

# Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wahana Ladang Budaya di Tenggarong

## *Transformational Leadership and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Cultural Farm Attractions in Tenggarong*

Hidayah Kurniawati Hakim<sup>1</sup>, Ariesta Heksarini<sup>2</sup>✉

<sup>1</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: ariesta.heksarini@feb.unmul.ac.id

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wahana Ladang Budaya di Tenggarong selama periode penelitian. Sampel sebanyak 25 karyawan diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus melalui penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan dengan skala pengukuran likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji regresi yaitu regresi linier berganda, diolah melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of transformational leadership and work environment on the job satisfaction of employees of PT. Cultural Field Ride in Tenggarong during the research period. A sample of 25 employees was obtained using saturated sampling or census techniques through the distribution of questionnaires to all employees with a Likert measurement scale. The analysis technique used in this study is regression test analysis, namely multiple linear regression, processed through the SPSS version 26 program. The results of the study show that transformational leadership variables have a significant positive effect on employee job satisfaction. Likewise, the variables of the work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2024 Hidayah Kurniawati Hakim, Ariesta Heksarini.

### Article history

Received 2024-05-10

Accepted 2024-08-20

Published 2024-10-31

### Kata kunci

Kepemimpinan Transformasional;  
Lingkungan Kerja;  
Kepuasan Kerja.

### Keywords

Transformational Leadership;  
Work Environment;  
Job Satisfaction.

## 1. Pendahuluan

Beberapa saat ini kota Tenggara Kutai Kartanegara mulai dikenal sebagai kota pariwisata yang mengalami peningkatan wisatawan setiap tahunnya, namun pada tahun ini mengalami penurunan karena diakibatkan Pandemi Covid-19. Berdasarkan data, penurunan wisatawan ke Kutai Kartanegara menunjukkan angka yang fantastis. Berbagai upaya untuk menarik minat kunjungan wisatawan, baik wisatawan lokal dan wisatawan mancanegara. Tempat wisata saat ini juga adalah salah satu usaha yang cukup banyak menyerap tenaga kerja. Tenaga kerja manusia sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan perlu dikelola dengan baik karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa objek atau tempat wisata yang saat ini terkenal di Tenggara adalah Pulau Kumala, Museum Mulawarman, Waduk Panji, Planetarium, Museum Kayu, dan Ladaya. Salah satunya yang ramai dikunjungi oleh wisatawan adalah Ladaya. Tempat wisata ini berlokasi di Jalan Bachrin Seman, Tenggara Kutai Kartanegara. Nama Ladaya sendiri merupakan singkatan yaitu Ladang Budaya. Pada 6 Juni 2015 PT. Wahana Ladang Budaya resmi dibuka sebagai tempat wisata dengan dibangunnya area outbond, mini zoo, paintball, odah rehat, rumah lamin, pendopo, amphi teater, dan kampung seni. Seiring berkembangnya, PT. Wahana Ladang Budaya, jumlah tenaga kerja yang ada pada saat ini adalah sebanyak 25 karyawan.

Ladaya menjadi ikon wisata untuk sekedar bersantai atau menjadi spot foto para wisatawan. Ladaya juga sering dijadikan sebagai tempat gathering untuk perusahaan atau kelompok, dan juga pelaksanaan event atau kegiatan kesenian pada waktu tertentu. Pada hari-hari biasa Ladaya menerima kunjungan wisatawan berjumlah sekitar 200 orang dan pada hari libur atau libur nasional ladaya menerima kunjungan wisatawan mencapai 1.000-10.000 orang, namun pada masa pandemi rata rata pengunjung tidak kurang dari sekitar 100 orang per hari.

### Kepuasan kerja

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan terhadap sikap dalam dirinya yang berupa sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan (Supatmi et al., 2013). Selain itu menurut Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Prayogo (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

## 2. Metode

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Wahana Ladang Budaya Tenggara yang berjumlah 25 orang. Karena subjek kurang dari seratus, metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus (Arikunto, 2010:120). Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 25 orang karyawan di PT. Wahana Ladang Budaya Tenggara.

### Jenis dan Sumber Data

#### Data Primer

Data primer yang ada di dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari responden untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja responden.

## Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan melalui literatur dan jurnal yang dapat memberikan informasi sesuai dengan masalah penelitian serta artikel-artikel terkait yang berada di internet.

## Metode Pengumpulan Data

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melakukan observasi langsung pada tempat wisata di Ladaya dengan mengumpulkan data melalui studi pustaka yang terkait dengan adanya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga dilakukan studi lapangan dengan pengamatan secara langsung dan juga melakukan wawancara secara langsung kepada beberapa karyawan di PT. Wahana Ladang Budaya Tenggara mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti serta melakukan penyebaran kuisisioner guna untuk memperoleh informasi dari responden.

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dilakukan skala pengukuran dan pemberian skor. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dalam skala likert tersebut terdapat lima alternatif jawaban yang telah disediakan, dimana responden diminta mengisi kuesioner dengan tanda checklist pada kolom jawaban sesuai dengan kondisi yang dialami responden. Penggunaan checklist ini diharapkan dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban pada setiap item pertanyaan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Frekuensi dari penilaian pekerja PT. Wahana Ladang Budaya Tenggara di setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor
		Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)	
Y.1	Gaji atau upah yang saya dapat saat bekerja disini sudah sesuai!	0(0%)	0(0%)	2(8%)	10(40%)	13(52%)	4.44
Y.2	Saya merasa bangga akan pekerjaan dan tanggung jawab yang saya miliki disini!	0(0%)	0(0%)	6(24%)	9(36%)	10(40%)	4.16
Y.3	Saya memiliki rekan kerja yang dapat saling membantu dan diandalkan satu sama lain!	0(0%)	0(0%)	2(8%)	11(44%)	12(48%)	4.40
Y.4	Atasan saya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang saya lakukan!	0(0%)	0(0%)	1(4%)	10(40%)	14(56%)	4.52
Y.5	Ditempat kerja saya memiliki peluang untuk promosi jabatan.	3(12%)	4(16%)	15(60%)	1(4%)	2(8%)	2.80
Y.6	Kondii lingkungan kerja disini kondusif, aman, nyaman dan membuat saya betah!	0(0%)	0(0%)	3(12%)	11(44%)	11(44%)	4.32
Rata-rata Total Skor Y							24.64

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel Y dijabarkan sebagai berikut:

- Pada indikator atau pertanyaan pertama, penilaian yang dipilih mayoritas responden adalah penilaian 5 (sangat setuju) dengan 13 orang karyawan atau setara 52% dari total responden. Sedangkan penilaian 3 (netral) adalah yang paling sedikit dengan 2 orang atau sebesar 8% responden. Hal ini berarti mayoritas responden karyawan PT. Wahana Ladang Budaya sangat setuju akan pertanyaan yang di lampirkan.
- Pada indikator pertanyaan kedua, hasil responden memilih penilaian 5 (sangat setuju) memiliki persentase 40% responden dan penilaian 4 (setuju) sebesar 36% responden serta responden terendah sebesar 24% dengan penilaian 3 (netral).
- Pada indikator pertanyaan ketiga, mayoritas responden memilih penilaian 5 (sangat setuju), sedangkan jumlah jawaban terendah adalah penilaian 3 (netral) dengan 2 orang responden saja.
- Pada indikator pertanyaan keempat, hasil jawaban yang di peroleh oleh mayoritas karyawan adalah penilaian 5 (sangat setuju) dengan 56% dari total responden, sedangkan jawaban terendah adalah penilaian 3 (netral) dengan 4% dari total responden.
- Pada indikator pertanyaan kelima, mayoritas memilih jawaban 3 (netral) dengan 15 orang atau 60% responden, sedangkan jawaban terendah adalah penilaian 1 (sangat tidak setuju) dengan 3 orang atau 12%.
- Pada indikator pertanyaan keenam, rata-rata responden memilih penilaian 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) dengan masing-masing 44% responden, sedangkan jawaban terendah adalah penilaian 3 (netral) dengan 12% responden. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. Wahana Ladang Budaya menyatakan sangat setuju dengan pertanyaan yang telah diajukan terkait hasil kepuasan kerja yang di lakukan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji t diatas, di peroleh bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independent kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H1 yang diajukan diterima, artinya semakin tinggi atau meningkatnya kepemimpinan transformasional atasan di organisasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang didapat karyawannya. Hal ini sesuai dengan rekapitulasi jawaban karyawan PT. Wahana Ladang Budaya yang menyatakan kesetujuan atau sangat sesuai ekspektasi indikator kepemimpinan transformasional atasan dalam mengayomi karyawannya. Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan tertinggi yang dirasakan oleh karyawan adalah indikator terkait dampak positif yang dirasakan oleh karyawan dari motivasi yang diberikan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan PT Wahana Ladang Budaya.

Selain itu indikator tertinggi selanjutnya ialah terkait pemahaman dan penerapan visi dan misi yang diberikan oleh atasan serta adanya pembelajaran yang diterima karyawan dari atasan yang dapat memberikan cara pandang dan pemahaman baru dalam mengerjakan pekerjaan menjadi lebih baik. Hasil diatas dapat terjadi karena adanya gaya kepemimpinan atasan di dalam organisasi yang membuat karyawannya merasa betah untuk bisa bekerja sama di dalam organisasi, hal ini sesuai dengan hasil kepuasan kerja karyawan di mana mayoritas responden menyatakan sangat setuju terkait pengaruh positif dan pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan yang membangkitkan semangat, rasa antusias dan optimisme dan berdampak positif pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta gaji yang didapat sudah sangat sesuai ekspektasi karyawan yang ada.

Hal ini sejalan terkait dengan teori dari Poturak et al., (2020) di mana pemimpin harus memberikan dorongan dan motivasi yang konsisten agar menciptakan komunikasi yang berkualitas antara pemimpin dan bawahannya untuk perkembangan perusahaan lebih lanjut serta menurut Proyogo (2019) menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya sehingga tercipta kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Muhammad, (2010)

ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan di dalam penelitian Choi et al., (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Serta dari penelitian Alisa et al., (2014) menunjukkan kepemimpinan yang transformasional dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kontemporer lainnya, berkontribusi ke tingkat yang lebih tinggi terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional atasan di dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji t diatas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H2 yang diajukan diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan PT. Wahana Ladang Budaya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hal ini sesuai dengan rekapitulasi jawaban karyawan PT. Wahana Ladang Budaya yang menyatakan kesetujuan atau sangat sesuai ekspektasi indikator lingkungan kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan tabulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa indikator lingkungan kerja tertinggi yang di rasakan oleh karyawan adalah indikator lingkungan kerja non-fisik terkait hubungan antar sesama rekan kerja dan atasan yang membuat karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja di dalam perusahaan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawannya. Hal ini menciptakan kondisi lingkungan kerja yang saling mendukung dengan penuh kekeluargaan baik itu antar karyawan maupun antar bawahan dan atasan.

Berdasarkan teori dari Nursasongko (2012:3) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan aktivitasnya, perusahaan telah mampu menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga berhasil memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Siagian (2011) dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan di hotel Angkasa, Pekanbaru. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aruan dan Fakhri (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu Bushiri (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas mereka.

### **4. Simpulan**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian terkait pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di peroleh hasil positif dan signifikan, hal bisa di buktikan dengan adanya indikator kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individu terhadap indikator kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Ladang Budaya di Tenggara. Hal ini berarti bahwa karyawan memahami dengan baik dan menerapkan visi dan misi yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaan, karyawan merasa atasan memberikan motivasi yang berdampak positif pada pekerjaan, atasan adalah sosok yang pantas dan layak menjadi pimpinan bagi semua bawahannya serta figur atasan dapat mentransfer pengetahuan, memberi arahan, dan mencari solusi dari masalah pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di peroleh hasil positif dan signifikan, hal ini di buktikan dengan adanya indikator lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan tempat kerja, suhu udara, tidak ada suara bising, ruang gerak yang ideal dan hubungan antar karyawan maupun atasan terhadap indikator kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahana Ladang Budaya di Tenggara. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa pencahayaan atau penerangan ditempat bekerja sudah sangat memadai, karyawan merasa suhu udara di tempat bekerja sudah membuat nyaman untuk bekerja, karyawan merasa tidak ada suara bising yang membuat terganggu ditempat kerja, karyawan merasa ruang kerja sudah ideal untuk bekerja, karyawan merasa hubungan dengan sesama rekan kerja serta atasan membuat betah dan nyaman bekerja.

### Daftar Pustaka

- Alisa, Mujkić., Dževad, Šehić., Zijada, Rahimić., & Jasmin, Jusić. (2014). Transformational leadership and employee satisfaction. School of Economics and Business. Bosnia and Herzegovina
- Anggraeni, Yenny. dan T. Elisabeth Cintya Santosa. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 10 No. 1
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Aruan, S. Quinerita., Fakhri, Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Fakultas Komunikasi dan Bisnis. Universitas Telkom. Bandung.
- Astuti, Rini. dan Ive Rizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*. Vol 6 No. 1
- Bushiri, P. Cristabella., (2014). The impact of working environment on employees performance. The case of Institute of Finance Management in Dar es Salaam. *Management Of The Open University*. Tanzania.
- Choi, S.L., Wan M.M.Yusof., Tan O.K., and Low H.H. (2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. Faculty of Management, University Teknologi Malaysia. Malaysia.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 5. Penerbit Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Nurul, dan Rangga. (2012). *Manajemen dalam berbagai perspektif*. Jakarta : Erlangga.
- Lestari, Utami Puji. Ella Anastasya, Rahayu Mardikaningsih & Didit Darmawan. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 3 No. 2
- Mamik Eko Supatmi, et. al. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Tujuh*.
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amor, H. (2012). Relationship between Transformational Leadership and Employees Job Satisfaction among the Academic Staff. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 65 pp: 885-890.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- Noor, Tauhid Afrilian. (2020). Sektor Pariwisata Kukar Turun 80% Akibat Pandemi. Kaltim Antara News Retrieved from <https://kaltim.antaranews.com/berita/89964/sektor-pariwisata-kukar-turun-80-persen-akibat-pandemi>
- Nitisemito, Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Nurhayati, Diah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational CITIZENSHIP Behavior (OCB) (Study Kasus Pada PT. Perwibhawakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
- Nursasongko, Ginanjar.S. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). Unpublished undergraduate thesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Poturak, M., Mekić, E., Hadžiahmetović, N., & Budur, T. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. 7(3), 119–129.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI). *Jurnal teknik industri*. 9(1), 10-15.

- Purnomo, Heru. Muhammad Cholil. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, Arryadi. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Angkasa Pekanbaru. Unpublished undergraduate thesis. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group
- Swasta, DH, Sukotjo W, Ibnu. (2004). *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Top, C., Abdullah, B. M. S., & Faraj, A. H. M. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*. 1(1), 49-59.
- Wahyuniardi, R., & Nababan, H. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknik Industri*, 19(2), 118-126.