

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA STUDI PADA HIPMI PARE KOM UNM

Romansyah Sahabuddin<sup>1</sup>, Rukma Inna<sup>2</sup>, Ariel Ahmad Firgiawan<sup>3</sup>, Sulistiawati<sup>4</sup>, Salsabila Qudratul Nada Hasan<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar  
[romansyah@unm.ac.id](mailto:romansyah@unm.ac.id)<sup>1</sup>, [rukmainna268@gmail.com](mailto:rukmainna268@gmail.com)<sup>2</sup>

---

**ABSTRACT;** *This study examines the influence of transformational leadership and organizational culture on job satisfaction of members at HIPMI PARE KOM. UNM. The method used is multiple linear regression analysis with data obtained from questionnaires distributed to 61 active members. The results of the analysis show that transformational leadership and organizational culture have a significant influence on job satisfaction, with an  $R^2$  value of 0.682, which means that 68.2% of the variation in job satisfaction can be explained by the two variables. The results of the  $F$  test show that the overall regression model is significant ( $p$ -value 0.000). From the coefficient analysis, transformational leadership and organizational culture each provide a positive contribution to job satisfaction. This study provides important insights for organizations in improving member job satisfaction through the implementation of effective leadership styles and strengthening organizational culture.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, HIPMI PARE KOM. UNM.*

**ABSTRAK;** Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota di HIPMI PARE KOM. UNM. Metode yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dengan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 61 anggota aktif. Hasil analisis memperlihatkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai  $R^2$  sebesar 0.682, yang berarti 68.2% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hasil uji  $F$  memperlihatkan model regresi secara keseluruhan signifikan ( $p$ -value 0.000). Dari analisis koefisien, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi masing-masing memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja anggota melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan penguatan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, HIPMI PARE KOM. UNM.

## **PENDAHULUAN**

Ketua sebagai pemimpin di tingkat organisasi punya tanggung jawab besar untuk menerapkan dan menginspirasi para anggota organisasi yang dipimpin. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada motivasi dan keterlibatan anggota. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi yang ada dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan dan, sebaliknya, bagaimana gaya kepemimpinan dapat memperkuat atau mengubah budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah komponen kunci dalam menginspirasi dan membimbing anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan penuh semangat (Winardi, 2012). Pemimpin memang berdampak pada moral karyawan, kepuasan kerja, loyalitas, keamanan, dan kualitas hidup di tempat kerja, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Handoko, 2016).

Kepemimpinan dapat berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku organisasi. Pemimpin yang efektif dapat membentuk arah dan budaya organisasi, serta mempengaruhi cara anggota berinteraksi, berkolaborasi, dan menjalankan tugas mereka. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi, keterlibatan, dan rasa punya di antara anggota.

Keyakinan dan konvensi yang ditegakkan dan dipraktikkan oleh suatu organisasi dalam kaitannya dengan lingkungannya membentuk budayanya (Jannah et al, 2006). Norma budaya suatu organisasi membentuk sikap, keyakinan, dan perilaku anggotanya dalam menanggapi tantangan unik yang mereka hadapi setiap hari (Kreitner, 2005). Apresiasi terhadap kepentingan-kepentingan tersebut diperlukan untuk pengembangan budaya organisasi yang sehat, yang pada gilirannya dibentuk oleh unsur-unsur budaya individu yang signifikan (Tampubolon, 2004).

### **1.1 Kajian pustaka**

#### **Kepemimpinan transformasional**

Kepuasan kerja anggota organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Empat komponen kunci-pengaruh yang diidealkan, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu memungkinkan para pemimpin transformasional untuk meningkatkan motivasi dan moral rakyatnya, menurut Bass dan Avolio

(1994). Menurut penelitian, kepemimpinan semacam ini melakukan tugas ganda dengan meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja.

Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan teori kepemimpinan kontemporer yang didasarkan pada karya James Mc Groger Burns. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang nyata terjadi ketika pemimpin dan bawahannya terus-menerus bertujuan untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi daripada sebelumnya.

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Indra Kharis (2015) :

1. Kharisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang dapat membangkitkan gairah dari orang yang melihat dan mendengar untuk memperhatikan bahkan ke tahap mengagumi.

2. Motivasi Inspiratif

Para pemimpin yang antusias berbagi visi untuk masa depan organisasi yang idealis sangat menginspirasi. Ketika para pemimpin berbicara, mereka punya kekuatan untuk membangkitkan semangat para pengikutnya. Untuk memastikan bahwa semua karyawan punya tujuan dan visi yang sama untuk perusahaan, para pemimpin harus menginspirasi bawahannya untuk menghargai tujuan dan visi organisasi.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin yang merangsang secara intelektual adalah pemimpin yang dapat menginspirasi pengikutnya untuk berpikir di luar kebiasaan dan menemukan solusi kreatif untuk masalah.

4. Perhatian yang Individual

Pemimpin yang mempraktikkan perhatian individu dicirikan dengan secara konsisten memberikan umpan balik, pembinaan, pelatihan, dan perlakuan kepada setiap anggota tim mereka.

Budaya organisasi

Tindakan dan kebahagiaan anggota dalam bekerja dipengaruhi oleh kekuatan budaya perusahaan. Budaya di tempat kerja didefinisikan oleh Schein (2010) sebagai keyakinan, praktik, dan nilai bersama dari anggota organisasi. Budaya yang mendukung inovasi dan

kolaborasi meningkatkan keterlibatan anggota, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Emron dan Yohny (2018:129), beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri

Pekerja berjuang untuk kebahagiaan kerja, pertumbuhan pribadi, kepatuhan aturan, dan keunggulan produk dan layanan sebagai anggota perusahaan.

2. Agresifitas

Semua orang dalam kelompok melempar untuk memastikan tujuannya tinggi namun dapat dilakukan, dan kemudian mereka mencari cara untuk mencapainya. Mereka masih sangat berkomitmen untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Karakter

Anggota memperhatikan kepuasan pelanggan internal dan eksternal serta saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4. Kinerja

Anggota organisasi punya tingkat kreativitas, kuantitas, kualitas, dan efisiensi yang tinggi.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi bekerja sama dengan cara yang efektif dan efisien serta selalu mempertimbangkan keterlibatan seluruh anggota dalam melakukan pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Banyak hal, seperti kepemimpinan dan budaya perusahaan, memengaruhi seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya. Karna ada beberapa aspek dari gagasan kepuasan kerja, hal itu rentan terhadap pengaruh dari berbagai sumber. Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa cara. Menurut Sunyoto (2012: 26), reaksi emosional pekerja terhadap pekerjaannya bisa positif atau negatif, dan ini dikenal sebagai kepuasan kerja. Ketika ekspektasi pekerja tidak terpenuhi, mereka mengalami ketidakpuasan kerja. Ketika seorang karyawan bahagia dalam pekerjaannya, hal itu terlihat dalam evaluasi formal atas kinerjanya.

Menurut Afandi (2021), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Yaitu berupa pekerjaan apa yang dilakukan si anggota yang dapat membuatnya puas dalam bekerja ataupun sebaliknya.

2. Upah

Gaji seseorang ditentukan oleh apa yang dianggap wajar dan sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan.

3. Pengawas

Seseorang yang terus-menerus mengeluarkan arahan atau arahan.

4. Rekan Kerja

Pekerjaan mungkin menyenangkan bagi seseorang yang selalu berinteraksi dengan orang lain saat melaksanakannya, atau sebaliknya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi di HIPMI PARE KOM. UNM terhadap gaya kepemimpinan ketua?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan ketua memengaruhi inovasi dan kreativitas anggota di HIPMI PARE KOM. UNM ?
3. Sejauh mana budaya organisasi mendukung atau menghambat proses inovasi di HIPMI PARE KOM. UNM?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi di HIPMI PARE KOM. UNM terhadap gaya kepemimpinan ketua.
2. Menilai dampak gaya kepemimpinan ketua terhadap inovasi dan kreativitas anggota.
3. Mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi mendukung atau menghambat proses inovasi di HIPMI PARE KOM. UNM.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi: Memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan saling mempengaruhi, serta strategi untuk meningkatkan inovasi di HIPMI PARE KOM. UNM.
2. Bagi Anggota: Menyediakan pemahaman yang lebih baik mengenai peran mereka dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, sehingga meningkatkan keterlibatan dan motivasi.
3. Bagi Peneliti: Menambah literatur tentang koleraseantara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan inovasi, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.
4. Bagi Praktisi Manajemen: Memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan untuk memperbaiki praktik kepemimpinan dan pengembangan budaya organisasi yang inovatif di berbagai institusi.

Bagi Stakeholder: Memberikan informasi yang berguna bagi stakeholder terkait untuk memahami dinamika yang terjadi dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja serta inovasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dalam penelitian ini mengandalkan data numerik. Data diperoleh dari survei yang dikirimkan kepada anggota aktif HIPMI PARE KOM. UNM. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, yang juga mencakup dua variabel independen: gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2).

Untuk sinopsis singkat data dalam tabel frekuensi, statistik deskriptif dipakai untuk menjawab pertanyaan tentang seberapa sering karakteristik responden tertentu muncul. Metode dan instrumen untuk statistik deskriptif seperti yang terdapat pada SPSS (Statistical Product and Service Solution). Semua informasi diperoleh dari pertanyaan survei yang dijawab oleh para peserta.

Semua enam puluh satu peserta dari HIPMI PARE KOM. UNM. dipertimbangkan untuk penelitian ini. Ketika seluruh populasi dipakai sebagai sampel, maka disebut sebagai sampling saturasi (Sugiyono, 2017). Data penelitian ini berasal dari sumber primer, dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 21.00. Data diuji dengan menggunakan instrumen, diuji asumsi klasik, dan dilakukan analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Validitas**

No	Kepemimpinan	Pearson Correlation	Sig-2 Tailed	Status
1	Transformasional			
	X1.1.1	0,805**	0,000	Valid
	X1.1.2	0,846**	0,000	Valid
	X1.1.3	0,860**	0,000	Valid
	X1.1.4	0,805**	0,000	Valid
2	Budaya Organisasi			
	X2.1.1	0,840**	0,000	Valid
	X2.1.2	0,820**	0,000	Valid
	X2.1.3	0,752**	0,000	Valid
	X2.1.4	0,870**	0,000	Valid
	X2.1.5	0,859**	0,000	Valid
3	Kepuasan Kerja			
	Y1.1	0,859**	0,000	Valid
	Y1.2	0,838**	0,000	Valid
	Y1.3	0,745**	0,000	Valid
	Y2.4	0,731**	0,000	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana alat ukur dalam penelitian benar-benar mengukur variabel yang dimaksudkan. Validitas mencakup aspek-aspek seperti validitas isi, yang menilai relevansi item dalam mencakup domain yang diukur; validitas konstruksi, yang memeriksa kesesuaian instrumen dengan teori yang ada; dan validitas kriteria, yang menilai korelasi hasil instrumen dengan kriteria eksternal. Proses ini melibatkan pengembangan instrumen, uji coba pada sampel kecil, analisis data, dan revisi instrumen jika diperlukan. Uji validitas penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan dalam menarik kesimpulan penelitian. Hasil uji validitas bisa di lihat pada tabel 1.

## 2. Uji Realibilitas

Variable	Cronbach Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,840	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,885	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,828	Reliable

Tabel 2. Hasil Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel menggunakan Cronbach's Alpha memberikan wawasan penting mengenai konsistensi internal dari instrumen yang dipakai untuk mengukur masing-masing variabel. Bisa dilihat pada tabel 2.

Berdasar gambar di atas dapat di jelaskan bahwa :

### 1. Kepemimpinan Transformasional (Cronbach Alpha: 0,840)

Nilai Cronbach Alpha sebesar 0,840 memperlihatkan instrumen untuk mengukur kepemimpinan transformasional punya konsistensi internal yang baik. Nilai di atas 0,70 umumnya dianggap sebagai tanda bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Dengan nilai ini, kita dapat menyimpulkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut saling berkorelasi dengan baik dan dapat secara konsisten menggambarkan berbagai aspek dari kepemimpinan transformasional. Ini berarti bahwa jika instrumen ini dipakai dalam pengukuran yang berbeda, hasilnya akan konsisten, yang sangat penting dalam konteks penelitian untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan merefleksikan fenomena yang sama.

### 2. Budaya Organisasi (Cronbach Alpha: 0,885)

Nilai 0,885 untuk budaya organisasi memperlihatkan tingkat konsistensi yang sangat baik. Ini menandakan bahwa item-item yang dipakai dalam instrumen ini sangat saling berkorelasi, memberikan keyakinan bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur elemen-elemen yang berkaitan dengan budaya organisasi. Tingkat konsistensi yang tinggi ini juga memperlihatkan instrumen tersebut mampu menangkap nuansa dan kompleksitas budaya

organisasi secara akurat. Dalam penelitian, ini penting untuk menghasilkan data yang valid dan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang kondisi budaya di dalam organisasi.

3. Kepuasan Kerja (Cronbach Alpha: 0,828)

Untuk variabel kepuasan kerja, nilai Cronbach Alpha sebesar 0,828 juga memperlihatkan konsistensi yang baik dalam pengukuran. Ini berarti bahwa instrumen ini dapat diandalkan untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan konsistensi yang baik, peneliti dapat yakin bahwa hasil yang diperoleh dari penggunaan instrumen ini mencerminkan realitas yang ada mengenai kepuasan kerja. Dalam konteks organisasi, data yang valid mengenai kepuasan kerja sangat penting untuk pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan sumber daya manusia.

1. Uji Regresi Linear Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.671	1.22760

a. Predictors: (Constant), JUMLAH\_X2, JUMLAH\_X1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.675	2	93.838	62.267	.000 <sup>a</sup>
	Residual	87.407	58	1.507		
	Total	275.082	60			

a. Predictors: (Constant), JUMLAH\_X2, JUMLAH\_X1

b. Dependent Variable: JUMLAH\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.402	1.257		1.911	.061
	JUMLAH_X1	.308	.108	.325	2.855	.006
	JUMLAH_X2	.438	.090	.552	4.846	.000

a. Dependent Variable: JUMLAH\_Y

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Menggunakan SPSS

Menurut Field (2013), salah satu cara untuk menganalisis koleraseantara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen secara bersamaan adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda. Peneliti dapat mengukur dampak dari masing-masing variabel independen dan menilai kekuatan prediksi variabel independen dari variabel dependen menggunakan metode ini. Terbukti pada Gambar 3.

Dari tabel model summary Menampilkan nilai R sebesar 0.826, yang memperlihatkan korelasi yang kuat antara variabel independen dan dependen.  $R^2$  sebesar 0.682 memperlihatkan 68.2% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Adjusted  $R^2$  0.671 mengindikasikan model tetap solid setelah penyesuaian.

Tabel ANOVA memperlihatkan analisis varians untuk model regresi. Nilai **Sum of Squares** untuk regresi adalah 187.675, yang memperlihatkan variasi yang dapat dijelaskan oleh model, sementara residual adalah 87.407, memperlihatkan variasi yang tidak dapat dijelaskan. Dengan **df** untuk regresi sebesar 2 dan residual 58, nilai **Mean Square** untuk regresi adalah 93.838 dan untuk residual adalah 1.507. Nilai **F** sebesar 62.267 memperlihatkan model secara keseluruhan signifikan, dengan p-value 0.000 yang memperlihatkan setidaknya satu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel Coefficients memperlihatkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Nilai **B (Unstandardized Coefficients)** untuk konstanta adalah 2.402, yang merupakan nilai prediksi saat semua variabel independen bernilai nol. Untuk **JUMLAH\_X1**, koefisien adalah 0.308, memperlihatkan setiap peningkatan satu unit pada **JUMLAH\_X1** akan meningkatkan **JUMLAH\_Y** sebesar 0.308, dengan p-value 0.006 yang berarti pengaruhnya signifikan. Untuk **JUMLAH\_X2**, koefisien adalah 0.438, memperlihatkan setiap peningkatan satu unit pada **JUMLAH\_X2** akan meningkatkan **JUMLAH\_Y** sebesar 0.438, dengan p-value 0.000, juga signifikan.

Nilai **Beta (Standardized Coefficients)** memperlihatkan kekuatan pengaruh relatif dari masing-masing variabel. Beta untuk **JUMLAH\_X1** adalah 0.325 dan untuk **JUMLAH\_X2** adalah 0.552, memperlihatkan **JUMLAH\_X2** punya pengaruh yang lebih besar dibandingkan **JUMLAH\_X1** terhadap **JUMLAH\_Y**. Nilai **t** untuk masing-masing variabel memperlihatkan signifikansi, dengan **JUMLAH\_X1** dan **JUMLAH\_X2** keduanya signifikan pada tingkat  $p < 0.05$ .

Instrumen penelitian untuk faktor Kepemimpinan Transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) ditetapkan dapat diandalkan berdasar temuan uji validitas dan reliabilitas. Menurut HIPMI PARE KOM. Responden UNM, kepemimpinan ketua baik, kelompok punya tujuan yang jelas, dan setiap anggota mendapat perhatian dan arahan yang cukup untuk berkembang secara profesional. Ini memperlihatkan kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi pada kebahagiaan kerja; pada kenyataannya, itu menyumbang 68,2% dari perbedaan dalam kepuasan kerja.

Selain itu, responden menganggap bahwa budaya organisasi mendukung kolaborasi dan inovasi, memberikan ruang bagi mereka untuk berkontribusi dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Semua ini menciptakan lingkungan yang positif dan meningkatkan rasa punya terhadap organisasi.

Secara keseluruhannya, baik kepemimpinan transformasional maupun budaya organisasi sangatlah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para anggota. Ini dapat menekankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja para anggota.

## **KESIMPULAN**

Berdasar hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota di HIPMI PARE KOM. UNM. Analisis regresi memperlihatkan kedua variabel independen ini dapat menjelaskan 68.2% variasi dalam kepuasan kerja. Hasil uji F memperlihatkan model regresi yang dipakai adalah signifikan, yang mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kepemimpinan transformasional, melalui gaya dan pendekatannya, berhasil meningkatkan motivasi serta moral anggota, sementara budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi turut berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan membangun budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak baik pada kinerja keseluruhan anggota.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemimpin di HIPMI PARE KOM. UNM untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang transformasional

dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja anggota.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Kalsum, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 5.
- Setia Ningsih (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CAPELLA dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau. Skripsi. UIN Suska Riau.
- Anton Budi Santoso, Rilfa Yuliantika (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *intention To Stay* (Studi Kasus Pengemudi GOJEK Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA Vol. 6 No. 3*.
- Sari, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.6, Hal. 23-35.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, Vol.33, Hal. 321-349.
- Goh, Y. M., & Siong, C. S. (2020). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction: The Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, Vol.15, Hal.52-64.
- Bashir, U., & Nasir, S. (2020). The Role of Transformational Leadership and Organizational Culture in Enhancing Job Satisfaction: A Study of the Health Sector. *Health Services Management Research*, Vol.33, Ha.12-20.