

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARDS
EMPLOYEE JOB SATISFACTION***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Sultan Agung Pratama¹, Niluh Putu Evvy Rossanty², Idris³, Nur Risky⁴, Pricyilia Chintya
Dewi Buntuang⁵**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako, Indonesia^{1,2,3,4,5}
Sultanagungpratama32@gmail.com¹, evie.rossanty@gmail.com², aziz_idris@yahoo.com³,
nuriskislianty@gmail.com⁴, pricyliabuntuang@gmail.com⁵

ABSTRACT

The purpose of this study is to measure the effect of transformational leadership style applied by a leader on the level of job satisfaction felt by employees. Data were collected through observation and questionnaires used in the quantitative approach of this study. The data were analyzed by simple linear regression analysis and descriptive statistics using SPSS with a sample of 32 employees at McDonald's Juanda Palu company. The results in this study indicate that the effect of Leadership (X) is 23.2% on Job Satisfaction (Y). This research provides empirical evidence that transformational leadership has a positive impact on employee job satisfaction at McDonald's Juanda Palu. These findings can serve as input for company leaders to improve their leadership style and create a more conducive work environment for their employees. By implementing a transformational leadership style, leaders can motivate employees to work harder, improve performance, and contribute more significantly to achieving company goals. This will ultimately lead to increased profitability and competitiveness in the market.

Keywords: Leadership, Adaptation, Job Promotion, Company, Satisfaction,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pengumpulan data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif penelitian ini. Data dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana dan statistik deskriptif menggunakan SPSS dengan sampel 32 karyawan pada perusahaan McDonald's Juanda Palu. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Leadership (X) sebesar 23,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di McDonald's Juanda Palu. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi para pemimpin perusahaan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi secara lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini ultimately akan berdampak pada peningkatan profitabilitas dan daya saing perusahaan di pasaran

Kata Kunci: Kepemimpinan, Adaptasi, Promosi Jabatan, Perusahaan, Kepuasan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset penting bagi setiap organisasi di era dinamika bisnis yang semakin kompleks (Pahira & Rinaldy, 2023) Selain strategi bisnis atau teknologi yang inovatif, kinerja dan kualitas karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja optimal (Paparang et al., 2021). Jika karyawan merasa puas

dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menjadi lebih produktif, menciptakan ide-ide baru, dan setia kepada perusahaan mereka.

Kepuasan kerja adalah kondisi mental yang menunjukkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai karyawan terpenuhi melalui pekerjaan mereka. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor dalam peranannya yang

memberikan kepuasan kepada karyawan bervariasi dari satu pekerja ke pekerja lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) adalah sebagai berikut: 1) kerja yang menantang secara mental 2) penghargaan yang sesuai 3) kondisi kerja yang mendukung 4) rekan sekerja yang mendukung

Kepemimpinan memegang peran yang sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di antara sekian banyak faktor lainnya (Yani Siregar & Wardi, 2023). Pemimpin adalah figur utama yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong keterlibatan karyawan, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transformasional yang buruk dapat menyebabkan konflik, menurunkan kinerja, dan meningkatkan rasa memiliki.

Para akademisi dan praktisi bisnis telah menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja serta gaya kepemimpinan mana yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional yang baik memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan selain mencapai tujuan bisnis. Pemimpin yang efektif

dapat membangun hubungan yang kuat dengan karyawan mereka, memberi mereka bimbingan dan dukungan yang mereka butuhkan, dan membuat lingkungan kerja menjadi tempat di mana mereka dapat berkembang. Oleh karena itu, karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberdayakan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan visi bersama, inspirasi, dan motivasi intrinsik, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin transformasional mampu mendorong semangat kerja, mendorong kreativitas, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Selain itu, gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan menggunakan kepemimpinan transformasional, para pemimpin dapat lebih peduli dengan karyawan mereka dan membuat mereka sadar bahwa mereka bekerja sebagai tim yang mengutamakan kebutuhan kelompok daripada kebutuhan mereka sendiri (Adda et al., 2019). Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa berbagai masalah muncul saat menerapkan kepemimpinan yang baik. Setiap organisasi memiliki budaya, struktur, dan jenis industri yang digeluti. Oleh karena itu, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang sesuai untuk setiap keadaan. Untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan transformasional mereka dengan kondisi organisasi saat ini, para pemimpin harus mampu beradaptasi dan fleksibel.

Selain itu, untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul, para pemimpin perlu terus belajar dan berkembang karena perubahan teknologi dan lingkungan bisnis yang cepat.

Mengingat potensi besar sumber daya manusia Indonesia, kepemimpinan transformasional yang efektif semakin penting. Indonesia memiliki banyak tenaga kerja karena populasinya yang besar dan beragam. Namun, pemimpin yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik diperlukan untuk memaksimalkan potensi tersebut.

Dengan menganalisis berbagai teori dan penelitian yang relevan, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dan praktisi bisnis tentang bagaimana menerapkan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan McDonalds Juanda Palu.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, atau objektif yang membawa organisasi maju dan bersatu. Seorang pemimpin melakukan proses ini dengan menggunakan nilai, kepercayaan, etika, perwatakan, pengetahuan, dan kemahiran yang dimilikinya sendiri (Syahril, n.d.).

Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional adalah faktor strategis di mana inovasi, daya saing, kemampuan bertahan, dan kinerja organisasi bergantung. Istilah "inovasi" mengacu pada penjelasan tentang perbaikan dalam proses, penanda, dan layanan atau produk organisasi (Pasaribu et al., 2021).

Pemimpin juga perlu melakukan pengendalian dalam pengadaan kebutuhan untuk berinovasi agar meningkatkan kebutuhan karyawannya (Zahra et al., 2022). Pimpinan perlu menganalisis faktor-faktor kekuatan dan peluang serta ancaman sehingga dapat menciptakan perkembangan dan perubahan organisasi (Sutomo et al., 2017).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi mereka. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaan mereka biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi yang lebih baik daripada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Azhar et al., 2020).

Kepuasan kerja adalah poin penting untuk meningkatkan kinerja organisasi (Wahyuningsih, Nasution, Roostika, et al., 2022). Sedangkan menurut (Pratama et al., 2022) Kepuasan kerja adalah ketika seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan dan karyawan karena dapat dilihat dari hasil pekerjaan mereka, apakah mereka merasa puas dengan atasan mereka, dan kinerja mereka yang terus meningkat menunjukkan kepuasan kerja mereka. Karena ada kepuasan tersendiri di dalam diri setiap orang, kepuasan pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan mendorong orang untuk bekerja lebih rajin (Bhastary, 2020). Dalam pemenuhan kepuasan kerja pemahaman karyawan sangat diperlukan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik (Wahyuni et al., 2019). Demikian menurut (Adam et al., 2023) Kepuasan kerja memiliki dampak positif bagi keberlanjutan perusahaan.

Kepuasan kerja mampu mendorong provitabilitas perusahaan dalam perubahan yang berkala (Wahyuningsih, Nasution, Yeni, et al., 2022).

Kepuasan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator. Ini termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja (Ningrum et al., 2022). Sangat penting untuk mempertimbangkan kepuasan kerja, terutama di perusahaan pemerintah, karena tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif. Memang, lingkungan kerja yang menyenangkan ini mempengaruhi prestasi kerja karena interaksi pekerja dengan lingkungan mereka dapat menghasilkan kepuasan kerja (Hasanuddin et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi lapangan dan kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengolahan data dan analisis dengan analisis regresi linier sederhana dan statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif digunakan sebagai nilai rata-rata. Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan validitas dan reliabilitas data (Daswati et al., 2021). Tujuan analisis regresi linier sederhana adalah untuk menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah karyawan McDonalds Juanda Kota Palu berjumlah 32 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN Deskriptif Statistik

Tabel 1. Uji Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	32	4.00	5.00	4.4063	.49899
X1.2	32	3.00	5.00	4.3750	.55358
X1.3	32	4.00	5.00	4.4063	.49899
Y.1	32	3.00	5.00	4.6250	.55358
Y.2	32	3.00	5.00	4.4688	.62136
Y.3	32	3.00	5.00	4.1875	.64446
Y.4	32	3.00	5.00	4.1875	.59229
Y.5	32	4.00	5.00	4.5625	.50402
Y.6	32	3.00	5.00	4.2813	.58112
Valid N (listwise)	32				

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa indikator inovasi (X1.1) memiliki mean frekuensi tertinggi sebesar 4,4063 dan standar deviasi sebesar 0.49899, yang berarti mayoritas karyawan McDonald's merasa pimpinan mampu berinovasi dalam mengembangkan bisnis. Sementara itu, indikator evaluasi memiliki frekuensi rata-rata sebesar 4.4063 dan standar deviasi sebesar 0.49899.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa pimpinan senantiasa melakukan evaluasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan, Indikator beradaptasi (X1.2) memiliki mean frekuensi terendah sebesar 4,3750 dan standar deviasi sebesar 0.55358, meskipun nilai ini paling rendah, namun masih dalam kategori baik, yang berarti sebagian karyawan setuju bahwa pimpinan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan McDonald's.

Indikator tantangan kerja (Y.1) juga memiliki mean frekuensi tertinggi sebesar 4,6250 dan standar deviasi sebesar 0.55358 yang berarti bahwa mayoritas karyawan di McDonald's mampu menghadapi tantangan dalam bekerja. Sedangkan indikator kesempatan promosi (Y.3) memiliki mean terendah sebesar 4,1875 dan standar deviasi sebesar 0.64446, yang

artinya meskipun nilai ini dalam kategori rendah namun masih dalam kategori baik, yang artinya sebagian karyawan setuju diberikan kesempatan promosi atas kinerja di perusahaan. Sementara itu, indikator dukungan dari atasan (Y.4) memiliki mean terendah sebesar 4,1875 dan standar deviasi sebesar 0.59229, meski nilai ini rendah, namun sebagian karyawan setuju menerima dukungan dengan baik dari atasan perusahaan.

Analisis Linear Sederhana

Tabel 2. Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a			Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Beta	Error		
1 (Constant)	13.345	4.323	3.087	.004	
X1	.983	.326	.482	3.012	.005

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian yang diperoleh untuk nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t-hitung = 3,012 > t-tabel = 1,697 dengan nilai signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi H1 kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan McDonald’s tercipta karena pimpinan McDonald’s mampu membawa perubahan serta bisa berinovasi untuk mengembangkan bisnisnya sehingga karyawan merasa bahwa pengawasan dan penilaian terhadap karyawan dilakukan dengan adil. Penemuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Traviana et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Simultan (f)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.482	.232	.207	2.18699
a. Predictors: (Constant), X1				

Hasil pengujian yang diperoleh untuk nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t-hitung = 3,012 > t-tabel = 1,697 dengan nilai signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi H1 kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa indikator inovasi (X1.1) memiliki mean frekuensi tertinggi sebesar 4,4063 dan standar deviasi sebesar 0.49899, yang berarti mayoritas karyawan McDonald’s merasa pimpinan mampu berinovasi dalam mengembangkan bisnis. Sementara itu, indikator evaluasi memiliki frekuensi rata-rata sebesar 4.4063 dan standar deviasi sebesar 0.49899. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa pimpinan senantiasa melakukan evaluasi kerja untuk kemajuan perusahaan. Sedangkan, Indikator beradaptasi (X1.2) memiliki mean frekuensi terendah sebesar 4,3750 dan standar deviasi sebesar 0.55358, meskipun nilai ini paling rendah, namun masih dalam kategori baik, yang berarti sebagian karyawan setuju bahwa pimpinan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan McDonald’s.

Indikator tantangan kerja (Y.1) juga memiliki mean frekuensi tertinggi sebesar 4,6250 dan standar deviasi sebesar 0.55358 yang berarti bahwa mayoritas karyawan di McDonald’s mampu menghadapi tantangan dalam bekerja. Sedangkan indikator kesempatan promosi (Y.3) memiliki mean terendah sebesar 4,1875 dan standar deviasi sebesar 0.64446, yang artinya meskipun nilai ini dalam kategori rendah namun masih dalam kategori baik, yang artinya sebagian karyawan setuju diberikan kesempatan promosi

atas kinerja di perusahaan. Sementara itu, indikator dukungan dari atasan (Y.4) memiliki mean terendah sebesar 4,1875 dan standar deviasi sebesar 0.59229, meski nilai ini rendah, namun sebagian karyawan setuju menerima dukungan dengan baik dari atasan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Leadership (X) sebesar 23,2% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 76,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Karyawan McDonald's Juanda Palu merasa puas dengan kepemimpinan yang mampu berinovasi, melakukan evaluasi kerja, dan beradaptasi dengan perubahan. Secara keseluruhan, penelitian ini menggaris bawahi pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memberikan rekomendasi bagi para pemimpin dan praktisi bisnis tentang cara menerapkan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah setiap pimpinan dari perusahaan harus mampu beradaptasi dengan berbagai macam kondisi dan memahami kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan yang merata agar tingkat kepuasan yang

kepuasan kerja. Pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dengan membangun kepercayaan dan memahami kebutuhan karyawan. Peneliti selanjutnya dapat menguji ulang penelitian ini dengan menambahkan variabel independen lain atau menggunakan model mediasi dan moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R. P., Suardi, & Lahay, M. (2023). *Uncertain Supply Chain Management*. 11, 1467–1476. <https://doi.org/10.5267/J.Uscm.2023.7.022>
- Adda, H. W., Natsir, S., & Rossanty, N. P. E. (2019). Employee Perceptions Towards Organizational Change And Leadership In The Banking Industry. *Banks And Bank Systems*, 14(3), 113–120. [https://doi.org/10.21511/Bbs.14\(3\).2019.10](https://doi.org/10.21511/Bbs.14(3).2019.10)
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/Humaniora.V4i1.422>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i2.3776>
- Daswati, Chintya Dewi Buntuang, P., Hattab, S., & Kornelius, Y. (2021). Effect Of Servant Leadership On The Performance Of A Regional General Hospital. *Problems And Perspectives In Management*, 19(2), 507–518. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(2\).2021.40](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(2).2021.40)
- Hasanuddin, B., M, M., & Buntuang, P. C. D. (2024). *The Influence Of Servant Leadership On Job Satisfaction With Individual Character As A Moderating Variable*. [https://doi.org/10.21511/Ppm.19\(1\).2021.37](https://doi.org/10.21511/Ppm.19(1).2021.37)
- Ningrum, P., Purnamasari, W., Maarif, U., & Latif, H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya*

- Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan.* 4(2), 107–115.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Comserva : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V3i03.882>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado.* 2(2).
- Pasaribu, F., Bulan, T. R. N., Muzakir, & Pratama, K. (2021). Impact Of Strategic Leadership And Organizational Innovation On The Strategic Management: Mediatonal Role Of It Capability. *Polish Journal Of Management Studies*, 24(2), 354–369. <https://doi.org/10.17512/Pjms.2021.24.2.22>
- Pratama, A. Y., Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara.* 2(01), 22–33.
- Sutomo, M., Wahyuningsih, Muslimin, Mangun, N., Rombe, E., & Fattah, V. (2017). Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 32–43. <https://doi.org/10.31289/Jkbn.V10i2.11850>
- Syahril, S. (N.D.). *Teori -Teori Kepemimpinan.*
- Wahyuni, S., Onodera, K., & Wahyuningsih. (2019). Collaboration For Innovation: An Evidence From Tokyo. *South Asian Journal Of Business And Management Cases*, 8(2), 182–194. <https://doi.org/10.1177/2277977919833772>
- Wahyuningsih, Nasution, H., Roostika, R., & Yeni, Y. H. (2022). An Examination Of Customer Satisfaction Toward Online Food Shopping During Covid-19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(2), 231–241. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2022.020.02.02>
- Wahyuningsih, Nasution, H., Yeni, Y. H., & Roostika, R. (2022). A Comparative Study Of Generations X , Y , Z In Food Purchasing Behavior: The Relationships Among Customer Value , Satisfaction , And Ewom A Comparative Study Of Generations X , Y , Z In Food Purchasing Behavior: The Relationships Among Customer Value ,. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2105585>
- Yani Siregar, T. R., & Wardi, Y. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Kinerja Dan Kepuasan Kerja Generasi Milenial: A Systematic Literature Review. *Referensi : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 83–92. <https://doi.org/10.33366/Ref.V11i1.4663>
- Zahra, F., Ikkal, M., Din, M., Thahir, H., & Kasuma, J. (2022). *International Journal Of Data And Network Science The Role Of E-Purchasing In Government Procurement Fraud Reduction Through Expanding Market Access.* 6, 179–184. <https://doi.org/10.5267/J.Ijdns.2021.9.010>