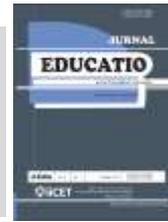




Contents lists available at Journal IICET
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh kontribusi kepemimpinan otentik, budaya organisasi, inovasi terhadap *high performance* sebagai kinerja perusahaan

Putri Apriani Batubara*, Suhairi Suhairi, Nur Ahmadi
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jan 29th, 2025
Revised Feb 28th, 2025
Accepted Mar 10th, 2025

Keywords:

Kepemimpinan otentik
Budaya organisasi
Inovasi
High performance
Kinerja perusahaan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis kontribusi kepemimpinan otentik, budaya organisasi, dan inovasi terhadap kinerja tinggi dan kinerja perusahaan. High performance sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PTPN 4 PKS Ajamu dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode SEM dan melibatkan 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap kinerja tinggi dan kinerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (estimasi = 0,439; $p < 0,001$), tetapi tidak signifikan terhadap inovasi maupun kinerja tinggi. High performance tidak berpengaruh signifikan sebagai mediasi terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan otentik dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, serta memberikan wawasan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor agribisnis.



© 2025 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Putri Apriani Batubara,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email: putribatubara223@gmail.com

Pendahuluan

PT Perkebunan Nusantara (PTPN) 4 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Ajamu merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terkemuka di Indonesia. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor agribisnis, PTPN 4 PKS Ajamu menghadapi tantangan untuk tetap kompetitif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Persaingan yang semakin ketat, perubahan iklim, dan tuntutan keberlanjutan dari para pemangku kepentingan menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan mampu beradaptasi dengan perubahan (Boer, R., & Rachman, A, 2016).

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar dapat bertahan dan berkembang secara berkelanjutan. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan adalah sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi (*high performance*). *High performance* merupakan kondisi di mana karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang luar biasa. Karyawan dengan *high performance* mampu bekerja secara efisien, produktif, dan inovatif, serta dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Barney, J. B., & Wright, P. M, 1998).

Dalam hal bekerja harus mengacu kepada jumlah pencapaian tugas-tugas yang dapat membentuk pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik seorang karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan agar organisasi berfungsi secara efektif maka, organisasi diharapkan dapat meningkat agar karyawan dapat bertahan serta dapat bertugas dan berperan dengan baik (Dalimunthe et al, 2022).

Suhairi & Maha (2023) menegaskan bahwa mengelola organisasi melibatkan tiga faktor: mengelola aset strategisnya, mengelola tenaga kerjanya, dan mengelola outputnya. Komponen ketiga adalah kombinasi dari nilai produktivitas yang tidak berwujud dan konkret yang digunakan untuk mengukur tingkat keahlian yang mengarah pada efektivitas dan efisiensi. Kebijakan produk harus diikuti di semua aspek organisasi, termasuk penetapan harga, komunikasi pemasaran, dan penjualan. Pelanggan dan pesaing juga mempengaruhi lini produk perusahaan.

Untuk mencapai high performance, diperlukan kombinasi berbagai faktor, termasuk kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kondusif, dan inovasi yang berkelanjutan. Kepemimpinan otentik, yang menekankan pada kejujuran, integritas, dan transparansi, diyakini dapat membangun hubungan yang positif dan saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang otentik mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan pertumbuhan profesional (Avolio, B. J., & Gardner, W. L., 2005).

Budaya organisasi yang kuat juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung high performance. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran terus-menerus akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Budaya yang sehat juga memfasilitasi pencapaian kinerja tinggi dengan memastikan bahwa setiap anggota organisasi terlibat dan termotivasi (Zainarti, 2021). Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai seperti kerjasama tim, pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada hasil, dan keterbukaan terhadap perubahan dapat memotivasi karyawan untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang lebih baik. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan, serta mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal bagi keberhasilan perusahaan (Cameron, K. S., & Quinn, R. E., 2011).

Inovasi pada dasarnya adalah proses konseptualisasi dan gagasan pemecahan persoalan dengan menghasilkan nilai ekonomi bagi bisnis dan nilai sosial masyarakat. Karena itu, inovasi didasarkan pada apa yang sudah ada dan memiliki nilai tambahan. Inovasi bermula dari hal-hal yang tampak 'sepele' dengan mempertimbangkan keluhan konsumen, pekerja, lingkungan, dan masyarakat (Ritonga et al, 2023).

Inovasi juga merupakan faktor kunci yang dapat mendorong high performance dalam organisasi. Perusahaan yang mampu berinovasi, baik dalam hal produk, proses, maupun model bisnis, akan memiliki keunggulan kompetitif yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Inovasi dapat menciptakan peluang baru, meningkatkan efisiensi, dan membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Karyawan yang inovatif dan kreatif dapat menghasilkan ide-ide baru yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan meningkatkan produktivitas (Tidd, J., & Bessant, J., 2018).

Seorang pemimpin otentik mampu mengembangkan hubungan yang kuat dengan anggota timnya, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional mereka. Kepemimpinan otentik juga berhubungan dengan kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Dengan mempraktikkan kepemimpinan otentik, pemimpin dapat menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada kesejahteraan karyawan, inovasi, dan kualitas kerja yang tinggi. Selain itu, kepemimpinan otentik juga dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi dan retensi tenaga kerja yang baik (Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J., 2010).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan otentik, budaya organisasi, dan inovasi terhadap high performance di PTPN 4 PKS Ajamu, dengan high performance sebagai variabel mediasi. Dengan memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap high performance, perusahaan dapat mengembangkan strategi dan program yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PTPN 4 PKS Ajamu dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan melalui penerapan kepemimpinan yang otentik, pembangunan budaya organisasi yang kuat, dan mendorong inovasi di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi perusahaan lain dalam sektor agribisnis atau industri lainnya untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia mereka.

Selain kontribusi praktis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama dalam hal kepemimpinan, budaya organisasi, inovasi, dan high performance. Penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah PTPN 4 PKS Ajamu. Populasi penelitian ini adalah karyawan di lingkungan PTPN 4 PKS Ajamu yang berjumlah 115. Dari populasi tersebut didapatkan sebanyak 90 responden. Sumber data primer berupa wawancara dan kuesioner yang dibagikan secara daring yang berisi bagan berbagai pertanyaan terkait indikator variabel dan disusun di dalam Google Form menggunakan skala Likert 1-5. Dalam penelitian ini digunakan teknik proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus dari Slovin.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 <Standardized Regression Weights>

			Estimate
X1_5	<---	X1	0,613
X1_4	<---	X1	0,584
X1_3	<---	X1	0,835
X1_2	<---	X1	0,788
X1_1	<---	X1	0,728
X2_5	<---	X2	0,708
X2_4	<---	X2	0,633
X2_3	<---	X2	0,752
X2_2	<---	X2	0,850
X2_1	<---	X2	0,808
Z1_5	<---	Z	0,709
Z1_4	<---	Z	0,624
Z1_3	<---	Z	0,719
Z1_2	<---	Z	0,297
Z1_1	<---	Z	0,702
Y1_1	<---	Y	0,720
Y1_2	<---	Y	0,830
Y1_3	<---	Y	0,877
Y1_4	<---	Y	0,774
Y1_5	<---	Y	0,758

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2 <Assessment Of Normality>

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1_5	2,000	5,000	-,278	-1,078	-,472	-,914
Y1_4	1,000	5,000	-,082	-,318	-,206	-,399
Y1_3	1,000	5,000	-,173	-,670	-,204	-,395
Y1_2	1,000	5,000	-,021	-,080	-,107	-,207
Y1_1	1,000	5,000	-,253	-,979	,434	,840
Z1_1	1,000	5,000	,198	,765	-,335	-,649
Z1_2	1,000	5,000	-,567	-2,195	-,096	-,187
Z1_3	2,000	5,000	,150	,583	-,559	-1,082
Z1_4	2,000	5,000	-,111	-,428	-,321	-,622
Z1_5	2,000	5,000	,042	,164	-,721	-1,397
X2_1	2,000	5,000	-,120	-,465	-,522	-1,011
X2_2	1,000	5,000	-,006	-,023	-,582	-1,127
X2_3	2,000	5,000	,001	,005	-,373	-,723
X2_4	2,000	5,000	,055	,213	-,361	-,699
X2_5	1,000	5,000	,105	,405	-,414	-,801
X1_1	1,000	5,000	,041	,160	-,613	-1,186
X1_2	1,000	5,000	-,093	-,359	-,637	-1,233
X1_3	1,000	5,000	,060	,233	-,257	-,497
X1_4	1,000	5,000	,101	,391	-,076	-,146
X1_5	2,000	5,000	-,078	-,302	-,514	-,996
Multivariate					-,160	-,026

Sumber: Data diolah, 2024

Faktor loading menunjukkan kontribusi indikator dalam merepresentasikan variabel laten. Nilai faktor loading $\geq 0,5$ menunjukkan indikator tersebut valid. Berdasarkan table diatas, sebagian besar indikator memiliki nilai faktor loading $\geq 0,5$, sehingga valid dalam merepresentasikan variabel laten masing-masing.

Nilai multivariate skewness dan kurtosis adalah -0,160 dengan critical ratio sebesar -0,026. Nilai ini berada dalam batas normalitas yang diterima, yaitu antara -2 dan +2. Hal ini mengindikasikan bahwa data secara keseluruhan (multivariat) tidak menyimpang dari distribusi normal.

Tabel 3 <Model Persamaan Struktural>

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Analysis Result	Model Evaluation
Chi-Square	≥ 1.360	134,594	Fit
Probability	≥ 0.014	0.0000	Marginal Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.054	Fit
GFI	≥ 0.90	0.824	Marginal Fit
AGFI	≥ 0.80	0.744	Marginal Fit
TLI	≥ 0.90	0.944	Fit
CFI	≥ 0.90	0.952	Fit
NFI	0.60-0.90	0.806	Fit

Sumber: Data diolah, 2024

Secara keseluruhan, model SEM ini dapat dikategorikan sebagai Fit, meskipun ada beberapa indikator (Probability, GFI, dan AGFI) yang menunjukkan Marginal Fit. Oleh karena itu, model ini cukup layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, tetapi perbaikan terhadap beberapa aspek mungkin diperlukan untuk meningkatkan kecocokan model.

Tabel 4 <CMIN>

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	46	206,154	164	0,014	1,257
Saturated model	210	0,000	0		
Independence model	20	1060,291	190	0,000	5,580

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model: Meskipun p-value menunjukkan ada perbedaan signifikan antara data dan model, nilai CMIN/DF = 1,257 mengindikasikan model yang cukup sesuai untuk diterima. Independence Model: Model ini sangat tidak sesuai (fit buruk) berdasarkan nilai CMIN/DF = 5,580. Oleh karena itu, Default Model dapat dipertimbangkan sebagai model yang baik dalam penelitian ini, meskipun ada ruang untuk perbaikan dalam mengurangi kesenjangan antara data empiris dan model teoretis

Tabel 5 <RMR, GFI>

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0,042	0,824	0,774	0,643
Saturated model	0,000	1,000		
Independence model	0,262	0,259	0,181	0,234

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model: RMR rendah (0,042) menunjukkan model cukup sesuai. GFI (0,824) dan AGFI (0,774) mengindikasikan model memiliki kecocokan yang cukup baik, meskipun masih belum mencapai kategori good fit. PGFI (0,643) menunjukkan bahwa model relatif sederhana. Saturated Model: Ini adalah model teoretis dengan kecocokan sempurna (GFI = 1, RMR = 0). Independence Model: Nilai GFI, AGFI, dan PGFI yang sangat rendah menunjukkan model ini tidak cocok dengan data.

Tabel 6 <Baseline Comparisons>

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0,806	0,775	0,953	0,944	0,952
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model: NFI (0,806) dan RFI (0,775) menunjukkan kecocokan yang cukup, namun masih memerlukan perbaikan untuk mencapai kategori good fit ($\geq 0,90$). IFI (0,953), TLI (0,944), dan CFI (0,952) menunjukkan model memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data. Saturated Model: Memiliki kecocokan sempurna secara teoretis. Independence Model: Semua indeks menunjukkan fit yang sangat buruk (0,000).

Tabel 7 <NCP>

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	42,154	9,530	82,933
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	870,291	771,793	976,284

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model memiliki nilai NCP yang relatif kecil (42,154), menunjukkan deviasi yang minimal dari kecocokan sempurna. Independence Model memiliki nilai NCP yang sangat besar (870,291), menunjukkan fit yang sangat buruk.

Tabel 8 <FMIN>

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,316	0,474	0,107	0,932
Saturated model	0,000	0,000	0,000	0,000
Independence model	11,913	9,779	8,672	10,969

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model memberikan hasil yang cukup baik dengan FMIN yang lebih rendah daripada model independen, meskipun tidak setinggi model jenuh. Default Model memiliki deviasi yang kecil dari kecocokan sempurna, menunjukkan fit yang baik.

Tabel 9 <RMSEA>

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0,054	0,026	0,075	0,385
Independence model	0,227	0,214	0,240	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model memberikan hasil yang sangat baik dengan RMSEA yang rendah (0,054), interval kepercayaan yang sempit, dan nilai PCLOSE yang lebih tinggi dari 0,05, menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data dan dapat diterima sebagai model yang baik dan stabil.

Tabel 10 <AIC>

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	298,154	326,566	413,145	459,145
Saturated model	420,000	549,706	944,960	1154,960
Independence model	1100,291	1112,644	1150,287	1170,287

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model adalah model yang paling efisien dengan nilai AIC, BCC, BIC, dan CAIC yang lebih rendah dibandingkan dengan model jenuh dan independen, meskipun CAIC-nya sedikit lebih tinggi karena penalti atas kompleksitas model. Ini menunjukkan bahwa model default memiliki keseimbangan terbaik antara kecocokan dan kompleksitas.

Tabel 11 <ECVI>

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,350	2,983	3,808	3,669
Saturated model	4,719	4,719	4,719	6,176
Independence model	12,363	11,256	13,554	12,502

Sumber: Data diolah, 2024

Model Default memiliki ECVI yang rendah, menunjukkan kecocokan yang baik dengan data dan kemampuan prediksi yang stabil. Interval kepercayaan yang sempit dan MECVI yang terjangkau menambah kredibilitas model ini sebagai pilihan yang efisien dan dapat digunakan.

Tabel 12 <HOELTER>

Model	HOELTER .05	HOELTER.01
Default model	85	91
Independence model	19	20

Sumber: Data diolah, 2024

Model Default memiliki nilai HOELTER yang lebih tinggi, baik pada tingkat signifikansi 0,05 (85) maupun 0,01 (91), yang menunjukkan bahwa model ini memiliki kecocokan yang baik dengan data pada kedua tingkat signifikansi tersebut. Model ini tidak melanggar asumsi dasar mengenai ukuran sampel dan kecocokan model. Nilai Hoelter Default Model menunjukkan bahwa sampel sudah mencukupi untuk analisis ini.

Tabel 13 <Regression Weights>

Hubungan	Estimate	S.E	C.R	P
Z<--X1	0,324	0,297	2,090	0,027
Z<--X2	0,005	0,225	0,022	0,983
Y<--X1	0,463	0,170	2,721	0,007
Y<--X2	0,439	0,131	3,362	0,000
Y<--Z	0,019	0,069	0,274	0,784

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis 1 ($X1 \rightarrow Z$), Hipotesis 4 ($X2 \rightarrow Y$), dan Hipotesis 5 ($Z \rightarrow Y$) adalah yang diuji berdasarkan nilai p-value. Namun hanya hipotesis 1 dan 4 yang diterima karena nilai p-value < 0,05, sedangkan hipotesis 5 ditolak karena p-value > 0,05.

Tabel 14 <Parsimony-Adjusted Measures>

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0,863	0,695	0,821
Saturated model	0,000	0,000	0,000
Independence model	1,000	0,000	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Default Model memiliki nilai PRATIO (0,863), PNFI (0,695), dan PCFI (0,821), menunjukkan model ini cukup efisien, sederhana, dan seimbang antara kecocokan dan kompleksitas. Independence Model memiliki PRATIO maksimal tetapi dengan PNFI dan PCFI = 0, sehingga fit buruk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan terhadap high performance (estimasi = 0,324; $p = 0,027$). Penerapan kepemimpinan otentik yang baik meningkatkan kontribusi terhadap kinerja tinggi organisasi. Namun, potensi negatif tetap ada, seperti resistensi karyawan jika tidak selaras dengan budaya organisasi, serta risiko kejujuran berlebihan yang dapat mengungkap informasi sensitif. Selain itu, pemimpin yang terlalu fokus pada otentisitas dapat dianggap kurang fleksibel. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan otentik harus disesuaikan dengan konteks organisasi untuk mencapai efektivitas maksimal (Avolio et al., 2004; Gardner et al., 2005).

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi inovasi tidak berpengaruh signifikan terhadap high performance (estimasi = 0,005; $p = 0,983$), mengindikasikan bahwa inovasi belum mampu langsung meningkatkan kinerja tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh implementasi inovasi yang kurang relevan, tidak terintegrasi dengan proses kerja utama, atau minimnya dukungan sumber daya dan komitmen manajemen. Penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi penerapan budaya inovasi agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan karyawan (Martins & Terblanche, 2003; Cameron & Quinn, 2006).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan (estimasi = 0,463; C.R. = 2,721; P-value = 0,007). Penerapan nilai-nilai otentik dapat meningkatkan hasil, produktivitas, dan daya saing perusahaan. Dalam penelitian ini peran pemimpin sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Namun terlalu fokus pada otentisitas dapat menyebabkan pemimpin terkesan kaku dan sulit beradaptasi, serta mengungkap informasi sensitif yang merugikan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan otentik yang tidak selaras dengan ekspektasi karyawan dapat memicu resistensi dan mengurangi efektivitas tim. Oleh karena itu, kepemimpinan otentik harus diterapkan dengan strategi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Avolio et al., 2004; Walumbwa et al., 2008).

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (estimasi = 0,439; C.R. = 3,362; P-value < 0,001), yang menunjukkan bahwa budaya yang kuat dan selaras

dengan visi perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing. Namun budaya yang terlalu kaku atau eksklusif dapat menghambat inovasi, adaptasi, dan menciptakan konflik internal. Jika tidak selaras dengan strategi perusahaan, budaya tersebut dapat mengarah pada ketidaksiharan tujuan dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan budaya yang fleksibel dan inovatif sambil tetap menjaga nilai inti perusahaan (Cameron & Quinn, 2006; Schein, 2010).

Hasil analisis menunjukkan bahwa high performance (Z) sebagai mediasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (estimasi = 0,019; C.R. = 0,274; P-value = 0,784), menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membentuk high performance belum cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja perusahaan secara langsung. Secara negatif, hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor lain baik internal maupun eksternal lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan dan konteks yang lebih luas dalam menilai hubungan antara high performance dan kinerja perusahaan (Luthans et al., 2007).

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik dan budaya organisasi inovasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan di PTPN 4 PKS Ajamu. Kepemimpinan otentik terbukti berkontribusi secara langsung terhadap kinerja tinggi dan kinerja perusahaan, sedangkan budaya organisasi inovasi memiliki dampak signifikan hanya terhadap kinerja perusahaan. Namun peran kinerja tinggi sebagai variabel mediasi tidak terbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan otentik dan budaya organisasi inovasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, meskipun diperlukan penguatan lebih lanjut terhadap mekanisme mediasi.

Pengembangan kepemimpinan otentik perlu terus dilakukan oleh organisasi di berbagai tingkat, karena hal ini terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja tinggi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, peningkatan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai sejalan dengan tujuan perusahaan menjadi langkah penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk menyempurnakan model mediasi, khususnya dalam mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memperkuat peran kinerja tinggi sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi kinerja perusahaan. Di sisi lain, upaya untuk mendorong inovasi yang lebih efektif harus tetap dilakukan, meskipun pengaruh budaya organisasi terhadap inovasi belum terbukti signifikan dalam penelitian ini.

Referensi

- Aslami, N. (2019). The Role of Leadership in Organizational Change and High Performance in Indonesia's Business Sector. *Journal of Management and Business Studies*, 12(3), 45-60.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15(6), 801-823.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications
- Boer, R., & Rachman, A. (2016). Impact of climate change on the performance of oil palm plantations in Indonesia. *Journal of Tropical Agriculture Science*, 39(2), 129-139.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.

- Dalimunthe, M. H., Fachrina, R., & Suhairi. (2022). Pengaruh Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 54-63.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA: Addison-Wesley. ISBN: 978-0201100662
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.
- George, B., Sims, P., McLean, A. N., & Mayer, D. (2007).
- Gopalakrishnan, S., & Damanpour, F. (1997). A Review of Innovation Research in Economics, Sociology, and Technology Management. *Omega*, 25(1), 15-28.
- Harvard Business Review*, 85(2), 129-138.
- Hackman, J. R., & Wageman, R. (2005). A Theory of Team Coaching. *Academy of Management Review*, 30(2), 269-287.
- Irwansyah, I. (2018). Leadership and Innovation: The Key Drivers for Achieving Organizational Success. *Journal of Business Leadership*, 12(1), 32-46.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755-768.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Boston: Harvard Business Review Press. ISBN: 978-0875843674
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. New York: Free Press. ISBN: 978-0029184677
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255-264.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business Review Press. ISBN: 978-0875844398
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Ritonga, R. U., Asy Ary, M. H., Putri, Y., & Suhairi. (2023). Manajemen Inovasi SDM Dalam Era Globalisasi dan Teknologi 4.0: Perspektif dan Peluang. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 4(1), 1-10. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Suhairi, T., & Maha, M. (2023). *Pengelolaan Organisasi: Fokus pada Aset Strategis, Tenaga Kerja, dan Output. *Jurnal Manajemen Strategis*, 10(2), 123-145.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). Perspectives on Organizational Climate and Culture. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 1: Building and Developing the Organization* (pp. 373-414). Washington, DC: American Psychological Association
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013).
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. John Wiley & Sons.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Managing Evolutionary and Revolutionary Change. *California Management Review*, 38(4), 8-30.
- Organizational Climate and Culture. Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Scott, W. R. (2004). Institutional Theory: Contributing to a Theoretical Research Program. In K. G. Smith & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in Management: The Process of Theory Development* (pp. 460-484). Oxford University Press.

-
- Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., & Avolio, B. J. (2010). Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 901-914.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.
- Zainarti, Dra. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.