Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 4(2) 2023 : 1389-1396

The Role of Organizational Culture, Motivation, and Transformational Leadership Style on Employee Performance With Job Satisfaction as An Intervening Variable In The Production Divison of PT. Dover Chemical

Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical

Arta Rusidarma Putra[1*], Sri Sukmawati[2], Welly Desriyati[3], Irma Nurmala Dewi [4]
Universitas Bina Bangsa[1,2,4], [3]Sekolah Tinggi Teknologi Dumai
irmanurmaladewi5@gmail.com[4] , artar.putra@gmail.com[1]

*Corresponding Author

ABSTRACT
The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture, motivation and transformational leadership style on employee performance through job satisfaction as an intervening variable for employees in the production division of PT. Dover Chemical. The research method uses a quantitative descriptive method. The analysis technique uses path analysis to statistically test the model hypothesis with SPSS version 23.0, and to determine the extent to which the proposed model is consistent with the sample data. This study used a saturated sample with a total sample of 62 respondents. The results showed that there was a positive but insignificant influence of organizational culture on job satisfaction, there is a positive and significant influence between motivation and transformational leadership style on job satisfaction, there is a positive influence between organizational culture on employee performance but not significant, there is a positive and significant influence between motivation and transformational leadership style on employee performance; and there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance.
Keywords: *Organizational Culture, Motivation, Transformational Leadership Style, Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan divisi produksti PT.Dover Chemical. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisis menggunakan Analisis jalut (Path analysis) utnuk menguji hipotesisi model secara statistik dengan SPSS versi 23.0, serta unutk menentukan sejauh mana model yang diajukan tersebut konsisten dengan data sampel. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 62 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja positif tetapi tidak signifikan; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpian transformasional terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tansformasional terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Kinerja adalah salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan untuk dapat terus bertahan dan berkembang. Suatu perusahaan yang ingin terus bertahan dan berkembang harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja

Submitted : 3 Januari 2023, Accepted : 8 Februari 2023, Published : 26 Februari 2023
Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

yang baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus terus mendapatkan perhatian khusus dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan karena dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan akan dapat dengan mudah mencapai tujuannya.

Upaya pencapaian tujuan tersebut didukung gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan harus memiliki potensi dan prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinan dalam mengelola bawahannya. Potensi diri ini dapat berupa kewibawaan pribadi, pengetahuan atau kecakapan yang menyangkut bidang tugas dan tanggungjawabnya. Peran pemimpin juga berkaitan dengan penyusunan kebijakan perusahaan yang dapat diterima oleh semua pihak. Dengan begitu maka akan sangat mudah untuk memicu motivasi kerja karyawan untuk terus bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif sesuai dengan yang diharapkan bersama (Suryo,2011).

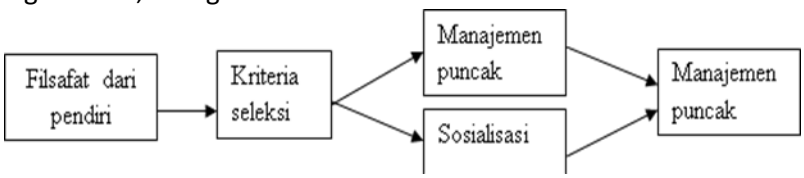
Dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya organiasi. Budaya organisasi ini berfungsi untuk membentuk suatu aturan dan pedoman dalam cara berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik tentunya akan mampu memacu kemajuan suatu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Namun, tekanan utama dalam mewujudkan perubahan dan pengembangan suatu budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah sikap, nilai, dan perilaku dari keseluruhan anggota organisasi tesebut (Prihayanto dan Ratnawati, 2011). Selain faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, faktor motivasi juga perlu diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Perilaku yang diharapkan yang ditunjukan oleh karyawan tentunya adalah perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik dan berkontribusi positif bagi perusahaan.

Oleh karena itu, faktor motivasi disini memiliki hubungan langsung dengan kinerja individu karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individu karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan secara tidak langsung terhadap kinerja. Keberadaan kedua faktor tersebut akan saling mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, dirasa sangat strategis apabila pengembangan kinerja individu karyawan diawali dengan peningkatan motivasi kerjanya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Penurunan tingkat peraturan karyawan dan meningkatkan prestasi kerja akan sangat tergantung pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian tentang kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk dilakukan karena akan terdampak kepada perusahaan (Nugroho, 2013).

Hal ini sangat beralasan karena orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan cenderung akan lebih produktif dalam bekerja, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinaan mengundurkan diri dibangingkan dengan karyawan yang merasakan kurang kepuasan dalam bekerja (Sohmya, 2011). Terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan memberikan rasa menyenangkan dan gembira dalam bekerja. Dengan terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab sehingga pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Anas, 2013).

Kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang diartikan sebagai suatu pencapaian prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2000). Sumber daya manusia dalam pengertian kinerja disini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapak seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya merupakan faktor penentu yang dapat menggerakan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapaimya tujuan perusahaan hanya dapat diwujudkan apabila karyawan dapat terus berkinerja dengan baik. Hasil observasi sementara langsung di lapangan terkait dengan kinerja karyawan adalah adanya beberapa karyawan yang beristirahat dan pulang sebelum

waktunya, sehingga hasil kerja karyawan dirasa belum optimal dan berkualitas karena masih ada karyawan yang bekerja tidak seusuai dengan *deadline* yang telah ditetapkan dan sering mengobrol. penelitian yang dilakukan oleh Robbin and Coulter (20110) menyebutkan bahwa terdapat beberapa proses yang mendukung terbentuknya budaya organisasi. Proses tersebut dijelaskan pada gambar 1, sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Pendukung Terbentuk Budaya Organisasi

Gambar 1 diatas menjelaskan bahwa terbentuknya budaya organsiasi berasal dari filsafat seorang pendiri pada suatu organisasi yang mempunyai visi, budaya asli yang diturunkan dari filsafat sang pendiri, kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang dipakai dalam memperkerjakan karyawan. Budaya adalah mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang berfungsi untuk mengarahkan, membentuk sikap serta perilaku karyawan. Suatu organisasi memiliki tujuh indikator atau karakteristik utama secara keseluruhan dan hakekat budaya sebuat organisasi (Robbin and Coukter,2010). (Robbins, 1996) dalam bukunya mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dipaksa untuk bisa mempengaruhi suatu kelompok atau golongan ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan berkaitan erat dengan proses pengaruh sosial yang dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menyusun suatu aktivitas yang berpengaruh dalam sebuah organisasi atau kelompok.

(Kartini, 1994) menyatakan dalam bukunya bahwa fungsi kepemimpinan adalah untuk menuntun, memandu, membangun, membimbing, memberikan motivasi kerja, menjalankan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi serta membawa pengikutnya dalam mewujudkan sasaran yang ingin dituju. Kepuasan kerja seseorang individu sangat tergantung kepada tipe karakter individu serta situasi pekerjaanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam individu itu sendiri. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan kepentingan serta harapan setiap individu tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu juga sebaliknya (Fuad, 2004).

(Rivai, 2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kesediaan seseorang atau kelompom untuk melakukan suatu kegiatan serta menyempurnakannya dengan rasa tanggung jawab dan memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Selain itu kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanan pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Koopmans *et al*., 2011).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan divisi PT.Dover Chimical.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat dekriptif yaitu menjelaskan tentang bagaimana pengaruh variabel budaya organsiasi (X1), Motivasi (X2) dan gaya kepemimpinan transformasional (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan transformasional (X3) sebagai variabel bebas. Sedangkan kinerja karyawan (Y2) sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja karyawan (Y2) sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja

karyawan (Y1). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan perusahaan PT. Dover Chemical pada Divisi produksi dari pengaruh buday organisa (X1), motivasi (X2), dan Gaya kepemimpinan transformasional (X3) dengan menggunakan program aplikasi IPM SPSS versi 23 untuk mengolah data penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 62 karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk dapat melihat apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari berbagai variabel yang ada untuk diteliti secara tetap.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 dan dihitung dengan rumus *Correlation Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil uji validitas dengan bantuan program SPSS versi 23.0, terlihat bahwa sebagian dati item-item yang ada dalam penelitian tersebut memiliki r hitung > t tabel, hal ini mengartiakan bahwa sebagian besar item pernyataan yang ada dalam penelitian ini dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas angket dari kelima variabel penelitian ini menggunakan reliabilitas konsistensi tekni korelasi Alpha Cronbach dengan batas kiri 0,600. Dengan kata lain jika hasil perhitungan korelasi Alpha Cronbach > harga kritis 0,600, maka angket ini dinyatakan reliabel, handal atau konsisten. Hasil perhitungan Alpha Cronbach dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Simbol	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Kritis	Keterengan
X_1	Budaya Organisasi	0.7461	0.600	Reliabel
X_2	Motivasi	0.7467	0.600	Reliabel
X_3	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.7456	0.600	Reliabel
Y_1	Kepuasan Kerja	0.7764	0.600	Reliabel
Y_2	Kinerja	0.7475	0.600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Uji Asumsi Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas pada data, maka dilakukandengan melihat nilai Variance Inflation Faktor (VIF) atau nilai tolerance dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai VIF lebih kecil atau sama dengan 10 atau nilai tolerance >0.1 maka model tersebut dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinier. Hasil dari uji asumsi multikolonieritas diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance		VIF	
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0.444	0.438	2.585	2.628
Motivasi	0.448	0.498	2.565	2.620
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.591	0.487	1.897	2.340
Kepuasan Kerja		0.554		2.034

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji asumsi multikolinieritas pada tabel 2, dapat dilihat bahwa semua variabel eksogen menghasilkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10, dan semua variabel eksogen juga mempunyai nilai tolerance >0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model path dari persamaan tersebut tidak mengandung gejala multikolinier dan dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Keterangan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kolmogorov Smirnov	0.113	0.104
Probabilitas	0.200	0.200

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas pada tabel 3, dapat dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja menghasilkan statistik uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0.113 dengan nilai probilitas sebesar 0.200, sedangkan pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, gaya keepmimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan statistik uji Kolmogorog Smirnov sebesar 0.014 dengan nilai probabilitas sebesar 0.200. Dengan hasil ini, nilai probabilitas > level significant (α=5%). Maka dapat disimpulkan bahwa residual yang dihasilkan oleh kedua model memnuhi syarat dan dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Kriteria pengujian menyatakan jika probabilitas yang dihasilkan dari uji Glejser > lebel of significant (α=5%), maka dapat dikatakan bahwa residual dinyatakan memiliki ragamyang bersifat homogen. Berikut adalah pembuktian dari hasil uji asumsu heteroskedastisitas melalui Glejser

Tabel 4. Uji Glejser

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0.306	0.803
Motivasi	0.170	0.702
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.450	0.465
Kepuasan Kerja		0.383

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji asumsi heteroskedastisitas pada tabel 4 dengan uji Glejser, dapat dilihat bahwa probabilitas untuk semua persamaan (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) > level significant (α=5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dinyatakan memiliki ragam yang bersifat homogen, sehingga heteroskedastisitas terpenuhi untuk semua persamaan.

Uji Linieritas

Berdasarkan tabel 5 di bawah, dapat diketahui bahwa semua hubungan antara bariabel eksogen dengan bariabel endogen menghasilkan nilai probabilitas < level of signnificant (dengan nilai alpha α = 5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 5. Uji Linieritas

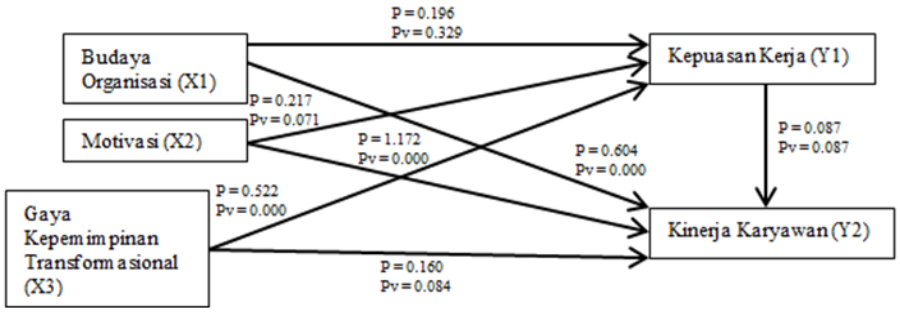
Eksogen	Endogen	F Hitung	Probabilitas
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	35.411	0.000
Motivasi	Kepuasan Kerja	36.024	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	59.674	0.000

Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	4.437	0.090
Motivasi	Kinerja Karyawan	55.921	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	5.849	0.069
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	6.810	0.061

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi yang dilakukan dengan analisis path menghasilkan diagram jalur sehingga mendapat hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Path diagram

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Uji Hipotesis Pengaruh Secara Langsung

Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilah probabilitas < level of significant (alpha=α), maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian hipotesis ini disajikan dengan tebel 7, sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Goodness of Fit

Eksogen	Endogen	Coefficient	T-Statistics	Prob.
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	0.196	1.141	0.329
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.217	1.297	0.071
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	0.522	4.176	0.000
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0.604	4.551	0.000
Motivasi	Kinerja Karyawan	1.270	9.175	0.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Karyawan	0.160	0.996	0.084
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.087	0.389	0.077

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas model empirik variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

$Y1 = \rho1\ X1 + \rho2\ X2 + \rho3\ X3$

$Y1 = 0.196\ X1 + 0.217\ X2 + 0.522\ X3$

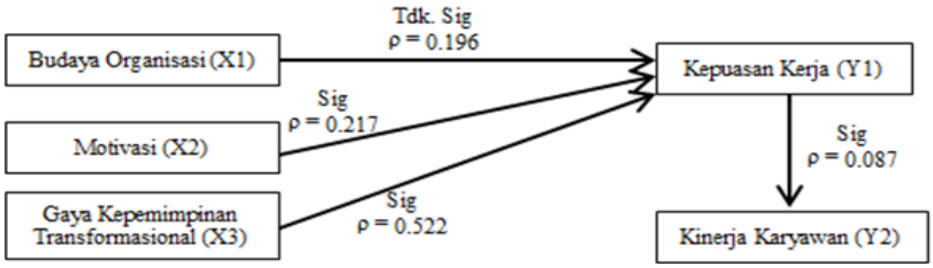
Sedangkan penyusunan model empirik untuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$Y2 = \rho1\ X1 + \rho2\ X2 + \rho3\ X3 + \rho4\ Y1$

$Y2 = 0.604X1 + 1.270X2 + 0.160X3 + 0.087Y1$

Uji Hipotesis Pengaruh Secara Tidak Langsung

Hasil uji hipotesis secara tidak langsung dari pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dapat diterangkan pada gambar 3, sebagaimana dibawah ini:



Gambar 3. Path diagram kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Pengaruh Paling Dominan

Nilai total efek yang paling tinggi adalah sebagai dasar dalam menentukan variabel eksogen yang paling berpengaruh terhadap variabel endogen. Hasil perhitungan nilai total efek dirangkum dalam tabel 7 seperti dibawah ini:

Tabel 7. Uji Goodness of Fit

Eksogen	Mediasi	Endogen	Direct. Coef.	Indirect Coef.	Total Coef.
Budaya Organisasi		Kepuasan Kerja	0.196		0.196
Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.604	0.006	0.610
Motivasi		Kepuasan Kerja	0.217		0.217
Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	1.270	0.007	1.277
Gaya Kepemimpinan Transformasional		Kepuasan Kerja	0.522		0.522
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0.160	0.018	0.178
Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	0.087		0.087

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Tabel 7 di atas menunjukan bahwa variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah variabel gaya kepemimpinan transformasional yang mempunyai nilai total efek sebesar 0.552. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transformasional adalah variabel yang paling berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja dengan nilai total efek sebesar 1.276. oleh karena itu, motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang didapat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini budaya organisasi sangat mempengaruhi akan tingkat kepuasan karyawan dimana para karyawan sangat terpengaruh dengan budaya organisasi yang ada. Setiap organisasi dan perusahaan harus dapat menciptakan suasana yang seimbang dan berkesinambungan demi kenyamanan karyawan itu sendiri. Karena jika suasana tempat bekerja sudah tidak sesuai dengan kenyamanan para karyawan dan juga budaya organisasi tidak mendukung kegiatan

mereka dalam bekerja maka tujuan awal organisasi tidak akan tercapai. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dalam perusahaan memiliki peran yang penting dimana seorang pemimpin dapat memberikan kebijakan atas kebutuhan para karyawan demi menunjang sumber daya manusia yang ditujukan untuk mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi. Selain itu, motivasi terhadap karyawan juga harus selalu diberikan baik dari para pemimpin ataupun sesama karyawan agar budaya organisasi mampu menopang kerjasama antar tim untuk kelanjutan tujuan akhir perusahaan ataupun organisasi.

Daftar Pustaka

Alkhasawneh, R.A. 2019. Measuring Manager Leadership Styles and Employee Job satisfaction in Eastern Province, KSA – General Study. *International Journal of Applied Engineering* Research ISSN 0973-4562. 14(18) : 3646-3662.

Armstrong, Michael. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Dessler, G. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. PT Indeks.

Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Perdana Media Gro up. hlm: 181.

H.M. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersain Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu

Luthans Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi

Luthans, F.(2005). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-hill.

Mangkunegara Anwar Prabu, (2008). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung : Refika Aditama

Mangkunegara Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya,

Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, Anwar Prabu.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nur Hidayah. (2012). Sistem Pemberian Kompensasi di Kelompok Bimbingan Ibadah Haji di Jabal Rahmah Suraba. *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.*

Rivaidan Ella. (2010). *Manajemen aya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa Hadayan Pudjaatmaka, Jakarta, Prenhallindo.

Simamora.(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: STIE YKPN. hlm: 442.

H. Wayne Monde. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2 Edisi 10. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno Edy, (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Trew, T., Trigunarsyah, B., dan Coffey, V. 2013. Organizational Culture in Airworthiness Management Programmes: Extending an Existing Measurement Model. *The Engineering project Organization Journal*. 3(3) : 154-167.