan sustainability report: Studi empiris pada perusahaan sektor energi dan pertambangan tahun 2018-2021 (Skripsi). Universitas Islam Indonesia.
- [3] Saptaria, L., & Sopiah. (2021). Transformasi kepemimpinan dan kompetensi teknologi dalam manajemen industri hijau: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)*, 1(2), 119–132.
- [4] Hidayat, A. (2020). Keberlanjutan dalam Pengelolaan Industri Energi di Indonesia: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Manajemen dan Keberlanjutan*, 8(2), 45–60.
- [5] Junaidi, M., Wahyuningsih, Y., Martiah, A., & Partayasa, K. (2024). Pengaruh inovasi lingkungan, dukungan manajemen, budaya organisasi dan insentif terhadap green employee involvement. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 156–167.
- [6] Samperuru, E. S., Jusni, & Aswan, A. (2023). Pengaruh strategi inovasi terhadap peningkatan kinerja perusahaan oleh PT. Kencana Energi Lestari, Tbk. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 112–128.
- [7] Firdaus, R. G. (2023). Peran administrasi organisasi pada UKM inovasi energi Universitas Pertamina tahun 2019. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(1), 28–38.
- [8] Rahmadi, A. R., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh inovasi terhadap daya saing usaha mikro dengan kompetensi pegawai usaha mikro sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 13(1), 166–178.
- [9] Vivi, & Harris, I. (2020). Pengaruh inovasi lingkungan dan inovasi layanan pada kinerja bisnis yang berkelanjutan (Studi pada perusahaan teknologi di Batam). *DeReMa: Jurnal Manajemen*, 15(1), 82–103.
- [10] Hesniati, & Steven. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi environmental performance pada perusahaan sektor industri di Indonesia tahun 2018-2022. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 8(3), 273–288.
- [11] Ibrahim, M. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel intervening pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan (Skripsi). Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
- [12] Siahaan, J. R., Rianti, I., & Pratiwi, R. P. (2021). Peran kepemimpinan transformasional terhadap keterikatan kerja dengan kepuasan kerja dan motivasi sebagai mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150.
- [13] Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4(2), 1–41.
- [14] Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan knowledge management terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193.
- [15] Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56.
- [16] Wicaksono, A., Berliandaldo, M., Ajie, F. T., & Ririh, K. R. (2021). Kajian efektivitas program corporate social responsibility (CSR): Studi kasus perusahaan pembangkit energi “Y.” *Jurnal Teknik Industri*, 16(1), 18–30.
- [17] Putra, R. A. S. (2021). Analisis pengaruh inovasi produk dan kualitas produk terhadap kinerja operasional perusahaan (Studi pada Almer Apparel di Yogyakarta) (Skripsi). Universitas Islam Indonesia.
- [18] Liu, H., Bracht, E., Zhang, X.-A., Bradley, B., & van Dick, R. (2021). Creativity in non-routine jobs: The role of transformational leadership and organizational identification. *Creativity and Innovation Management*, 30, 129–143. <https://doi.org/10.1111/caim.12419>
- [19] Yuniarsih, N., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Suparman, S. N., Septianti, A., & Farida, A. N. (2022). Penerapan human capital manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM terhadap kinerja perusahaan. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(2), 74–84.
- [20] Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani Sugianingrat, I. A. P., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 123–135.

Referensi

- [21] Adegbola, A. E., Adegbola, M. D., Amajuoyi, P., Benjamin, L. B., & Adeusi, K. B. (2024). Fostering product development efficiency through crossfunctional team leadership: Insights and strategies from industry experts. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(5), 1733–1753. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i5.1144>
- [22] Setiawan, B., Suparno, B. A., & Afifi, S. (2021). Corporate social performance: An analysis of corporate social responsibility implementation in the electrical energy industry. *Communications in Humanity and Social Science*, 1(2), 76–81.
- [23] Mulianingsih, S. (2020). Pengaruh strategi manajemen perubahan dan kepemimpinan transformasional dalam merubah budaya organisasi. *Jurnal Papatung*, 3(3), 42–52.
- [24] Hermawan, S., Hariyanto, W., & Biduri, S. (2020). Intellectual capital, business performance, and competitive advantage: An empirical study for the pharmaceutical companies. *Journal of Management Systems*, 21(175), 103–106.
- [25] Fry, L. W., & Egel, E. (2021). Global leadership for sustainability. *Sustainability*, 13, 1–27. <https://doi.org/10.3390/su13116360>
- [26] Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, religiositas, kepemimpinan, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99.
- [27] Nasir, A., Zakaria, N., & Yusof, R. Z. (2022). The influence of transformational leadership on organizational sustainability in the context of industry 4.0: Mediating role of innovative performance. *Cogent Business & Management*, 9, 1–31. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105575>
- [28] Nabilah, S. J., & Murwaningsari, E. (2023). Pengaruh pembangunan berkelanjutan dan laporan keberlanjutan terhadap kinerja perusahaan dengan biaya lingkungan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 3103–3114.
- [29] Aji, G., Apriyansyah, D., Naufal, M. R., & Malik, Y. M. (2023). Pengaruh pengelolaan risiko keuangan, kepemimpinan transformasional, dan inovasi teknologi terhadap ketahanan keuangan di PT. Boyang Industrial. *Musytari Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- [30] Azzaakiyah, H. K., Ausat, A. M., Gadzali, S. S., Diawati, P., & Suhartono. (2023). Analisis faktor pembentuk budaya inovatif dalam konteks bisnis: Kunci kesuksesan untuk inovasi organisasi. *Jurnal Riset Bisnis*, 7(1), 41–52.
- [31] Subachtiar, A., Noveriansyah, M., & Prasetyo, B. (2023). Analisis sistem manajemen lingkungan dan pengaruhnya terhadap keunggulan bersaing dan kinerja perusahaan. *Conferences Series Master of Management Program, Proceeding Business Adaptability, Universitas Bina Bangsa*, 413–423. <https://doi.org/0.46306/bacmatech.v1i2.36>
- [32] Kataria, A., Motwani, J., & Singh, D. (2023). Innovation leadership and sustainable organization performance: The role of knowledge management. In *Innovations and Sustainability in Society 5.0* (pp. 97–111). Nova Science Publishers.
- [33] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- [34] Tidd, J., & Bessant, J. (2015). *Innovation and entrepreneurship*. Wiley.
- [35] Elkington, J. (1997). *Cannibals with forks: The triple bottom line of 21st century business*. Capstone Publishing.
- [36] Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). *The balanced scorecard: Measures that drive performance*. Harvard Business Review.
- [37] Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- [38] Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). *Metode penelitian bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. UMSIDA Press.
- [39] Frankel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.
- [40] Rochman, S., Muttaqin, R., Ismoyo, K. B., & Hermawan, S. (2022). Analisa gaya kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*, 7–22.



Publikasi



[Author](#) [Subjects](#) [Affiliations](#) [Sources](#) [FAQ](#) [WCU](#) [Registration](#) [Login](#)



**JURNAL
WAWASAN
MANAJEMEN**

JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)

UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT

P-ISSN : 23375191 < > E-ISSN : 25276034



0
Impact



2658
Google Citations



Sinta 3
Current Accreditation



[Google Scholar](#) [Garuda](#) [Website](#) [Editor URL](#)

History Accreditation

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027



Publikasi

JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)  

Submissions

My Queue 1 Archives Help

My Assigned

Filters New Submission

381	Yugustama et al. The Role of Leadership as a Moderating Variable in the Influence of Organizational Factors, Innov...	Submission View ▼
-----	---	--

Publikasi

jwm.ulm.ac.id/cgi-sys/suspendedpage.cgi#publication

Kantor AMS Korporat Gmail Drive Pribadi Drive CAH MAXIMO 7.6.1 PRO... YouTube PIMO Sistem Informasi Ter... Lo



This Account has been suspended.

Contact your hosting provider for more information.

Publikasi

HASIL REVIEW ARTIKEL 112

The Role of Leadership as a Moderating Variable in the Influence of Organizational Factors, Innovation, and Sustainability on Organizational Performance

Angga Yugustama¹
Sigit Hermawan²
Sriyono³

BAGIAN I:

1.1. Penilaian Berdasarkan Form Review Intensif JWM

Aspek Penilaian	Skor	Komentar
Judul dan Abstrak	Baik	Judul akademik, fokus, dan sesuai isi; abstrak menjelaskan tujuan, metode, hasil.
Latar Belakang dan Rumusan Masalah	Baik	Disampaikan dengan struktur yang runtut dan aktual.
Tinjauan Pustaka dan Teori	Baik	Menggunakan referensi relevan dan mutakhir.
Metode Penelitian	Baik	Teknik SEM-PLS sudah sesuai untuk analisis moderasi antar variabel laten.
Pengolahan dan Analisis Data	Cukup	Tahapan analisis disampaikan, tetapi tidak seluruh output PLS ditampilkan dengan rapi dan lengkap.
Validitas & Reliabilitas Instrumen	Baik	Telah diuji menggunakan AVE ($> 0,5$), Composite Reliability ($> 0,7$), dan discriminant validity.
Uji Hipotesis	Baik	Disajikan nilai t-statistik dan p-value, meskipun beberapa disajikan tidak konsisten (penulisan " < 1.96 ").
Pembahasan dan Sintesis	Cukup	Hasil dijelaskan panjang lebar, tapi beberapa paragraf repetitif dan belum fokus menyintesis dengan teori.
Kaidah Bahasa dan Gaya Penulisan	Perlu Revisi	Banyak kalimat yang janggal secara struktur; dugaan <i>machine translation</i> dari bahasa Inggris.
Format dan Referensi	Cukup	Daftar pustaka cukup lengkap namun masih ada inkonsistensi gaya APA.
Kontribusi Ilmiah dan Kebaruan	Cukup	Topik relevan dalam manajemen kinerja sektor energi; pendekatan moderasi memberi nilai tambah.

MC JWM JUNI 2025 HASIL REVIEW (2) ARTIKEL Angga Yugustama dkk 112

Setelah mencermati **dokumen hasil review** (MC_JWM_JUNI 2025_HASIL REVIEW ARTIKEL_Angga Yugustama dkk_112.docx) dan membandingkannya dengan dokumen **hasil revisi penulis** (REV1. Artikel 1.doc), berikut adalah evaluasi menyeluruh apakah penulis sudah melaksanakan revisi sesuai arahan reviewer:

RINGKASAN ARAHAN REVISI DARI REVIEWER:

1. Perbaiki bahasa dan gaya penulisan (hindari struktur literal atau hasil terjemahan mesin)
2. Sajikan output statistik SEM-PLS lebih jelas: path coefficient, R^2 , AVE, CR, t-stat, p-value
3. Gunakan format kutipan statistik standar (mis. $T > 1.96$, $p < 0.05$)
4. Standarisasi referensi sesuai gaya APA atau gaya JWM
5. Sintesis teori dalam pembahasan diperkuat; hindari repetisi

MC JWM JUNI 2025 HASIL REVIEW (3) ARTIKEL Angga Yugustama dkk 112

Berikut ini hasil pengecekan menyeluruh terhadap artikel Angga Yugustama dkk (judul: "The Role of Leadership as a Moderating Variable in the Influences of Organizational Factors, Innovation, and Sustainability on Organizational Performance"), terhadap 5 arahan reviewer pada file MC_JWM_JUNI 2025_HASIL REVIEW (2) ARTIKEL_Angga Yugustama dkk_112.pdf:

Tabel Evaluasi Kesesuaian Revisi

No	Arahan Reviewer	Status Revisi	Penjelasan
1	Perbaiki bahasa dan gaya penulisan (hindari terjemahan literal)	X Belum	Masih banyak kalimat literal & tidak idiomatis, contoh: "organization own a very important role..."
2	Sajikan output statistik SEM-PLS secara lengkap (Path, R^2 , AVE, t, p)	✓ Sebagian	Output sudah dimasukkan (AVE, CR, path, t-stat, p), tapi penafsiran keliru : misalnya, $t = 3.375 < 1.96$ (seharusnya $>$)
3	Gunakan format kutipan statistik yang benar ($T > 1.96$, $p < 0.05$)	X Belum	Banyak kesalahan format dan logika statistik, misalnya: " $T = 2.793 < 1.96$ " padahal seharusnya signifikan.
4	Standarisasi daftar pustaka sesuai gaya APA atau JWM	X Belum	Penulisan tidak konsisten (judul jurnal tidak italic, nama penulis campur, banyak tanpa DOI/URL)
5	Perkuat sintesis teori dalam pembahasan, jangan naratif semata	X Belum	Pembahasan panjang tapi hanya memaparkan temuan; kutipan teori masih menempel tanpa digunakan sebagai dasar argumen.

Publikasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



LETTER OF ACCEPTANCE NO. 112 /UN8.1.13.2.6/JWM/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Dewan Redaksi Jurnal Wawasan Manajemen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat :

Nama : Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIP : 19700913 200501 2003

Menerangkan bahwa nama yang disebutkan di bawah ini:

No.	Nama	Instansi	Judul Artikel
1	Angga Yugustama ¹ Sigit Hermawan ² Sriyono ³	Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia	The Role of Leadership as a Moderating Variable in the Influence of Organizational Factors, Innovation, and Sustainability on Organizational Performance

dinyatakan **diterima** dan akan diterbitkan di Jurnal Wawasan Manajemen Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat pada **Volume 13 No. 2, Juni 2025** dengan ISSN: 2337-5191 (Print) dan ISSN: 2527-6034 (Online).

Demikian surat pemberitahuan ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

JWM Jurnal
Wawasan
Manajemen

Banjarmasin, 31 Mei 2025
Ketua Dewan Redaksi JWM

Prof. Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D.
NIP. 19700913 200501 2003

Publikasi

