

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUTRIFOOD INDONESIA AREA LAMPUNG

THE RELATIONSHIP OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE PERFORMANCES AT PT NUTRIFOOD INDONESIA LAMPUNG REGION

Adinda Saskia Salsabila Ulfianty, Harun Al Rasyid*, Puspita Yuliandari, Tanto Pratondo Utomo

Program Studi Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung
*email korespondensi: bintangenim75@yahoo.com

Tanggal masuk: 18 April 2022

Tanggal diterima: 3 Agustus 2022

Tanggal terbit: 28 September 2022

Abstract

PT Nutrifood Indonesia is a national consumer goods company. This company believes that one of the biggest strengths of a company is its human resources. Therefore, the company must be able to maintain and improve the performance of its human resources. There are several factors that can affect employee performance, including transformational leadership and organizational culture. This research aims to determine the effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance at PT Nutrifood Indonesia Lampung region. A questionnaire was used to collect data from the 31 respondents and then the results were analyzed using simple linear regression and multiple linear regression. The result shows that: 1) transformational leadership has a significant effect on employee performance with 45,7% contribution, 2) organizational culture has a significant effect on employee performance with 60,2% contribution, and 3) transformational leadership and organizational culture has a significant effect on employee performance with 61,1% contribution.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Transformational Leadership

Abstrak

PT Nutrifood Indonesia sebagai perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) meyakini bahwa salah satu kekuatan terbesar dari sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Nutrifood Indonesia Area Lampung. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung sebanyak 31 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 45,7%, 2) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,2%, dan 3) kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 61,1%.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri saat ini semakin ketat dan kompetitif, tidak ter-

kecuali pada industri *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG). Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia yang memiliki kinerja yang mendukung tujuan perusahaan, karena keberhasilan dari suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya (Deniaty, 2020). PT Nutrifood Indonesia sebagai perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) juga meyakini bahwa salah satu kekuatan terbesar dari sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Kualitas kepemimpinan seseorang menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan yang diraih suatu perusahaan (Septiana, 2016). Seorang pemimpin akan berusaha untuk dapat mempengaruhi perilaku karyawannya sehingga orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk diimplementasikan (Nugroho, 2019). Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kontrak proyek PT Jaya Konstruksi MP. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Nutrifood Indonesia adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformational akan memotivasi karyawannya untuk dapat melakukan pekerjaan melebihi apa yang diharapkan (Hairudinor et al., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor dkk., (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,3%. Budaya

organisasi akan membentuk lingkungan kerja yang kemudian akan membentuk perilaku karyawan sehingga budaya organisasi yang positif akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang sehat akan membuat karyawan lebih merasa nyaman dan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih optimal (Wulandari & Ratna, 2019). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara teoritis terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Nutrifood Indonesia dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

BAHAN DAN METODE

Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dan berbagai sumber pustaka terkait topik penelitian yang dilakukan. Alat bantu yang digunakan untuk analisis data adalah *software IBM SPSS 25 for windows*.

Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung yang berjumlah 31 orang, wawancara, dan studi pustaka. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu *variabel independen* yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi serta *variabel dependen* yaitu kinerja karyawan. Pengukuran seluruh variabel dalam penelitian ini

menggunakan Skala *Likert* yang terdiri dari 7 (tujuh) kategori jawaban dengan rentang dari angka 1 sampai 7. Angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan angka 7 menunjukkan sangat setuju. Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan *software* IBM SPSS 25 *for windows*. Indikator untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)
 - a.) Pengaruh Ideal
 - b.) Stimulasi Intelektual
 - c.) Pertimbangan Individu
 - d.) Motivasi Inspirasional
 (Avoli & Bass, 2014) dalam Ismail et al. (2010)
2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)
 - a.) Keterlibatan
 - b.) Konsistensi
 - c.) Adaptabilitas
 - d.) Misi
 (Denison & Mishra, 1995)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)
 - a.) Kinerja Perilaku
 - b.) Kinerja Hasil
 (Miao & Evans, 2007)

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 25. Pengaruh yang terjadi antar variabel dapat dianalisis dengan cara:

1. Pengujian Instrumen
 - a.) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan kuesioner untuk menjadi alat ukur pada penelitian (Sugiyono, 2019). Ghazali (2016) menyebutkan bahwa apabila r -hitung > r -tabel

dan bernilai positif, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Untuk mengetahui nilai r -hitung digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson*

x = Nilai masing-masing item

y = Nilai total

n = Jumlah sampel

b.) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai memiliki kehandalan melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Kriteria suatu kuesioner dikatakan reliabel adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui *Cronbach Alpha*, digunakan rumus berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = koefisien reliabilitas tes

n = jumlah sampel

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

σ_t^2 = varian total

2. Pengujian Hipotesis

a.) Uji-t

Menurut Ghazali (2016), uji-t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yang digunakan di dalam model berpengaruh secara individual terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini uji-t dilakukan

menggunakan *software* SPSS dengan membandingkan nilai signifikan hitung dengan signifikan $\alpha = 5\%$.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji t menurut Sugiyono (2019) adalah:

Menurut Ghozali (2016), uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yang digunakan didalam model berpengaruh secara individual terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini uji t dilakukan menggunakan *software* SPSS dengan membandingkan nilai signifikan hitung dengan signifikan $\alpha = 5\%$.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji t menurut Sugiyono (2017) adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

r = korelasi

n = banyak sampel

t = tingkat signifikan t-hitung yang akan dibandingkan dengan t-tabel

b.) Uji F

Menurut Ghozali (2016), uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan di dalam model secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat atau tidak. Pada penelitian ini uji F dilakukan menggunakan *software* SPSS dengan membandingkan nilai signifikan hitung dengan signifikan $\alpha = 5\%$.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji F menurut Sugiyono (2019) adalah:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

c.) Koefisien Determinasi

Menurut Priyatno (2010), analisis determinasi pada regresi linear berganda dilakukan guna mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi ini akan menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Rumus dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

R^2 = koefisien korelasi

Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung
- H2: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung
- H3: Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana setiap butir pernyataan pada kuesioner dapat dijasikan sebagai alat ukur. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical for Social Science*) versi 25. Diketahui bahwa jumlah responden (n) dalam penelitian ini adalah 31 dan taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 5% atau 0,005, maka r-tabel $(0,005; 31-2) = 0,355$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai r-hitung terkecil adalah 0,430 atau lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan kriteria suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dari variabel tersebut $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,896	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,892	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,952	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Tabel 2. Hasil pengujian hipotesis I

Coefficients ^a						
Model		Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,468	7,740		4,970	,000
	Kepemimpinan Transformasional	,539	,109	,676	4,945	,000

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing menunjukkan nilai $> 0,06$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut reliabel.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Ukuran seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 2. Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 4,495 $>$ t-tabel = 2,052. Artinya, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3 menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah 45,7% yang artinya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hairudinor et al., (2020), dimana kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang sangat kuat

Tabel 3. Hasil pengujian koefisien determinasi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,676 ^a	,457	,439	5,283

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis II

Coefficients ^a						
Model		Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,232	7,740		4,970	,000
	Budaya Organisasi	,852	,109	,676	4,945	,000

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

terhadap kinerja karyawan dengan nilai 81,1% pada PT PLN (Persero) Rayon Puruk Cahu. Menurut Zeindra & Lukito (2020), gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memacu kinerja karyawan dalam perusahaan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional memberikan dukungan kepada setiap karyawannya, memberikan pembinaan, dan mengembangkan kekuatan karyawan sehingga dapat membantu karyawan untuk menyadari potensi yang ada didalam diri mereka. Dengan mengetahui potensi diri, pemimpin akan terus mendorong karyawan untuk mencari solusi kreatif guna menghadapi tantangan dan permasalahan yang ada. Pemimpin transformasional juga membangun ruang diskusi dengan karyawan agar kerjasama tim semakin meningkat sehingga kinerja keseluruhan dalam perusahaan juga meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Area Lampung

Besarnya pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 4. Hasil pada

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai t-hitung = 6,618 > t-tabel = 2,052. Artinya, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tersaji pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil pengujian koefisien determinasi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,588	4,526

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 60,2% yang artinya budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ritawati (2013), dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. Hasil tersebut sesuai dengan

Tabel 6. Hasil pengujian hipotesis III

ANNOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910,991	2	455,495	21,963	,000 ^b
	Residual	580,687	28	20,739		
	Total	1491,677	30			

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

penelitian yang dilakukan oleh Ritawati (2013), dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jamsostek (Persero) cabang Surabaya. Adewale & Anthonia (2013), menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan sudah memahami dan menanamkan nilai-nilai dari budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka mereka mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan maka dapat dilihat pada Tabel 6. Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 21,963 dan F tabel sebesar 3,328 yang artinya F hitung > F tabel atau dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya kontribusi dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 7. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,1% dan sisanya

disebabkan karena faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil pengujian koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,611	,583	4,554

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Menurut Wulandari & Ratnawati (2019), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam organisasi (internal) maupun dari luar organisasi (eksternal). Faktor internal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, motivasi organisasi, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pemerintahan dan perusahaan pesaing (kompetitor). Pada penelitian ini variabel yang difokuskan adalah variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Nutrifood Indonesia area Lampung tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional saja, melainkan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung dengan kontribusi sebesar 45,7%. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung dengan kontribusi sebesar 60,2%. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia area Lampung dengan kontribusi sebesar 61,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, O.O. & Anthonia, A.A., 2013. Impact Of Organisational Culture on Human Resource Practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities. *Journal of competitiveness* 5(4), 115-133.
- Deniaty, A. A., 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Karyawan PT Darma Setia Lira Kota Bandung)*. [Skripsi]. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Ghozali, I., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hairudinor., Utomo, S., & Humaidi, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 10(1), 48-54.
- Nugroho, R. E., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 9(2), 341-354.
- Ritawati, A., 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9(1), 82-93.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Septiana, D., 2016. *Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja (studi pada PT Bumi Lampung Persada)*. [Tesis]. Universitas Lampung. Bandar Lampung. 122 hlm.
- Wulandari, T. dan Ratnawati, I., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Diponegoro Journal of Management* 8(4), 43-57.
- Zeindra, F. A. dan Lukito, H., 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* 5(2), 335-350.