

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TUNAS RIDEAN JAKARTA

Zikri Bintang¹⁾ dan Arief Syah Safrianto²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: ariefsafrianto@gmail.com

Submit : 17 Februari 2026, Review : 30 Meret 2026, Publish : 13 April 2026

ABSTRACT

The purpose to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on employee job satisfaction at PT. Tunas Ridean Jakarta. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Tunas Ridean Jakarta. The technique used for sampling is simple random sampling. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results of the research show that in simultaneous and partially ways transformational leadership and organizational culture have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Tunas Ridean Jakarta.

Keywords: Transformational leadership (;) organizational culture (;) employee job satisfaction

ABSTRAK

Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*. Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara berganda dan sederhana kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional (;) budaya organisasi (;) Kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ekonomi saat ini, dunia bisnis menunjukkan suatu peroaduan yang menghasilkan suatu kompetisi yang semakin ketat dan transparan, sehingga akan menuntut setiap perusahaan untuk selalu tanggap terhadap perubahan yang terjadi lingkungan. Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan atau bersama-sama. Hal ini dapat ditunjukkan dengan semakin banyaknya pelaku usaha yang memasuki sektor industri ini.

Industri otomotif merupakan salah satu yang terpenting dalam dunia periindustrian



karena dapat memudahkan manusia dalam berpergian. Akan tetapi, dengan banyaknya industri sejenis ini menyebabkan banyak perusahaan yang harus saling berkompetisi dalam menawarkan produk kepada konsumen. Perusahaan otomotif terus berinovasi dalam menciptakan kendaraan terbaru yang lebih canggih guna menarik peminat.

PT Tunas Ridean adalah salah satu perusahaan otomotif terbesar dan tertua di Indonesia. Perjalanan panjang perusahaan ini penuh dengan dinamika dan inovasi, yang membuatnya menjadi salah satu pemain kunci dalam industri otomotif Tanah Air. Kisah Tunas Ridean dimulai pada tahun 1967 sebagai sebuah perusahaan keluarga bernama Tunas Indonesia Motor. Saat itu, perusahaan ini lebih fokus pada bisnis impor dan penjualan mobil bekas dengan merek-merek seperti Fiat, Holden, dan Mercedes-Benz. Pada tahun 1974, Tunas Ridean mendapatkan kepercayaan untuk menjadi dealer resmi beberapa merek mobil ternama seperti Toyota, Daihatsu, BMW, dan Isuzu untuk wilayah Jakarta dan sekitarnya. Langkah ini menjadi titik balik bagi perusahaan untuk tumbuh lebih besar dan semakin dikenal di pasar otomotif Indonesia.

Hasibuan (2017), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, gaji, dan keseimbangan kerja-hidup. Salah satu faktor kepuasan karyawan yang perlu di perhatikan oleh PT Tunas Ridean adalah lingkungan pekerjaan, beberapa contoh lingkungan pekerjaan yang perlu di perhatikan adalah pekerjaan yang melebihi sistem manajemen pekerjaan yang telah di tentukan perusahaan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan salary pekerjaan. Pekerjaan yang di berikan kepada karyawan melebihi batas kemampuan karyawan dan melebihi jam kerja karyawan, sehingga menimbulkan rasa jenuh dan lelah yang berlebih yang berakibat menurunnya kepuasan karyaaan dalam bekerja di PT Tunas Ridean. Indikator dari kepuasan kerja karyawan menurut Afandi (2018), adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan; 2) Upah/Gaji; 3) Promosi; 4) Atasan; dan 5) Rekan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan PT Tunas Ridean adalah gaya kepemimpinan. Priyono (2010), gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang dapat membangun kepercayaan dan kerja sama dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang perlu di perbaiki oleh PT Tunas Ridean adalah pemimpin yang dapat membangun kepercayaan kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab antar atasan dan bawahan. Membuka ruang diskusi dan memberi kesempatan kepada karyawan dalam menyampaikan aspirasi mereka guna meningkatkan kualitas perusahaan adalah faktor lain yang harus di perhatikan oleh PT Tunas Ridean.

Sutrisno (2019), gaya kepemimpinan adalah “suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan”. Permasalahan lain gaya kepemimpinan yang ada pada PT Tunas Ridean adalah kurangnya supporting dan dukungan pemimpin kepada karyawan untuk meningkatkan karir dan membangun kompetensi karyawan yang cerdas. Motivasi yang tidak di dapar dari atasan mengakibatkan karyawan yang cenderung monoton dan sulit dalam meningkatkan jenjang karir mereka. Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2016), yaitu: 1) Kharisma; 2) Motivasi inspiratif; 3) Stimulasi intelektual; dan 4) Perhatian yang individual.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya



manusia yang ada agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna menjadikan sistem manajemen perusahaan yang lebih baik. Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa nyaman dengan pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Jones (2019), budaya organisasi adalah “persepsi bersama yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu system makna Bersama”. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang harus tercermin dalam sikap dan perilaku setiap karyawan. Terbangunnya budaya organisasi pemerintahan ditentukan adanya budaya individu karyawan dalam organisasi yang dapat berkembang apabila setiap individu tersebut memiliki komitmen yang tinggi. Indikator budaya organisasi menurut Sulaksono (2015), terdiri dari: 1) Inovatif memperhitungkan resiko; 2) Berorientasi pada hasil; 3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan; dan 4) Berorientasi detail pada tugas.

Kepuasan kerja karyawan dapat di dukung dengan motivasi dan dukungan (*supporting*) dari atasan ke bawahan, penghargaan juga menjadi salah satu indikator penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan menurun karena disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang juga menurun. Pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang baik pada umumnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang baik dan sebaliknya penurunan kepuasan kerja karyawan terjadi akibat pengaruh dari budaya yang kurang baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta dengan populasi berjumlah 115 responden, Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 karyawan. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Metode analisis dengan menggunakan regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 54 responden tentang kepemimpinan transformasional dengan jumlah 8 butir pernyataan, budaya organisasi



dengan jumlah 8 butir pertanyaan, dan kepuasan kerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.633	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.687	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.727	0.600	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tunas Ridean Jakarta

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan Transformasional	0,906	0,822	1,819	0,783	0,000	5%
Budaya Organisasi				0,473	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 117,487 > 3,179

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 1,819 + 0,783 (X_1) + 0,473 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (117,487 > 3,179), artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.822, artinya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 82,2% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 17,8% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 0,783, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan transformasional satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta akan meningkat sebesar 0,783 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,473, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta akan meningkat sebesar 0,473 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kepemimpinan transformasional tidak berubah.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tunas Ridean Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kepemimpinan Transformasional	0,875	0,766	2,946	1,214	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 13,063 > 2,007

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,946 + 1,214 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 3, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.766, artinya kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 87,5% kepada kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 12,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta. Koefisien kepemimpinan transformasional sebesar 1,214, artinya jika ada perbaikan kepemimpinan transformasional satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta akan meningkat sebesar 1,214 kali atau sebaliknya.

Tabel 4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tunas Ridean Jakarta

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Budaya Organisasi	0,840	0,706	9,808	1,019	0,000	0.05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,171 > 2,007

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer, diolah tahun 2025

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 9,808 + 1,019 (X_2)$$



Berdasarkan Tabel 4, Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.706, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 70,6% kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 29,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta. Koefisien budaya organisasi sebesar 1,019, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT Tunas Ridean Jakarta akan meningkat sebesar 1,019 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Laili (2024), dan Ritawati (2013), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Hal ini dikarenakan bahwa pemimpin mempunyai kharisma dihadapan bawahan, dapat memotivasi bawahan, pemimpin bergairah dalam menghadapi kemajuan perusahaan, selalu memberikan semangat kerja pada bawahan, mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru, berusaha untuk mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan yang baru, pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, dan pemimpin menfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parwita, *et al*, (2024), Wahyuniardi dan Nababan, (2018), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta. Hal ini dikarenakan bahwa pemimpin dapat menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan, berani mengambil risiko dalam mengembangkan perusahaan, dapat menetapkan target yang ingin dicapai untuk perusahaan, dapat menerima hasil kerja yang sudah dilaksanakan, dapat mendukung prestasi kerja karyawan, tidak membedakan antara sesama karyawan, pemimpin yang baik selalu memeriksa pekerjaan bawahan, dan selalu memeriksa keakuratan hasil kerja bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, *et al* (2023), Mastur, *et al*, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Perbaikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta; 2) Perbaikan kepemimpinan transformasional dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Ridean Jakarta; dan 3) Perbaikan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Bagi Perusahaan; a). Diharapkan bagi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan, karena kepuasan kerja bagi karyawan akan dapat mendukung kinerja dari pekerjaan itu sendiri, maka perusahaan harus menjalankan *job description* yang jelas dan tegas, dimana setiap karyawan tentunya harus memiliki tanggung jawab pada masing-masing pekerjaannya sendiri yang tidak dicampur tangani oleh karyawan lainnya; b). Meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional yang optimal, dengan cara lebih memperhatikan dan membimbing para. karyawan secara personal, sehingga karyawan merasa diperhatikan dalam melakukan pekerjaan; c). Meningkatkan budaya organisasi dengan tidak melupakan peranan individu dalam sebuah tim serta hendaknya tidak melihat hasil kerja karyawan saja namun juga perlu memperhatikan proses kerja yang dilakukan pada setiap karyawan; dan 2) Bagi peneliti selanjutnya; Untuk peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambah subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.

Fatmawati, Rini., Ambarwati, Arie dan Wibowo, Teguh Setiawan. (2023). "Are Transformational Leadership and Organizational Culture Able to Increase Job Satisfaction". *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol 7, Issue 3, 2023 pp. 1-10

Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Jones, Gareth R., dan Jennifer M. George. (2019). *Essentials of Contemporary Management*. VIII. New York: Mc Graw Hill Education

Mastur., Soim., Haryanti, Nik dan Gufron, Moh. (2022). "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship



Behavior in Islamic Educational Institutions”. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 06 No. 03 (2022): 948-961.

Parwita, Gde Bayu Surya., Prastyadewi, Made Ika dan Sari, Gusti Putu Diah Nanda. (2024). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bamboo Pure Sibang Kaja”. *Jurnal Emas*. Vol. 5 No. 12 Desember 2024. Hal. 54-72

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Ritawati, Agustina. (2013). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya”. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Januari 2013, Vol. 9 No.1, hal. 82-93.

Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana.

Wahyuniardi, Rizki dan Nababan, Hedytisa Renaldo. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan”. *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 19, No. 2, Agustus 2018, pp. 118-126.

Wulandari, Putri Auliya dan Laili, Choirun Nisful. (2024). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. KAI DAOP 8 Surabaya”. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*. Volume 7, Nomor 1, Oktober 2024. Halaman 63-73.

